



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE DERECHO

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL: DEFICIENCIA DE NORMATIVA LABORAL  
QUE PROMUEVA LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER

UN ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tesina de Pregrado en Derecho.

Nombre de la estudiante: Romina Frez Ordenes.

Profesora guía: Dagmar Salazar Mesa.

DICIEMBRE 2021

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| Abstract e Introducción.....  | 3  |
| I. ROLES DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA,<br>SOCIAL, LABORAL Y CULTURAL DE LA MUJER CHILENA..... | 6  |
| 1. Rol de la mujer chilena desde una perspectiva histórica.....   | 6  |
| II. PROTECCION A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR....  | 16 |
| 1. Descanso maternal prenatal.....  | 16 |
| 2. Descanso maternal postnatal.....   | 17 |
| 3. Permiso postnatal parental.....  | 18 |
| 4. Permiso especial del padre en relación al parto u adopción.....  | 20 |
| 5. Derecho a sala cuna.....   | 21 |
| 6. Situación del cuidado de los hijos producto de la pandemia por Covid-19.....   | 23 |
| 6.1 Dictación de la ley de Crianza Protegida.....   | 24 |
| 6.2 Efectos de la declaración de término del Estado de Excepción<br>constitucional.....                                 | 25 |
| III. PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL.....  | 28 |
| 1. Definición del principio de corresponsabilidad parental.....   | 28 |
| 2. Normativas que sustentan este principio.....   | 29 |
| 2.1 Constitución Política de Chile.....   | 29 |
| 2.2 Ley N°20.680 de Corresponsabilidad.....   | 30 |
| 2.3 Ley N°20.545.....   | 31 |
| 3. Tratados Internacionales que versan sobre este principio.....  | 33 |
| 3.1 Convenio N°156, N°103 y N°183 de la Organización Internacional del<br>Trabajo (OIT).....                            | 33 |
| 3.2 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación<br>contra la mujer (artículo 18 letra D)..... | 36 |
| 4. Experiencia de la doctrina comparada y sus resultados.....   | 36 |
| 4.1 Uruguay y el Sistema Nacional de Cuidados.....  | 37 |
| 4.1.1 Licencias Parentales.....   | 40 |
| Conclusiones.....   | 41 |
| Bibliografía.....   | 43 |

## ABSTRACT:

La presente tesina consiste en la ejecución de un estudio con perspectiva de género acerca de la normativa laboral vigente sobre las normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, con el objetivo de analizar si consagran o no de manera efectiva el principio de corresponsabilidad parental, con el objetivo de evidenciar la deficiencia existente en esta materia y la necesidad de un cambio legislativo que fomente la participación activa, equitativa y permanente de ambos padres en la crianza de los hijos, en cuanto la normativa actual discrimina arbitrariamente a la mujer perpetuando los estereotipos de género de forma institucionalizada.

Palabras clave: corresponsabilidad parental, discriminación a la mujer, inserción laboral de la mujer, división sexual del trabajo, protección a la maternidad.

## INTRODUCCIÓN

Primeramente, es necesario señalar que la presente tesina fue desarrollada entre abril y diciembre del año 2021, por lo que tuvo inicio y fue gestada en mayor parte mientras aún estaba en vigencia el estado de excepción constitucional en nuestro país, el cual tuvo su término el 30 de octubre de 2021<sup>1</sup>. Es por esto que hay variadas cuestiones de relevancia jurídica, especialmente las referidas a La ley de Crianza Protegida, que ya no se encuentran en vigencia. Sin embargo, y con el objeto de abordar de manera completa la problemática, se ha traído a colación un análisis de las consecuencias laborales relevantes para la mujer y su trabajo a corto plazo que se han podido vislumbrar luego de su término.

En un principio, esta investigación surge con el objetivo de visibilizar y dar respuesta a una situación particularmente preocupante en el país: la gran disminución de la participación laboral femenina que se ha manifestado en Chile producto de la grave crisis sanitaria por Covid-19, desde el segundo trimestre del año 2020, (INE, 2020, p.1) afectando a miles de mujeres trabajadoras y sus familias.

Es más, en base a los datos estadísticos recopilados en las encuestas laborales, entre ellas aquella elaborada este año por el Instituto Nacional de Estadísticas(INE), en el Boletín Estadístico

---

<sup>1</sup> De acuerdo al Decreto Supremo N°104 del 18 de marzo del año 2020 que estableció el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, por 90 días, prorrogado en tres oportunidades en el 2020. Luego se dictó el Decreto Supremo N° 72, que lo prorrogó hasta el 30 de junio de 2021. Por último, se dictó el Decreto Supremo N°153 que prorrogó este estado de excepción constitucional hasta el 30 de septiembre del presente año.

“Género y Empleo: impacto de la crisis económica por Covid.19” publicado en marzo de este año, se puede concluir que las mujeres han retrocedido más de diez años en materia de inserción laboral, llegando a un límite de participación de 41,2% en el trimestre abril, mayo y junio del año 2020, a comparación del año 2010 en que el porcentaje de participación laboral de las mujeres era del 46,8% en el trimestre abril-junio(INE, 2021, p.3). A pesar de que ha transcurrido más de un año desde la toma de estos datos, las estadísticas siguen siendo alarmantes: en el trimestre abril-junio 2021 la tasa de participación laboral femenina solo alcanza el 45,3%, no alcanzando las cifras previas al inicio de la pandemia (53,3%). Es por esto que el mismo estudio puntualiza que “el impacto de la pandemia fue mayor sobre el empleo de las mujeres debido a la brecha histórica que han registrado” (p.2), además de evidenciar un retroceso de más de 10 años en materia de participación laboral de la mujer. Además, también hay que considerar la gran cantidad de tiempo que las mujeres ocupaban incluso antes de la pandemia para el cuidado del hogar y de los hijos en comparación a los hombres, aún cuando estas se encuentran cumpliendo labores de trabajo remunerado. Por ejemplo, de acuerdo con la Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT) del año 2015, las mujeres ocupan cerca del doble del tiempo que los hombres desempeñando trabajo no remunerado por día (5,89 horas las mujeres frente a 2,74 horas los hombres), lo que significa que las mujeres destinan en promedio tres horas diarias más que los hombres a este tipo de funciones (ENUT, 2015, p.8).

Es por lo expuesto que la presente tesina se avoca a un estudio con perspectiva de género acerca de la normativa laboral vigente, con el objetivo de evidenciar la deficiencia existente en esta materia y que un cambio legislativo basado en el principio de corresponsabilidad parental como principal pilar de la sociedad que fomente la participación activa, equitativa y permanente de ambos padres en la crianza de los hijos sería beneficioso no solo para promover la inserción laboral de la mujer, sino también para propiciar el desarrollo social, cultural y económico del Estado chileno. Todo lo dicho basado en la hipótesis que la normativa laboral actualmente vigente en materia de protección a la maternidad y paternidad es deficiente y necesita una reforma en cuanto discrimina arbitrariamente a la mujer perpetuando los estereotipos de género y desincentivando la inserción, desarrollo, y permanencia de la mujer chilena al mercado del trabajo.

Para ello, abordaremos tres ejes centrales:

El primero de ellos se centrará en presentar un breve acercamiento a la evolución histórica del rol de la mujer en la sociedad chilena, los inicios de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, normativas en cuanto a normas de protección a la maternidad que mejoraron las condiciones laborales de la mujer, para terminar señalando la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en 1991 y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en 2015.

En segundo lugar, se analizarán los derechos laborales más importantes bajo el punto de vista de la corresponsabilidad, es decir, normas que desde una perspectiva de género recogen aspectos que intentan sustentar o incentivar la corresponsabilidad parental y que actualmente se encuentran contemplados por nuestra legislación laboral, siendo estas aquellas recogidas por el Código del Trabajo en su Libro II, Capítulo II, como los descansos maternales y los permisos, siendo de especial relevancia el permiso parental postnatal, el permiso especial del padre para el evento de nacimiento de un hijo y el derecho a sala cuna. Estos derechos tienen por objetivo proteger a la mujer, más específicamente la maternidad y la crianza de los hijos e hijas, sobre todo en los primeros meses de vida del niño o niña. Además se tratará la ya derogada ley de Crianza Protegida y el impacto que tuvo para la mujer trabajadora. Para terminar este punto se formularán críticas a la normativa laboral referida, analizando su efecto que produce en la participación laboral de la mujer, tanto por parte de la doctrina como de parte de la opinión personal de esta tesista.

Por último, se abordará de una manera más profunda el concepto de corresponsabilidad parental, se entregará una definición, y también normativas que consagran de alguna manera este principio y su efectividad. En este apartado también analizaremos ciertos convenios internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que han sido y son relevantes en materia de corresponsabilidad parental, algunos ratificados por Chile y otros no, que orientaron y contribuyeron a esgrimir y formular un concepto de corresponsabilidad parental, como por ejemplo, el Convenio N°156 de la OIT que se titulado “Convenio sobre los trabajadores son responsabilidades familiares” del año 1981, el cual se encuentra ratificado por nuestro país desde el año 1994. Además de lo señalado, también se presentarán mediante el uso de doctrina comparada la experiencia vivida por el país vecino de Uruguay en donde se ha insertado de una forma más fuerte este principio en la legislación laboral mediante la implementación de un Sistema Nacional de Cuidados. Para terminar se compartirán algunas conclusiones respecto al estudio realizado.

## CAPITULO I: ROLES DE GENERO Y SU INFLUENCIA EN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA, SOCIAL, LABORAL Y CULTURAL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD CHILENA.

### 1. Rol de la mujer chilena desde una perspectiva histórica.

Si bien el presente artículo de investigación centra su estudio en las normas de protección a la maternidad en Chile desde un punto de vista del principio de la corresponsabilidad parental, a juicio de esta tesista es relevante explicar el contexto social y cultural en que se ha visto envuelta la mujer chilena a partir del siglo XX en adelante, puesto que el rol de la mujer y la visión que se tiene de ella en la sociedad ha cambiado enormemente a través de los años, y se mantiene en constante evolución, gracias en parte a los cambios culturales y sociales propios del paso del tiempo, y por otra parte también debido a las diferentes políticas públicas que se han impulsado en nuestro país en orden a proteger a la mujer y su autonomía como sujeto de derechos, los que fueron motivados por diferentes organizaciones de mujeres.

Durante la mayor parte de la historia de nuestro país la mujer estuvo relegada a la esfera privada de la sociedad, no se les permitía sufragar, tener cargos públicos ni tampoco podían trabajar si su marido no lo permitía, ni mucho menos administrar su propio patrimonio, entre otras cuestiones, pues la sociedad chilena consideraba que la naturaleza de la mujer era junto a la crianza de los hijos y el cuidado del hogar..

Para fines del siglo XIX las mujeres comenzaron a tener mayor relevancia en la esfera pública, la cual por lo demás estaba fuertemente marcada por las diferencias de clase de la época y por la influencia que la Iglesia Católica ejercía en la sociedad en general, pero particularmente en las mujeres y la familia. Esto generó que hubiesen dos clases de organizaciones de mujeres, las cuales de acuerdo a las autoras del libro “Históricas: Movimientos Feministas y de mujeres de Chile: 1850-2020”, se presentan por una parte las integradas por mujeres miembros de la élite chilena, de clase acomodada, y por la otra parte con aquellas mujeres obreras que conformaban el proletariado, víctimas del fenómeno de la “Cuestión Social”, que trabajaban principalmente en industrias textiles, manufactureras o que vivían en las salitreras. Las primeras por su parte tenían como principal objetivo la beneficencia y la caridad en favor de los más desfavorecidos, teniendo como eje central la protección de la familia y del catolicismo, como por ejemplo la Sociedad de Beneficencia de Señoras (1851) y el Círculo de Mujeres del Instituto de Caridad Evangélica-

Hermandad de Dolores (1864), mientras que las segundas buscaban principalmente soluciones para el problema de la explotación laboral que sufrían en las fábricas y las duras condiciones de vida, teniendo como principal organización reivindicatoria las Sociedades de Señoras y las Sociedades de Socorros Mutuos, como por ejemplo la Sociedad de Obreras N°1 de Valparaíso (1887), y la Sociedad de Socorros Mutuos Pro Emancipación de la Mujer (1888) en Santiago, además de la circulación de periódicos como “La Obrera” (1897) y “La Alborada”(1905), ambos publicados en la ciudad de Valparaíso. (Hiner, et, al :2019, p.23,24 y 25).

Este creciente auge de organizaciones femeninas, generó bastantes cambios en el país, uno de los primeros triunfos obtenidos fue la dictación del Decreto Ley N°547 conocido comúnmente como “Decreto Amunátegui” que permitió a las mujeres el acceso a la educación superior. Es pertinente aclarar en este punto que durante años el Estado Chileno desatendió la obligación de brindarles educación de mejor calidad a las mujeres, la cual desde el comienzo quedó relegada en las instituciones religiosas, y solo con la dictación de la Ley de Instrucción Primaria del año 1860, reforzada luego con la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria de 1920, se vino a subsanar en parte la precaria educación que recibían. Y es que precisamente, uno de los argumentos utilizados por los operadores políticos para por ejemplo no brindar derecho a sufragio universal a la mujer, era justamente su falta de educación (Hiner, et, al, 2019, p. 38).

En materia laboral , dentro de los primeros derechos que se le otorgaron a la mujer podemos encontrar el Decreto Ley N°328 dictado en el año 1925 que creó el patrimonio de la mujer casada, concediéndole a la mujer el derecho de recibir directamente su remuneración por los trabajos realizados, ya que antes de la dictación de este decreto el salario era entregado directamente al marido. Posteriormente en el año 1934, se le permitió a la mujer que todos los bienes que ella obtuviese, no solo su salario, pudieran ser administrados por ella misma, sin la intervención del cónyuge (Lampert, 2019: p.6).

Con respecto a los derechos políticos, gracias a la intervención de diversos colectivos de tinte feminista que ejercieron presiones políticas, mediante huelgas y manifestaciones masivas a los distintos gobiernos desde la década del 1920' las mujeres obtuvieron el derecho al sufragio municipal el año 1934, y pudieron ejercerlo en las elecciones municipales del año 1935.

Uno de los primeros hitos importantísimos en la lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos se remonta al 8 de enero de 1949, cuando el presidente de la época, Gabriel

González Videla, promulga la Ley N°9.292 que les garantizaba a las mujeres el derecho a sufragio universal, nuevamente gracias al apoyo de movimientos feministas como la Federación Chilena de Instituciones Femeninas (FECHIF) y el Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres de Chile (MEMCH). Estas mismas agrupaciones luego se movilizaron activamente para lograr la inscripción de la mayor cantidad de mujeres en el padrón electoral (Biblioteca Nacional de Chile: Memoria Chilena, 2018).

Entre los años de 1950 y 1973, particularmente luego de la obtención del sufragio femenino universal, se produjo lo que algunas autoras como Julieta Kirkwood describen como “silencio feminista” (Kirkwood, 1986, p.77), esto no solo referido a la fragmentación de las organizaciones políticas feministas, y la posterior huída de sus miembros a organizaciones políticas mixtas (de trabajadores y trabajadoras), sino también a un incremento y fomento de lo que la misma autora denomina como “feminismo maternalista”, es decir, la idea que buscaba avanzar en políticas que mejoraran las condiciones económicas y laborales de las mujeres, pero que no buscaban reivindicar su rol en la sociedad como madre y dueña de casa. (Hiner, et, al, p. 64). Este ideal de “feminismo maternalista” fue particularmente impulsado por mujeres como Rosa Markman y Graciela Letelier, esposas de los presidentes Gabriel González Videla y Carlos Ibáñez del Campo, respectivamente.

Algunas de las normativas que buscaron otorgarle mayores derechos sociales y económicos a las mujeres, sin reivindicar su rol tradicional fueron la Ley N°11.051 del año 1952 que estableció normas de asignación de pago y la Ley N°14.687 de 1961 que buscó modificar la Ley N°10.475 de 1952, relativa a la jubilación de las mujeres trabajadoras de casa particular. Todas estas leyes fueron presentadas por moción parlamentaria de la primera diputada electa Inés Enríquez Frodden, quien era miembro del partido político Federación de Instituciones Femeninas (FECHIF). Incluso, en el año 1958 presentó un proyecto sobre el divorcio, el cual no prosperó (Hiner, et, al, 2019, p. 62).

Como se vislumbra, a pesar de los importantes avances en materia de protección a la mujer que hemos expuesto, sobre todo si lo comparamos con otros países de Latinoamérica<sup>2</sup> desde una perspectiva de género estas aún resultaban insuficientes, pues perpetuaban los roles de género en la sociedad, sobre todo el rol de cuidadora y madre que estaba irremediabilmente unido al

---

<sup>2</sup> Países como Perú, Bolivia y Argentina aún no habían consagrado el derecho a voto de las mujeres. Ecuador fue el primero en la región.

ideal de mujer, y por tanto, no consagraban una igualdad real política, social y económica entre hombres y mujeres, ya que no reivindicaba de ninguna forma el rol de la mujer en la sociedad, que a pesar de que esta ya tenía espacio en esfera pública, este rol público se encontraba supeditado a los intereses políticos de los partidos masculinos. Esta concepción de que lo femenino iba aparejado a la familia y a la maternidad, permanece hasta gran parte del siglo XX, tanto por gobiernos de sectores de izquierda como de derecha, incluyendo la dictadura militar, utilizando a la mujer como un operador político, es decir, de manera populista para conseguir más votos o solo simpatizar políticamente.

Para ejemplificar lo dicho, en el conjunto de propuestas expuestas en el Programa Básico de la Unidad Popular (UP) del año 1969, se hace referencia en algunos puntos a la mujer directamente como dueña de casa, y no como “mujer”, por ejemplo:

“El Gobierno Popular garantizará el ejercicio de los derechos democráticos y respetará las garantías individuales y sociales de todo el pueblo. (...) Para que esto sea efectivo, las organizaciones sindicales y sociales de los obreros empleados, campesinos, pobladores, **dueñas de casa**, estudiantes, profesionales, intelectuales, artesanos, pequeños y medianos empresarios y demás sectores de trabajadores recibirán llamadas a intervenir en el rango que les corresponda en las decisiones de órganos de poder” (1969, p. 13).

Es decir, se refiere a la mujer sin separarla de la concepción de dueña de casa, considerando que existían a la época bastantes organizaciones de mujeres que no eran necesariamente madres. No obstante, hay que ser justos respecto a que la UP tuvo entre sus representantes de gobierno y del parlamento mujeres que contribuyeron muchísimo en las definiciones de políticas públicas en favor de la mujeres, contribuyendo a mejorar su calidad de vida, tales como Amanda Altamirano, Vilma Rojas y Gladys Marín, esta última destacándose por su gran labor en materia de defensa de los derechos humanos de mujeres, niños y niñas (Hiner, et, al, p.70). Sin mencionar que en el mismo Proyecto de la UP antes mencionado se proponía, entre otras medidas, eliminar cualquier discriminación salarial entre hombres y mujeres, o por edad. (Programa Básico de la UP, 1969, p.26).

Respecto a las normas de protección a la maternidad, es importante mencionar que encontramos un fuerte letargo a partir del año 1973 hasta el retorno a la democracia en 1989. Algunos de los derechos en materia de protección a la maternidad que estaban consagrados en la legislación

antes de la irrupción del golpe militar **eran el descanso postnatal, el derecho a sala cuna o derecho de amamantar, el fuero maternal y la licencia por cuidado infantil.** Y es que a pesar de que estos no fueron derogados con la irrupción del golpe militar, tampoco manifestaron ningún cambio significativo en orden a mejorar la condición de las mujeres.

En el año 1925 mediante el Decreto Ley N°442 se estableció en su artículo primero que la madre trabajadora tendría un descanso maternal de 60 días, repartiéndose estos en 40 días antes del parto y 20 días después de este, además se establece que la madre trabajadora tenía derecho a que se le remunerara el 50% de su sueldo durante el periodo de embarazo. Posteriormente, mediante el DFL N°178 del año 1931 se procedió a modificar este período de descanso a seis semanas antes del parto y seis semanas después del mismo. Luego, tras treinta años, en 1966 se produce otra reforma a esta institución mediante la dictación de la Ley N°16.434, la cual otorga la extensión del descanso postnatal a doce semanas en caso que el médico así lo dispusiera, la cual estaba sujeto fundamentalmente al evento en que el hijo nacido fuera prematuro. Finalmente, en el año 1972 se decidió ampliar el descanso postnatal a doce semanas, sin la condición de que el niño nacido fuera prematuro, ni tampoco bajo la decisión del médico (Casas y Valenzuela,2012, p.86).

Respecto al derecho a sala cuna o derecho de amamantar (1917), este se modificó en 1966, aumentando el periodo en que el empleador debía cumplir con la obligación de contar con una sala cuna, extendiéndose este derecho hasta que el menor cumpliera dos años, mientras que anteriormente el empleador solo tenía la obligación de proporcionarla hasta que el menor cumpliera un año. Sin embargo, se mantiene la condición de que debe tratarse de un establecimiento que contara con 20 o más trabajadoras. Posteriormente, el 22 de abril del año 1970 se crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) mediante la Ley N°17.301, a partir de la moción de la diputada María Inés Aguilera (Casas, et al., 2021, p.88). Nuevamente se evidencia que el principal interés de la clase política respecto a legislar sobre normas de protección a la maternidad es principalmente, proteger la infancia.

Otro derecho que se consolidó antes de la dictadura cívico militar fue el fuero maternal. El artículo segundo del Decreto Ley N°442 de 1925, establecía lo siguiente:

“El patrón no podrá, sin justa causa despedir a la obrera embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento de la obrera para el trabajo, en razón del embarazo. El estado

de embarazo se entenderá comprobado por el certificado de cualquier médico o matrona o del médico de la Dirección General del Trabajo”.

Por lo tanto, la trabajadora no podía ser despedida de su empleo, gozaba de inamovilidad durante el descanso maternal, y si bien sí podía ser despedida, esta causa debía ser justa y no podría estar sustentada en una baja en la producción debido a su ausencia por embarazo, esto de acuerdo al artículo 311 del DFL 178 del año 1931. En la década de los sesenta hubo un intento por parte de miembros de la UP del Congreso para aumentar la cobertura del fuero maternal de seis meses antes a seis meses después del parto, sin embargo, esta no prosperó debido al veto del ejecutivo (Eduardo Frei Montalva) y la oposición de la Democracia Cristiana, al considerar que impediría la reincorporación de las mujeres, particularmente de las casadas, al trabajo, además que sostener de que “no se podía obligar a los empleadores a contratar mujeres”. (Casas et al., p.89).

Por último, la licencia por cuidado infantil se introduce en el año 1970, mediante la Ley N°17.301 que creó por cierto la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), mencionada brevemente anteriormente. Consistía en una licencia pagada a las trabajadoras en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, que era otorgada exclusivamente a la madre, ya que se consideraba injusto que esta perdiera su trabajo, producto que debía renunciar o era despedida por cuidar a un hijo enfermo, (Casas, et al., p.90). Esta ley ha sido modificada en su totalidad en el año 2015, y actualmente no hace referencia a esta licencia, no obstante, la licencia por cuidado infantil es el precedente directo del actual subsidio maternal por enfermedad grave de niño menor de un año, y de la Licencia médica para el acompañamiento de hijos e hijas enfermos graves o en estado terminal.

En lo que respecta a la situación de las mujeres como sujeto de derechos en el período que comprende la Dictadura Militar de Augusto Pinochet, cabe decir que existió una brutal violencia institucionalizada en contra de todo aquel que se considerara como opositor al régimen o simpatizante de ideas consideradas de índole comunista o socialista para el régimen, y en el caso de las mujeres, principalmente en contra de aquellas que habían participado de organizaciones políticas ligadas con el gobierno de Salvador Allende, es decir, aquellas que eran miembros de la UP. Muchas de ellas fueron asesinadas, y otras exiliadas como la antes mencionada Gladys Marín. Bajo la dictadura militar el único organismo femenino que operó a nivel poblacional fueron Los

Centros de Madres (CEMA)<sup>3</sup>, los cuales pasaron a depender de la dirección de Lucía Hiriart, en conjunto con la administración de la División de Organizaciones Civiles, con un rol comunicacional. En el año 1974, por medio del Decreto Supremo N°688 CEMA cambia su nombre a “Fundación Graciela Letelier de Ibáñez, CEMA-Chile” Sus características principales eran:

- Ser una institución apolítica y no adscrita a ningún partido. A diferencia de cómo había operado este organismo en el gobierno de Salvador Allende.<sup>4</sup>
- Funcionar como una instancia de integración de la mujer, sin contradecir su rol de madre y de esposa, mejorando así la condición de la mujer chilena.
- La mujer debía concentrarse primordialmente en su familia, por lo que la participación de las madres y esposas debía ser eminentemente local, de modo de no permitir que se alejaran mucho de sus casas y así descuidaran los quehaceres del hogar.

Otro organismo que tuvo gran relevancia en esta materia en términos políticos e ideológicos fue la Secretaría Nacional de la Mujer, fundada en 1972 por decreto presidencial de Augusto Pinochet Ugarte, cuyo principal objetivo era “asesorar en la elaboración y ejecución de planes y políticas relativas a la mujer”(Godoy, 2012 p.104). Estas políticas eran básicamente atender los problemas sobre la salud, jardines infantiles y la educación. A diferencia de CEMA- Chile, La Secretaría sí tenía una tendencia ideológica marcada, y se dedicó a servir de espacio para todas aquellas mujeres que habían sido opositoras al régimen de la UP, por lo que realizaba labores de adoctrinamiento político e ideológico (anticomunismo). Además, dicha ideología se concretó en varias publicaciones en diarios y revistas de la época, en donde se criticaba abiertamente a la “Liberación femenina” que se había vivido en Chile en los inicios de los 70’, considerando que la verdadera liberación consistía en aquella que se producía cuando una mujer se reafirma como dueña de casa y madre, además de reforzar los valores patrióticos.

---

<sup>3</sup> CEMA se creó en el año 1964 bajo el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle, en sus orígenes tenía dos objetivos primordiales: (1) otorgar capacitación técnica y organizacional a las mujeres y (2) proporcionar los medios para que una vez capacitadas, pudieran realizar en el hogar trabajo remunerado que les permitiera aumentar el ingreso familiar.

<sup>4</sup> En el gobierno de Salvador Allende, los CEMA pasaron a llamarse COCEMA, y a diferencia del gobierno previo, la UP veía a estos centros como medios de organización política y partidista, integrando a la mujer en la lucha de clases.

En conclusión, se reforzaba el papel de la mujer como dueña de casa, madre, cuidadora y chilena, y no como sujeto de derechos por su condición de ser humano.

De acuerdo a las autoras Lidia Casas Becerra y Ester Valenzuela Rivera, ambas abogadas y profesoras de la Universidad Diego Portales, “la dictadura militar fue un retroceso en promoción de los derechos de los trabajadores y letargo respecto de las normas de protección a la maternidad” (2012, p.91) y agregan que con el retorno a la democracia se busca expandir los derechos, debido a que hay mayor conciencia respecto a las condiciones en las que se encuentran las trabajadoras, avanzando así en cambios socio culturales concediendo derechos al padre en la primera infancia, a considerando a los padres adoptivos, u a otros cuidadores, y agregando conceptos como apego, paternidad y discriminación.

Siguiendo lo expuesto, la irrupción de un discurso de género que consideraba a la mujer como sujeto de derechos por su sola condición de persona y no por su eventual rol de madre, se comienza a gestar de manera institucional con el retorno a la democracia en el año 1989, en el gobierno de Patricio Aylwin Azócar, fundamentalmente en el año 1991 la Oficina Nacional de la Mujer toma el nombre de Servicio Nacional de la Mujer mediante la Ley N°19.023. El principal objetivo que existía detrás de la idea de impulsar políticas públicas de protección a la mujer como sujeto de derechos era insertar fuertemente a Chile en el contexto internacional, integrando a la legislación interna tratados internacionales que permitieran exhibir a Chile ante la comunidad internacional como un país democrático, que respetaba los derechos humanos y el desarrollo.

De acuerdo a la Ley N°19.023, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) era un órgano descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que en su artículo segundo señalaba entre sus principales objetivos “Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres” .

El precedente directo del SERNAM era la Oficina Nacional de La Mujer, institución que fue liderada por la “Concertación Nacional de Mujeres por la Democracia”, organización autónoma creada con el triunfo del NO en el plebiscito de 1988’, principalmente conformada por mujeres militantes de partidos políticos de centro y de centro izquierda. El objetivo de este colectivo era la creación de una institucionalidad encargada en el tema de género, y su programa se basaba en

los lineamientos planteados en instrumentos internacionales, como la Convención de sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer de la Naciones Unidas, además de la experiencia de otros países que habían implementado tales políticas. (Godoy, 2012, p.105). Sus objetivos principales, siendo estos el tema del género y de la igualdad ante la ley de la mujer, se enlazaba a la defensa de los derechos de la mujer en torno a mejorar su calidad de vida, y fundamentalmente “influir en políticas públicas que consideren los problemas específicos de las mujeres y proponer modificaciones constitucionales y legales que aseguren la igualdad de la mujer ante la ley”. (Godoy, 2012, p.106).

En base a lo dicho, se concluye que si bien en los inicios, cuando solo existía embrionariamente bajo el nombre de Oficina Nacional de la Mujer, el SERNAM era una institución que buscaba la reivindicación de la mujer como sujeto de derechos, y de desligar la condición de mujer del rol de madre, dueña de casa y cuidadora, de ampliar la participación de la mujer y sus derechos, ya que proponía la igualdad ante la ley, y la obtención por parte de las mujeres de derechos que tenían el objetivo de reivindicar el papel de la mujer chilena (como el aborto, el divorcio, derechos sexuales y reproductivos, además de la paridad de género), luego se fue desligando de estos lineamientos.

La autora Carmen Gloria Godoy Ramos, señala que este desligamiento se produjo fundamentalmente por dos motivos:

- Los partidos de sectores de la Derecha se mantenían afeerres a su postura contraria y crítica respecto a la discusión de lo que ellos denominaban como “temas valóricos”, en relación a que las mujeres consiguieran derechos sexuales y reproductivos. Las mayores críticas provenían del recién conformado partido político de la Unión Demócrata Independiente (UDI) y de Renovación Nacional.
- Tensiones internas, pues el partido de la Democracia Cristiana, partido del presidente Patricio Aylwin, era bastante crítico también respecto a la obtención de derechos reproductivos por parte de las mujeres, catalogándolos como partidistas, ideológicos y de carácter feminista, alegando que el SERNAM no tenía dichas funciones. (2012, p.106 y 107).

En el año 1994, el SERNAM elabora el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo general era la equidad de género, planteando la necesidad de incluir a las mujeres, en

especial a las jefas de hogar en los programas sociales que buscaban combatir la pobreza mediante acciones estatales que favorecieran su inserción laboral y la obtención de beneficios sociales, como por ejemplo obtener el subsidio a la vivienda. Sin embargo, una de las críticas que se le formuló a este primer plan es que se concentra principalmente en la mujer como trabajadora, y planteando tal condición no como un derecho de la mujer, sino como una necesidad debido a la falta de dinero que tiene en su hogar o la insuficiencia del salario de su marido, por tanto, victimiza a la mujer en lugar de incentivar su inserción laboral como sujeto de derechos (Godoy, 2012, p.112).

A pesar de las críticas que se le formularon a SERNAM, el cual actualmente recibió el nombre de SERNAMEG, en conjunto con la creación del Ministerio de la Mujer en el año 2015, no se puede negar la importante labor que han realizado estos organismos públicos en torno a visibilizar las problemáticas que aquejan a la mujer en una gran variedad de ámbitos: reproductivos, económicos, sociales, de género, etc, además de promover la integración de políticas públicas de índole internacional a la legislación interna de nuestro país en orden a proteger a la mujer no solo como madre, sino también como individuo.

A continuación, en el segundo capítulo de la presente tesina analizaremos las normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar que están establecidas actualmente en la legislación chilena.

## CAPÍTULO 2: PROTECCION A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR

En general, los autores coinciden en que si bien a lo largo de los años, sobre todo en las últimas dos décadas, se ha progresado a nivel nacional en materia de inserción laboral de la mujer y de consagración de derechos maternales y paternales, aún se necesitan reformas a la normativa laboral que posean una perspectiva de género y que estimulen la corresponsabilidad parental de una manera más profunda. Por su parte, fuentes estadísticas demuestran la relevancia y pertinencia de la problemática, por ejemplo la encuesta ENCLA (2019), y aquellas que proporciona el INE, en su Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) del año 2015, entre otras.

A continuación, se exponen una serie de normas laborales que, a juicio de esta tesista y de la doctrina, dan cuenta de la poca relevancia que la ley le otorga al padre con respecto a que este se involucre activamente en el cuidado de los hijos, situación que se manifiesta fundamentalmente en la deficiencia y casi inexistencia de un derecho o permiso paternal de titularidad exclusiva del padre, es decir, que no corresponda a una transferencia de derechos que la ley le ha conferido a la madre, y que esta por su propia decisión, haya optado por traspasarlo al padre. Posterior a lo descrito, complementaré lo planteado con las posturas doctrinarias en el tema de la corresponsabilidad parental y de su aplicación en nuestro país.

### 1. Descanso maternal prenatal.

Este permiso es uno de los más antiguos que ha establecido nuestra legislación, teniendo su origen en el DFL N°178 de 1931, en donde el Ministerio de Seguridad Social estableció que todas las **mujeres obreras**<sup>5</sup> que dieran a luz, tendrían un permiso de descanso de seis semanas antes del parto y seis semanas después, y que por este período recibirían el 50% de su sueldo, costo que fue asumido por el Seguro Obligatorio Obrero y el empleador (Superintendencia de seguridad Social, Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación, 2011- 2016, 2016, p.5). Permiso que claramente a lo largo

---

<sup>5</sup> Esto es importante, pues no todas las mujeres trabajadoras eran consideradas obreras, excluyéndose de esta clasificación por ejemplo a las mujeres contratadas en el área de servicios.

de los años ha sido objeto de importantes modificaciones que lo han consolidado como el que actualmente poseemos en nuestra legislación.

En nuestros días, este derecho corresponde a un permiso que le otorga a la madre trabajadora en caso de embarazo, el cual se encuentra establecido en el artículo 195 inciso primero del Código del Trabajo. En términos generales, le brinda un permiso de descanso de seis semanas antes del alumbramiento, el cual **es intransferible al padre**. Este permiso se puede extender en caso de que la fecha del parto se posponga, no obstante en caso de que este se anticipe, este tiempo no puede sumarse a ningún otro permiso o descanso.

Sin embargo, y como se procederá a analizar al término del estudio de los descansos maternales, esta tesista considera que, a pesar de que el progenitor no es quien vive el proceso de gestación en su cuerpo, esto no lo faculta para deslindarse de sus responsabilidades anteriores al hecho del parto, como por ejemplo, el de asistir a los controles prenatales, y por tanto debería existir algún incentivo de parte del Estado en esta materia.

## 2. Descanso maternal postnatal.

Este derecho está consagrado en el artículo 195 inciso primero del Código del Trabajo. A grandes rasgos, el descanso postnatal tiene una duración de doce semanas, los cuales se cuentan a partir de la fecha del parto, y corresponde, al igual que el descanso prenatal, a **un derecho de uso exclusivo de la madre**. Sin embargo, existe la posibilidad de que este descanso sea transferido al padre trabajador, hipótesis que vendría a configurarse solo en aquel caso en que la madre fallezca, ya sea en el parto o en el período posterior al mismo, situación excepcional en la cual este permiso se transferiere al padre, a efectos de cuidado del menor.

“Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.”.

Luego de haber estudiado las instituciones del descanso maternal prenatal y postnatal, se puede concluir lo siguiente:

- a. A pesar de que estas normas buscan implementar en cierta medida el principio de corresponsabilidad, es decir, que tanto la madre como el padre tengan igual responsabilidad en la crianza de los hijos, al final solo en casos muy excepcionales se le permite al padre participar activamente en los primeros tres primeros meses de vida del

hijo o hija. Siendo de hecho, el descanso maternal postnatal de uso exclusivo de la madre, y solo en determinados casos, transferible al padre, más específicamente en caso de fallecimiento de la progenitora. Es más, en el texto normativo referido se equipara la figura del padre a la del tutor legal, quien no necesariamente se condice con la del progenitor, por lo que la figura del padre como sujeto responsable por igual a la mujer en el desarrollo del recién nacido no está establecida en orden a garantizar la corresponsabilidad parental.

- b. Si bien resulta bastante evidente que es la mujer quien debe hacer uso exclusivo del descanso maternal prenatal, a juicio de esta autora sería de todas maneras beneficioso que se le otorgara un **“permiso de acompañamiento”** al progenitor con el objetivo de que este se haga parte del proceso de gestación de su hijo o hija, vale decir, que se le conceda un permiso especial e irrenunciable para asistir, por ejemplo, a los controles prenatales, acompañando a la madre, con el objetivo de que este se haga parte de una manera más activa, y sobre todo temprana del proceso.

### 3. Permiso postnatal parental.

El derecho al permiso postnatal parental fue incorporado a la legislación laboral en el año 2011, luego de la publicación en el Diario Oficial de la Ley N°20.545, que procedió a modificar las normas de protección a la maternidad, incorporando, entre otros, el artículo 197 bis que consagra este beneficio. Este permiso representa uno de los mayores derechos en materia de corresponsabilidad parental que se ha sumado a nuestro ordenamiento jurídico. En términos simples, corresponde “al derecho que tiene la madre trabajadora, y **eventualmente, el padre trabajador**, para ausentarse totalmente o parcialmente de sus labores, a continuación del descanso postnatal general y para efectos del cuidado del hijo” (Rojas, 2015, p.334).

La duración de este permiso es de doce semanas, contadas desde el término del descanso maternal postnatal. Las primeras seis semanas de este permiso inclusive son de uso exclusivo de la madre trabajadora, pudiendo esta, desde la séptima semana, y solo si así lo desea, ceder o más bien transferir este permiso al padre trabajador, hasta la semana número doce y final del permiso.

Respecto a lo expuesto, hay varias cuestiones relevantes desde el punto de vista de la corresponsabilidad que entran a colación y que es importante sacar a relucir. Primero, que nos

encontramos con un patrón en que si bien la normativa laboral en su conjunto contempla opciones en que el padre tiene la posibilidad de tener una participación más activa en la crianza conjunta de los hijos, la decisión del uso de este permiso se deja al arbitrio exclusivo de la madre trabajadora, siendo esta la que tiene la decisión final, al fin y al cabo, de ceder este permiso al padre trabajador, por lo que no estaríamos hablando de un derecho del padre a participar en la vida familiar, sino que un derecho de la madre de decidir sobre la paternidad y la vida familiar y que, solo en caso de que ella lo desee, puede ser transferido al progenitor. Siguiendo este punto, también es importante señalar que el legislador no solo ha delimitado quién es el titular del permiso, sino también respecto a su duración en caso de ser transferido al padre, pudiendo este ejercerlo solo durante las últimas seis semanas, no durante las primeras, ni tampoco puede ser extendido por más tiempo.

Segundo, tanto de la doctrina y también de algunos estudios realizados por la Superintendencia de Seguridad Social, han establecido que entre el 2011 (año en que este permiso entró en vigencia para ser utilizado) y el año 2021, solo 2.165 permisos postnatales parentales fueron utilizados por padres trabajadores, cifra que representa solo el 0,23% del total de los permisos postnatales utilizados en estos años (Superintendencia de Seguridad Social, 2021). Es decir, la gran mayoría de ellos fueron utilizados en su totalidad por la mujer trabajadora.

Entre las razones que explican la baja utilización de este permiso, destacan principalmente tres:

- Falta de una cultura organizacional de las empresas, particularmente de los trabajadores de altos mandos, que incentive o al menos favorezca positivamente el uso de este permiso por los padres.
- El rechazo mayoritario por parte de los trabajadores de interrumpir por un período considerable (un mes y medio más o menos) su desarrollo laboral y profesional.
- Y, por último, el monto máximo o “tope” imponible que se establece para el pago del subsidio de maternidad<sup>6</sup>, siendo a juicio de esta tesista uno de los motivos más disuasivos que inciden en la decisión de optar por el uso de este permiso, pues, como las estadísticas clarifican, el sueldo de los hombres suele ser mayor al de las mujeres<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Actualmente el monto del tope es de 81.6 UF.

<sup>7</sup> De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (2020), las mujeres en Chile ganan en promedio 27% menos que los hombres.

Para reafirmar lo dicho, en el año 2015 al Comisión Económica para América Latina (CEPAL) realizó un estudio en donde analizó la aplicación del permiso postnatal parental en Chile, a cuatro años de su implementación. Entre las razones que explicaban el por qué del escaso uso por parte de los padres del permiso señala que estas se pueden dividir principalmente en dos grupos: las barreras culturales y sociales al cuidado compartido y algunos aspectos del diseño del permiso, esto último referido principalmente al tope en UF que tiene el subsidio a la maternidad. (CEPAL, 2015, p.39).

También la CEPAL mediante este informe critica la inactividad del Estado en torno a la falta de incentivos que proporciona a las familias a nivel local respecto a promover la corresponsabilidad en espacios públicos con infraestructura urbana, por ejemplo, la casi inexistencia de mudadores para bebés en los baños de hombres, ya que todos estos se encuentran instalados exclusivamente en los baños de mujeres. Estas pequeñas “señales”, como explica este organismo internacional, contribuirían a incorporar a los padres en el cuidado de sus hijos (CEPAL, 2015, p.41).

#### 4. Permiso especial del padre en relación al parto o adopción

Está consagrado en el artículo 195 inciso segundo del Código del Trabajo. En él se establece que el padre tendrá un permiso irrenunciable de cinco días pagados en caso del nacimiento de un hijo, el cual podrá ser utilizado de manera inmediata después del parto, o bien ser distribuido dentro del mes del nacimiento del hijo.

El permiso pagado al que nos referimos fue concedido por la Ley N° 20.047, que fue publicada en el Diario Oficial el 2 de septiembre de 2005. La incorporación de este permiso representó un hito muy importante en la legislación laboral chilena, ya que, en palabras del profesor Eduardo Caamaño, este “implica la consagración de un derecho nuevo dentro de las tradicionales normas de protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo, **cuyo titular exclusivo es el padre trabajador**”. Siendo esto último de especial relevancia, puesto que, como concluye el mismo autor, por medio del reconocimiento a los padres de un permiso especial, se da un paso fundamental en orden a ampliar la cultura de la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado y protección de los hijos, intentando de manera tímida “introducir un cambio de mentalidad social y del comportamiento empresarial”. (Caamaño, 2008, p.346).

Sin embargo, y a pesar de que no se puede desconocer la importancia de este hito, y como incluso el mismo autor sugiere, la introducción de este permiso es insuficiente para considerar que se

trate de una norma que consolide de manera contundente el principio de corresponsabilidad parental, ya que se mantiene el énfasis en que el cuidado de los hijos debe estar preferentemente a cargo de la mujer trabajadora (Caamaño, 2008, p.347).

Otro punto a criticar es que los costos que involucra el otorgar este permiso al padre son a cargo del empleador, mientras que en el caso del descanso maternal prenatal y posnatal parental, son financiados por el subsidio a la maternidad, que otorga el Fondo Único de Prestaciones Familiares, lo que a todas luces evidencia la falta de compromiso a nivel societario y estatal con respecto a incentivar la participación del padre trabajador en la crianza de los hijos. Al respecto, Gonzalo Carrasco se hace el siguiente cuestionamiento: “conviene replantearse quién debe adjudicarse los costos laborales de la maternidad y paternidad: ¿sólo debe asumirlos el empleador o hay una sociedad comprometida con el tema? Sería bueno buscar soluciones como los costos tripartitos: el Estado, la empresa y los mismos trabajadores”. (2007, p. 4 y 5).

#### 5. Derecho a sala cuna

El derecho a sala cuna se encuentra consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo, establecido a favor de la mujer trabajadora o del padre trabajador, en el cual el trabajador solo en los casos en que proceda, tiene el derecho de disponer de una **sala cuna anexa** en donde puedan resguardar y dar alimentos a sus hijos menores de dos años mientras los padres se encuentran en el trabajo. Es importante destacar que de acuerdo al mismo artículo 203, el empleador sólo está obligado a cumplir con este deber en el caso de que su empresa tenga contratado veinte o más trabajadores, y en caso de que corresponda puede cumplir con esta obligación de tres formas:

1. Creando y manteniendo una sala cuna anexa al lugar de trabajo.
2. Manteniendo o habilitando servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma zona geográfica.
3. Pagando directamente el valor de la sala cuna al establecimiento educacional.

Sin embargo, la normativa laboral también contempla una cuarta alternativa, de carácter especial llamado “bono compensatorio sala cuna” el cual establece que solo en casos excepcionales en donde el empleador no pueda cumplir con el deber de otorgar una sala cuna, este deberá proveer de **una compensación monetaria y equivalente para que las madres trabajadoras financien un servicio de sala cuna alternativo**. El alcance de este derecho ha sido aclarado

por múltiples Dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo. Por ejemplo, mediante el Ordinario N°678/5 del 26 de febrero de 2021 de la Dirección del Trabajo se aclaró el uso del bono compensatorio respecto a la Ley de Crianza Protegida. Este último punto es muy importante, sobre todo con relación a la pandemia por Covid-19 y su impacto en el cuidado de los hijos en conjunto con el cierre de los establecimientos educacionales, por ello, será tratado en un apartado correspondiente más adelante.

Como aclaramos, es el empleador quien está obligado a contar con una sala cuna, pero solo en caso de empresas que tengan más de veinte trabajadoras, mientras que la única forma en que el padre pueda obtener este beneficio es en caso de fallecimiento de la madre. Por tanto, podemos concluir que la forma de otorgamiento de este beneficio se hace en base a dos variables: el sexo del trabajador y la dimensión de la empresa (Rojas, 2015, p.344). O bueno, esto al menos respecto a los trabajadores del sector privado.

Al respecto, la Ley N°20.891 en su artículo 12 y 13, se vino a introducir una importante reforma al derecho a sala cuna que se aplica solo a los funcionarios públicos. En estos artículos se señala que solo en el caso de que ambos padres sean funcionarios dependientes del Estado, se facultará a la madre trabajadora a optar a cuál sala cuna asistirá su hijo, pudiendo elegir entre aquellas que tengan convenio con el empleador ya sea de la madre o del padre. El costo de la sala cuna igualmente es asumido por el empleador de la madre trabajadora. En base a lo dicho, se desprende que el Estado se coloca en el supuesto de que ambos empleadores poseen dependencias de sala cuna, y que es derecho de los padres (más particularmente de la madre) el decidir en cuál sala cuna accederán sus hijos, sin limitar o restringir el acceso a ninguna de las dos.

Desde un punto de vista crítico, y particularmente considerando el principio de corresponsabilidad, Pablo Arellano Ortiz señala que, si bien la ley es interesante en términos de igualar los derechos entre la maternidad y la paternidad, al menos en este punto en donde ambos padres son funcionarios públicos, “se sigue manteniendo una fuerte tendencia a que la madre posee más derechos que el padre, esto debido a que es la funcionaria quien opta por hacer uso del beneficio, y es ella la que debe da aviso a su empleador”. (2017, p.257).

Como ya habíamos advertido anteriormente, el derecho de opción que tiene la trabajadora en casi la totalidad de los derechos de maternidad y paternidad, excluyendo el permiso del padre

por nacimiento del hijo, limitan en menor o mayor medida la corresponsabilidad que debe existir entre los progenitores, e incluso, a veces lo excluye, como analizamos en el caso del descanso maternal posnatal.

Al respecto también es importante recalcar que este “derecho de opción” solo es aplicable para las trabajadoras funcionarias del Estado, es decir, claramente la normativa laboral de protección a la maternidad y paternidad, al menos en materia de derecho a sala cuna, no se aplica a todas las trabajadoras por igual, por lo que podríamos eventualmente hablar de una discriminación arbitraria, sin mencionar además la discriminación existente en relación a aquellas trabajadoras que prestan servicios en empresas que tienen menos de veinte trabajadores contratados, las cuales no tienen derecho a que el empleador tenga a disposición un establecimiento de sala cuna.

Numerosas críticas son las que se han configurado al artículo 203 del Código del Trabajo, una de ellas es la que formula la organización Comunidad Mujer, en su Boletín N°48, de título “Alternativas de cuidados para la reactivación económica tras la emergencia Covid-19” publicado en octubre de 2020, en donde considera que de la forma en como está estipulado este artículo se configura como un **impuesto al trabajo de las mujeres**, en donde los empleadores tienen más desincentivo a contratarlas, o re contratarlas, considerando el contexto de pandemia actual en el que nos encontramos, esto más que nada porque el gasto de la sala cuna es soportado por el empleador, y no, por ejemplo, por el subsidio a la maternidad. (Comunidad Mujer, 2020, p.11).

#### 6. Situación del cuidado de los hijos producto de la pandemia por Covid-19.

Como se adelantó en capítulos anteriores, la situación de la mujer en cuanto a su participación laboral y la tasa de ocupación ha llegado a instancias críticas producto de la pandemia por Covid-19 que ha golpeado a nuestro país. Entre las medidas que ha tomado el gobierno y el Congreso para ir en ayuda de los trabajadores y trabajadoras con hijos menores nos encontramos principalmente con la Ley de Crianza Protegida, que expondremos a continuación:

## 6.1 Dictación de la Ley de Crianza Protegida.

De acuerdo a la Superintendencia de Seguridad Social, la coloquialmente llamada Ley de Crianza Protegida (Ley N°21.247) que fue promulgada en julio del año 2020 corresponde a un beneficio laboral que se otorga a los trabajadores dependientes, independientes y funcionarios públicos que hayan hecho uso de -al menos- una Licencia Médica Preventiva Parental (“LMPP”), prestaciones excepcionales por hasta 3 meses, cuyo monto será equivalente al 100% de su subsidio de incapacidad laboral (SIL) para quienes recibieron un subsidio de un millón o menos; y 70% para quienes recibieron un SIL superior, con una base mínima de un millón de pesos. Con respecto a las **licencias médicas preventivas parentales**, estas son otorgadas por 30 días, y puede ser prorrogadas hasta en 2 oportunidades, cada una por 30 días, con un total máximo de 90 días.

En julio del presente año se extendió la vigencia de esta ley por otros tres meses hasta el término del estado de excepción constitucional, es decir hasta el 30 de septiembre del 2021, incorporando algunas modificaciones, siendo la principal el incremento de los montos de las prestaciones, pero que finalmente no cambian el objetivo esencial de la Ley de Crianza Protegida, que radica en evitar que quien utilizó el permiso postnatal parental, o quien tiene bajo su cuidado a hijos en edad preescolar, retorne al trabajo para efectos de cuidar, proteger y resguardar al hijo en su hogar, y no exponerlo a un posible contagio de Covid-19, y como ya nos hemos referido anteriormente, quien utiliza este beneficio es casi exclusivamente la mujer (de acuerdo a las cifras del año 2016 que se expusieron en un comienzo).

De acuerdo con el Boletín N°48 de Comunidad Mujer señalado anteriormente, que analiza esta ley y otras medidas ejecutadas por el gobierno en la pandemia, sostiene que si bien la ley de Crianza Protegida tiene aspectos positivos, también presenta algunas deficiencias, entre las que más destacan son las siguientes:

- **Desincentiva al uso del bono compensatorio de sala cuna**, ya que por desinformación, o por falta de comunicación o de negociación con su empleador, la trabajadora podría optar por suspender la relación laboral para optar por el beneficio de la licencia médica parental, lo que eventualmente le produciría perjuicio, ya que no percibiría su sueldo de manera íntegra, como sí sucedería en el caso de que se mantuviera en su puesto de trabajo, recibiendo un bono compensatorio de sala cuna a cargo del

empleador por medio del cual podría costear, por ejemplo, la contratación de una trabajadora de casa particular que cuidara a los hijos.

- **Discrimina a quienes no estén cubiertos por el Seguro de Cesantía** (este requisito se mantiene aún con la dictación de la Nueva Ley de Crianza Protegida). Toda vez que no se aplica a quienes no están cubiertos por el seguro mencionado.
- **No considera a quienes son padres de hijos mayores de 6 años**, pues es hasta esa edad se considera que como “niño en edad preescolar”, requisito para la aplicación de la Ley de Crianza Protegida, pero que claramente, los niños mayores a esa edad aún necesitan labores de cuidado (Comunidad Mujer,2020, p.17).

A pesar que, en opinión personal de esta tesista, las críticas que ha realizado Comunidad Mujer a la Ley de Crianza Protegida son muy relevantes, reales y pertinentes, agregaría una cuarta, que es que **esta ley no considera la situación de indefensión en que se encontrarán aquellos trabajadores (en su mayoría mujeres) que, haciendo uso de la totalidad de sus licencias médicas parentales, o terminando el estado de excepción constitucional, se vean en la obligación de retornar a sus trabajos, sin ninguna especie de “fuero” o protección legal que salvaguarde su permanencia en el mismo, no existiendo ningún deber por parte del empleador de mantener la relación laboral con el trabajador, considerando además que este se ausentó por hasta seis meses de su puesto de trabajo, y que las situaciones laborales podrían haber cambiado de manera bastante drástica en desmedro de él. Esto se abordará más a fondo en el siguiente punto.**

## 6.2 Efectos de la declaración de término del Estado de Excepción Constitucional.

Como se adelantó, una de las principales consecuencias que ha acarreado el término del estado de excepción constitucional decretado el pasado 30 de septiembre en nuestro país ha sido precisamente el cese de la vigencia de la Ley N°21.247 de crianza protegida y por consiguiente, el término del otorgamiento de licencias médicas preventivas parentales.

Sin embargo, la misma ley incluyó un nuevo beneficio, llamado “Nuevo Beneficio Crianza Protegida” o “extensión del postnatal de emergencia” el cual le otorga otorga a los trabajadores dependientes, independientes y funcionarios públicos que hayan hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales, la posibilidad de **acogerse a la suspensión temporal del contrato de trabajo** por motivos de cuidado por hasta tres meses, y recibir el 100% de su

Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL) para quienes reciban un subsidio de un millón o menos, y 70% para quienes recibieron un subsidio mensual superior a un millón de pesos con una base mínima de un millón de pesos.

El requisito principal para acogerse a esta extensión además de cumplir los requisitos ya descritos es haber solicitado el beneficio antes del 30 de septiembre pasado, porque de esa manera se sigue siendo beneficiario por 30, 60 o 90 días, a decisión del trabajador. En el caso de los trabajadores dependientes el beneficio es subsidiado por el Fondo de Cesantía, sin cargo a la cuenta individual de cesantía de los trabajadores, por otro lado, en el caso de los trabajadores independientes, se gestionó un bono cargo fiscal, el cual debe ser solicitado en IPS y SUSESO es la encargada de fiscalizar el otorgamiento. Sin embargo, los funcionarios públicos se encuentran en una situación de precariedad puesto que si bien pueden hacer uso de esta extensión del postnatal deben optar a ella sin goce de sueldo.

Luego de lo señalado es que se concluye que aún es difícil señalar de manera categórica y completa cuáles han sido las consecuencias que conlleva en materia laboral desde una perspectiva feminista el término del estado de excepción constitucional, ya que como se explicaba, aún hay una gran cantidad de trabajadores que no se han visto obligados a reincorporarse a sus trabajos, por lo que aún no existe un análisis concreto de las condiciones laborales existentes.

Con respecto a la tasa de desempleo, de acuerdo al Centro de Microdatos del Instituto de Economía de la Universidad de Chile en su Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago, para septiembre de 2021 la tasa de participación femenina aumentó un 1,9% anual en comparación a septiembre del año 2020, obteniendo un 49,1% de las mujeres en edad de trabajar ocupadas laboralmente. A pesar de que estas cifras parecen bastante alentadoras, esto solo se manifiesta si lo comparamos con las cifras obtenidas en los momentos más críticos de la pandemia. Por lo demás, hay que recordar que la tasa de participación de la mujer al trabajo en Chile nunca fue especialmente alta, por lo que de todas formas se necesita ampliar los esfuerzos legislativos en ello (2021, p.3).

Además, hay quienes afirman que el otorgamiento del beneficio del IFE Universal, otorgado hasta diciembre del presente año, **ha** repercutido fuertemente en la participación laboral de hombres y mujeres, pero particularmente de estas últimas, quienes en su mayoría han decidido ser favorecidas con este beneficio y paralelamente desarrollar labores de trabajo informal, como

por ejemplo, micro emprendimientos por medio de Internet y redes sociales. Esto claramente sumado a los retiros de fondos de pensiones, afecta de manera negativa a la protección social y previsional de las mujeres a futuro, generando precariedad, por lo que es necesario que el Estado tome medidas para incentivar la contratación y el trabajo dependiente.

Lo dicho se ejemplifica en la siguiente frase de la encuesta citada: “Si bien, pareciera que el mercado laboral presenta buenas noticias, aún se observa una gran cantidad de inactivos, que pese a la disminución de las restricciones en movilidad sigue sin buscar empleo. De hecho, hay un 12,6% de inactivos sin deseos de trabajar que declara que habría buscado empleo si no recibiera el ife” (Centro de Microdatos del Instituto de Economía de la Universidad de Chile, 2021).

### Capítulo III: EL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

#### 1. Definición del principio de corresponsabilidad parental.

Como se ha anticipado, este estudio tiene por objetivo evidenciar la necesidad que existe de implementar nuevas y mejores normativas laborales que tengan por objetivo propender de una manera más sólida y activa el principio de corresponsabilidad parental, es por esto que en este acápite nos adentraremos en el estudio de la institución de la corresponsabilidad parental.

Para efectos de este artículo de investigación, entenderemos el término corresponsabilidad parental en los siguientes términos:

“La corresponsabilidad consiste en la **participación activa, equitativa y permanente de ambos padres**, vivan juntos o separados, en la crianza y educación de sus hijos, que se aplica siempre, cualquiera sea la forma de distribución del cuidado personal de los hijos, sea esta simétrica o asimétrica.” ( Acuña, 2013, p.31).

También, de acuerdo a las palabras de la abogada y profesora de Derecho Civil Fabiola Lathrop el principio de corresponsabilidad parental consiste en “el reparto equitativo de los derechos y deberes que los progenitores deben ejercer frente a sus hijos” (Lathrop, 2008, p.22 ).

El término corresponsabilidad no es para nada nuevo en la legislación chilena considerando al menos, los últimos 10 años. Por ejemplo, en las discusiones parlamentarias de la Ley N°20.545 del año 2011, bajo la cual se creó el permiso postnatal parental, en la comisión mixta entre Senado y Diputados, la senadora Isabel Allende señala:

“La mujer no debería ser la única responsable de la maternidad. La sociedad en su conjunto tendría que hacerse cargo de ella. **Sería muy positivo que hubiera más corresponsabilidad, como también que termináramos con la discriminación a las mujeres**. La maternidad tendría que entenderse como bien común y ser asumida además por la sociedad, no solo por nosotras”(Biblioteca Nacional del Congreso de Chile , Historia de la Ley N°20545, 2018, p.13).

A pesar de que lo dicho por la Senadora en la comisión mixta pareciera tener más relación con la corresponsabilidad social, que es un término más amplio el cual se tratará brevemente más

adelante, también ejemplifica una mirada más abierta hacia la corresponsabilidad parental, en lo que respecta a que la carga del cuidado de los hijos y de la maternidad, no debería recaer de manera casi exclusiva en la mujer solo por razones de género, es decir, solo por el hecho de ser mujer y madre. Por lo demás, claramente se puede evidenciar que la Ley N°20.545 tenía entre sus objetivos que el padre tuviera mayor relevancia en el cuidado de los hijos, al menos durante sus primeros meses de vida.

Incluso, podemos ir unos años más atrás: En la tramitación de la Ley N°20.047, que otorgó el permiso paternal de cinco días luego del nacimiento de un hijo, se estableció que el proyecto de ley tenía por objetivo único y principal: “contemplar en la legislación laboral el derecho del padre trabajador de compartir con su hijo recién nacido los primeros días de vida”, (Biblioteca Nacional del Congreso de Chile, Historia de la Ley N°20.047, p.3), es decir, ya existía la idea de otorgarle al padre un derecho exclusivo en relación a su paternidad. De esta manera se ha ido avanzando de manera quizás un poco tímida legislativamente en materia de corresponsabilidad parental.

A continuación, analizaremos diversas normas, no solo de carácter laboral que vienen a introducir este principio en la legislación chilena.

## 2. Normativas que sustentan este principio.

### 2.1 Constitución Política de Chile.

Como sabemos, en la Constitución Política de Chile se consagran diversos principios que son fundamentales para la base de todo Estado Democrático que persigue el bien común. Uno de los principios fundamentales y que integra las bases generales es aquel contenido en el artículo primero inciso segundo, referido a la protección a la familia:

“ La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Es deber del Estado darle protección y propender a su fortalecimiento”.

En base a esto, se concluye que el Estado tiene el deber constitucional de proteger la familia, en sus diversas manifestaciones, y además procurar que esta se fortalezca. Es por ello que consideramos que robustecer el principio de corresponsabilidad parental, incorporando normativa en orden a propiciar el desarrollo integral de esta, es decir, sin otorgar a la madre la carga casi exclusiva del cuidado de los hijos, ayudaría enormemente a fortalecer la familia.

## 2.2 Ley N°20.680 de Corresponsabilidad:

La Ley N°20.680 fue promulgada en el año 2013, cuya idea matriz es, de acuerdo a la historia de la ley el “consagrar, en el **caso de la separación de los padres**, el principio de corresponsabilidad parental en el cuidado de un niño o adolescente, distribuyendo entre ambos progenitores, en forma equitativa, los derechos y deberes que tienen respecto de los hijos, considerando en todo **el interés superior del niño**” (Biblioteca Nacional del Congreso, Historia de la Ley N°20.680, 2013, p.6).

La dictación de esta ley es importante para nuestro estudio acerca de la corresponsabilidad parental puesto que si bien, su principio rector es el interés superior del niño y no la corresponsabilidad parental, la Ley 20.680 marca un hito pues es la primera norma que entrega un concepto de corresponsabilidad parental en la legislación chilena, introduciendo el artículo 224 del Código Civil que consagra el “principio de corresponsabilidad” de la siguiente manera:

Artículo 224 “Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos. Éste se basará **en el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos**”;

De esta manera, esta ley vino a armonizar la legislación chilena a los diversos tratados internacionales firmados y ratificados por nuestro país, que hacían inevitable una transformación normativa en orden a consagrar este principio.

Esta ley vino a dar solución al hecho que nuestra legislación era una de las pocas existentes en el mundo que mantenía vigente la opción legal preferente por la mujer para atribuir el cuidado personal de los hijos en caso de separación, lo que era incompatible con algunos tratados internacionales que versan sobre derechos humanos firmados y ratificados por Chile, como La Convención de los Derechos del Niño, suscrita por Chile el 26 de enero de 1990, y por tanto existía una inconstitucionalidad que debía ser saldada, específicamente referida al artículo quinto inciso segundo de la Constitución, que le otorga jerarquía constitucional a todos aquellos tratados internacionales ratificados por Chile que versen sobre derechos humanos, además de vulnerar el artículo 19 N°2 del mismo texto constitucional toda vez que se configuraba una discriminación arbitraria en favor de la madre debido a la preferencia injustificada que se le otorgaba para

atribuirle el cuidado personal de los hijos (Ministerio de Justicia. Informe Ley de Corresponsabilidad 20.680, p. 2.).

Cabe destacar que en relación al objeto de estudio de este informe, el hecho de que la ley civil le otorgara preferencia a la madre para atribuir el cuidado personal de los hijos luego de la separación de los padres de manera expresa vulneraba además del interés superior del niño, el principio de corresponsabilidad parental, e instauraba institucionalmente la idea de que la madre, solo por el hecho de ser mujer, está más capacitada que el hombre para cuidar de los hijos.

Por último, a juicio de esta tesista no es pertinente continuar con un estudio más a fondo de esta ley, en particular, por tres motivos: (1) la Ley N°20.680 no es de carácter laboral, sino civil y (2), se refiere al principio de corresponsabilidad avocándolo principalmente al cuidado personal de los hijos cuando existe una separación de los padres, mientras que nuestro estudio se concentra fundamentalmente a cuando los padres están juntos, pero es uno de ellos, específicamente la madre, la que carga con el trabajo doméstico y de crianza de los hijos de manera preferente, solo por su condición de mujer, y (3) el principio que inspira la Ley N°20.680 es fundamentalmente el interés superior del niño, y no la corresponsabilidad parental. Por ende, la importancia de esta ley para nuestro estudio recaía fundamental y exclusivamente en que incluyó de manera expresa en la legislación una definición del principio de corresponsabilidad.

### 2.3 Ley N°20.545.

La Ley N°20.545 fue promulgada en el año 2011, y es de gran relevancia para este estudio puesto que introdujo en el Código del Trabajo el artículo 197 bis que creó, entre otras instituciones, el permiso postnatal parental, como se analizó anteriormente en el Capítulo II de esta tesina.

De acuerdo a la Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO), esta nueva normativa en materia de protección a la maternidad, aborda tres grandes temas, siendo estos la extensión del postnatal, el permiso postnatal parental y la extensión de cobertura a mujeres no cubiertas por el régimen de subsidio por incapacidad laboral (Superintendencia de Seguridad Social, 2021).

En primer término, cabe mencionar que el objetivo primordial que busca la Ley N°20.545, plasmado en el Mensaje con que el Presidente, en ese entonces Sebastián Piñera Echeñique, fue el de efectuar las modificaciones legales necesarias a las normas del Código del Trabajo sobre protección de la maternidad a fin de modernizarlas, procurando alcanzar tres grandes objetivos: garantizar el mejor cuidado de los hijos, permitir que más madres se beneficien con la protección

a la maternidad, aumentar la corresponsabilidad de padre y madre en el cuidado de los hijos y facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres en nuestro país (Ordinario. N°4052/83 de la Dirección del Trabajo, 2011).

Por ende, de lo expuesto se desprende que uno de los principales objetivos de la Ley N° 20.545 es aumentar la corresponsabilidad parental y la conciliación entre familia y trabajo, considerando para esto a los hombres y mujeres como iguales en cuanto a la responsabilidad que les corresponde, pero con la dictación de esta ley, ¿se cumplió realmente este objetivo, o nuevamente nos encontramos frente a una normativa que solo perpetúa los roles de género?

Entre las críticas a la Ley N°20.545 encontramos a la profesora de la Universidad de Tarapacá, Claudia Moraga Contreras, quien sostiene que el texto de la mencionada ley no cumple con los objetivos que persigue, sino que muy por el contrario, vuelve a entregarle la responsabilidad del cuidado de los hijos preferentemente a la madre, continuando con los roles de género imperantes, además de establecer un periodo obligatorio de descanso, el cual a juicio de esta autora, es excesivo en comparación al período de descanso recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (14 semanas en total mínimo, 18 semanas deseablemente considerando descanso prenatal, postnatal y permisos) e impacta de manera negativa en la empleabilidad y promoción de las mujeres para conseguir mejores puestos de trabajos, sobre todo en aquellos que requieren mayor capacitación y una alta responsabilidad (Moraga, 2011, p.3).

Respecto al punto del impacto negativo que menciona la autora que tiene el permiso postnatal parental en la empleabilidad de las mujeres, esto se relaciona con la gran duración que tiene el descanso por maternidad en nuestro país, siendo en total de 210 días, considerando descanso prenatal de 6 semanas, descanso post natal de 12 semanas y el permiso postnatal parental de también 12 semanas en caso de que este no sea transferido al padre por decisión de la madre trabajadora, que es por cierto, la situación más común, ya que solo 2.165 padres, que representan el 0,23% del total de los permisos emitidos hasta el año 2021, lo han utilizado desde la dictación de la Ley 20.545 en 2011 (Superintendencia de Seguridad Social, 2021).

En tanto, las cifras de mujeres que se desempeñan en puestos directivos o puestos que requieren de mayor capacitación se ha ido incrementando a través de los años, pero continúan siendo insuficientes. De acuerdo a la Encuesta Nacional ENCLA del año 2019, en Chile podemos encontrar el fenómeno del “techo de cristal” en el caso del empleo femenino, entendido como

“las dificultades que las mujeres enfrentan, por el hecho de ser mujeres, para progresar en sus carreras profesionales y acceder a los puestos más altos de conducción y liderazgo en las organizaciones” (ENCLA, 2019, p.87), es decir, que entre mayor sea la importancia jerárquica del cargo en la empresa, la participación de las mujeres en esos puestos es menor.

Por último, podemos concluir que si bien la Ley N°20.545 constituyó un intento importante por parte del ejecutivo de modernizar la legislación laboral en orden a cumplir con ciertos estándares internacionales en materia de protección a la maternidad, a los niños y a la familia en su conjunto, como por ejemplo al promover la corresponsabilidad entre los padres, este esfuerzo legislativo no se tradujo en una buena política pública respecto a sus resultados obtenidos, en el sentido de que no mejoró la corresponsabilidad parental en la familia, sino que por el contrario, terminó por caracterizar a las mujeres como quienes tienen la responsabilidad de manera casi exclusiva del cuidado de los hijos, al por ejemplo, darles la opción exclusiva a las mujeres de transferir el permiso parental a los hombres.

Al respecto, Alejandra Sepúlveda, presidenta ejecutiva de Comunidad Mujer, al preguntarle acerca de por qué fracasó la aplicación de la Ley N°20.545 (al menos en lo que respecta al permiso parental) señala lo siguiente:

“La idea de ser parte del cuidado del hijo recién nacido es un plan que enfrenta muchos prejuicios de género. Hay hombres que sí estarían dispuestos, pero comprenden -con mucha base- de que **no puedes ‘quitarle’ a una mujer ese espacio tan importante** y al revés: tampoco puedes ‘quitarle’ a tu hijo/a la posibilidad de tenerla en esa etapa”. (Diario La Tercera, octubre de 2021).

### 3. Tratados Internacionales que versan sobre este principio.

#### 3.1 Convenio N°156, N°103 y N°183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Convenio N°103 de la OIT sobre protección a la maternidad del año 1952 fue ratificado por Chile en el año 1984, pero promulgado y publicado en el Diario Oficial mediante el Decreto Supremo 1907 del año 1999. En el año 2000 este Convenio fue revisado por la OIT y posteriormente modificado, constituyendo actualmente el Convenio N°183 sobre protección a

la maternidad, el cual hasta el momento no ha sido ratificado por Chile.<sup>8</sup>. Sin embargo, estos convenios si bien tienen relación con el presente estudio ya que versan sobre la protección a la maternidad, lo hacen desde un punto de vista biológico y excluyen al hombre como sujeto de derechos y de responsabilidades como padre (Caamaño, 2008, p.333), por ende no ahondaremos mayormente en su contenido. A pesar de esto, es importante destacar que el Convenio N°183 establece que las madres deben tener al menos catorce semanas de licencia de maternidad remunerada (entre descansos prenatales, post natales), debiendo los Estados intentar extenderla hasta las dieciocho semanas (Convenio N°183, OIT, 2000, artículo cuarto) además de entregarles a las madres el derecho de amamantar a sus hijos dos veces al día por al menos 30 minutos.

En una estrecha relación con los Convenios nombrados anteriormente, encontramos el Convenio N°156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el cual se encuentra ratificado por Chile desde el año 1994. La importancia de este Convenio radica en que en él ya no se ocupa la palabra “madre” o “padre” para referirse a los progenitores, sino que se les trata de manera indistinta como “trabajador con responsabilidades familiares” sin importar el sexo. En el artículo primero N°1 y N°2 se define el concepto de trabajador con responsabilidades familiares de la siguiente manera:

“1.1 El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Además, en su preámbulo se reconoce que “los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales” (Preámbulo, Convenio

---

<sup>8</sup> De acuerdo a la información obtenida desde la página web de la Organización Internacional del Trabajo, en su apartado, “ratificaciones por país”, se adjuntará link en la bibliografía.

Nº156, OIT, p.2), por tanto, establece la obligación que tienen los Estados de proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares, en relación a que estos no pierdan su trabajo, o que su empleo se vea precarizado en la reincorporación del trabajador al mismo debido al cuidado de los hijos o de otros miembros de la familia. Respecto a esto último encontramos los artículos sexto y séptimo en las cuales se señalan algunas cuestiones fundamentales, respectivamente:

- Los Estados mediante los organismos competentes para ello tiene el deber de informar y educar a la sociedad acerca del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras, además de concientizar de manera favorable acerca de las dificultades que conlleva el ser un trabajador con responsabilidades familiares.
- El Estado debe tomar todas las medidas necesarias para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Igualmente el artículo octavo señala que: “ La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

La finalidad del Convenio Nº156 es que los países que lo ratifiquen modifiquen su normativa interna en orden a fomentar el principio de corresponsabilidad, entendiendo que los Estados también son responsables respecto a cuestiones relativas a la familia, y así mejorar las condiciones laborales de aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, en orden a mejorar sus condiciones de trabajo.

El profesor Eduardo Caamaño señala la gran importancia que tiene este Convenio ya que a su juicio, para que la sociedad logre alcanzar la igualdad de trato es necesario que esta venga aparejada con la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y de otros familiares que estén en condición de necesitarlo (por ejemplo, los ancianos, como señala el artículo primero Nº1 del tratado), y además considera que “hasta ahora las carreras profesionales masculinas se han sustentado con tiempos cedidos por las mujeres” (Caamaño, 2008, p.334).

Además, señala que el Convenio pretende crear una nueva dimensión de tutela en los cuidados, toda vez que “ en la actualidad, tanto hombres como mujeres pueden, deben y desean compartir roles en el trabajo y en la familia, no pudiendo ello conllevar diferencias de trato odiosas en el empleo” (Caamaño, 2008, p.334).

Por último, el profesor Caamaño concluye que el Convenio N°156 es un excelente ejemplo de giro conceptual acerca de la materialización real y efectiva de igualdad de trato entre hombres y mujeres, reconociendo e incluyendo a los padres trabajadores en los derechos que les corresponden, y además coloca al Estado en un posición central respecto al rol que este debe tomar en relación a la promoción de estos principios, el cual no debe ser pasivo, sino que este debe promover acciones que se materialicen y posibiliten un cambio real del antiguo esquema de hombre proveedor y de la mujer cuidadora (Caamaño, 2008, 336).

### 3.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art.16 letra D)

Esta convención es un tratado internacional, adoptado por la Asamblea General de la Naciones Unidas en el año 1979 y ratificado por Chile en julio de 1980, el cual establece los compromisos y obligaciones que tienen los Estados por prevenir y erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres, además de adoptar todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole, que permitan avanzar hacia el pleno goce y ejercicio de derechos y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social, política y cultural.

Lo relevante de este tratado para nuestro estudio es que en su artículo 16 letra d) señala que:

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial”.

Por tanto, esta Convención busca proteger y reafirmar el principio a la no discriminación arbitraria entre hombres y mujeres, el cual también se encuentra garantizado por la Declaración Universal de Derecho Humanos, y por medio de esta protección también asegura la igual responsabilidad en el cuidado de los hijos entre los progenitores, sin ninguna distinción de sexo.

### 4. Experiencia de la doctrina comparada y sus resultados.

En este apartado del estudio nos referiremos en específico a un país sudamericano que ha implementado políticas públicas e institucionales en fomento del principio de corresponsabilidad

parental, siendo este el caso de Uruguay, focalizado en la instauración del Sistema Nacional de Cuidados y las licencias parentales.

#### 4.1 Uruguay y el Sistema Nacional de Cuidados.

En el año 2015, el Parlamento uruguayo aprueba La Ley N°19.353, la cual crea el ya mencionado Sistema Nacional de Cuidados o también llamado Sistema Nacional Integral de Cuidados (SNC o SINC, de ahora en adelante), la cual, en su artículo segundo señala que tiene por objetivo:

“La promoción del desarrollo de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia, mediante la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), como conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado”.

Por tanto, uno de los objetivos del SNC de Uruguay es que la sociedad uruguaya, en su conjunto (comunidad, mercado, familia y Estado) se responsabilice en los cuidados de aquellas personas que se encuentran bajo dependencia, lo cual incluye a los hijos en edad de crianza, a los adultos mayores, y en general, a cualquier persona que necesite de los cuidados. Es decir, busca fomentar el principio de corresponsabilidad a nivel societario.

Además, el artículo cuarto letra g) de la ya mencionada ley, señala que uno de los principios y directrices del SNC es la inclusión de género y promover la superación de la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, mediante la distribución de las tareas de los cuidados entre todos los actores de la sociedad.

Es importante destacar que una de las cuestiones que garantiza esta ley es que las personas que requieran cuidados reciban estos en sus hogares, sin que esta responsabilidad recaiga en las mujeres únicamente por su sexo.

Por último, el artículo octavo de la ley, señala que los titulares de cuidados son aquellas personas dependientes de cuidados, siendo estos los niños y niñas hasta los doce años, las personas con discapacidad que carezcan de autonomía para satisfacer sus necesidades básicas, y los adultos mayores de 65 años de edad que no posean autonomía para satisfacer sus necesidades básicas. Por tanto, esta ley no busca proteger solo a la infancia, sino también a los adultos mayores y a las personas en situación de discapacidad., y en general a toda persona que necesite de cuidados.

Pero, ¿cómo funciona el Sistema Nacional de Cuidados? Junto con la creación del SNC en 2015, se creó también un Plan Nacional de Cuidados en quinquenios, que establece medidas para implementar entre el año 2016 y 2020, y un segundo plan con proyecciones para los años 2021 a 2025.

Respecto al Plan Nacional de Cuidados que comprende el quinquenio de 2016 a 2020, este se divide en dos categorías: atención para la primera infancia y atención para la población en situación de dependencia (severa, moderada, leve).

Dentro de las propuestas más atractivas para la primera infancia, se propone una nueva modalidad de atención llamada **Casas de Cuidados Comunitarios**, que consiste en **cuidados en el hogar** para niños de entre 45 días y hasta 12 meses a cargo de una persona que proporciona cuidados de hasta tres niños, con una carga horaria semanal de hasta 40 horas. Se trata de un o una cuidadora previamente certificado y/o avalado, que proporciona un hogar que deberá ser avalado por el organismo regulador. (Plan Nacional de Cuidados de Uruguay, 2015,p.23).

| PRESTACIONES                   |                                    |               |                                      |
|--------------------------------|------------------------------------|---------------|--------------------------------------|
| PRIMERA INFANCIA               |                                    |               | PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA |
| 0 AÑOS                         | 1 A 2 AÑOS                         | 3 AÑOS        |                                      |
| LICENCIAS PARENTALES           | ASISTENTES SOCIOEDUCATIVOS         |               | TELEASISTENCIA                       |
| EXPERIENCIAS OPORTUNAS         | CENTROS INAU                       | JARDINES ANEP | CENTROS DIURNOS                      |
| CASAS DE CUIDADOS COMUNITARIOS | BECAS DE INCLUSIÓN SOCIOEDUCATIVAS |               | APOYO AL CUIDADO PERMANENTE          |
|                                | CENTROS EN SINDICATOS Y EMPRESAS   |               | CENTROS DE CUIDADOS PERMANENTES      |
| ASISTENTES PERSONALES          |                                    |               |                                      |

Extraído del documento “PLAN NACIONAL DE CUIDADOS 2016 - 2020”, Sistema Nacional de Cuidados del Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, p.p26.

Además, se propone también destinar más recursos a instituciones públicas tales como los Jardines ANEP y los Centros INAU (centros que se dedican a brindar cuidado y educación preescolar a niños de entre 0 y 3 años), intensificando la labor de cuidado al grupo comprendido entre los 0 y los 2 años de edad.

Respecto a la atención a las personas en situación de discapacidad se inicia el **Programa de Asistentes Personales** en el cual se integraría en una única propuesta la atención de personas en situación de dependencia severa, sean estas personas mayores de 64 años o personas con discapacidad, además, se propone un **subsidio de carácter total o parcial** para aquellas familias que tengan a su cuidado personas cuyo grado de discapacidad es severo.

En cuanto a las personas mayores y con discapacidad con nivel de dependencia moderada o leve se brindará el servicio de **Teleasistencia**. Este es un servicio de atención rápida gestionado a partir de dispositivos electrónicos que permiten realizar derivaciones oportunas frente a situaciones de emergencia y realizar recordatorios automáticos.

Además, se propone incrementar los recursos destinados a los ya creados Centros de Cuidados Permanentes, aquellas instituciones públicas que se preocupan se proporcionar cuidados a aquellas personas en situación de dependencia, como los adultos mayores, con el objetivo de mejorar la calidad de atención que brindan.

En general, el Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay consagra en la legislación uruguaya el derecho a recibir cuidados, pero bajo una perspectiva de género, es decir, intentando superar la injusta división del trabajo que responsabiliza más fuertemente a las mujeres el proporcionar cuidados solo por su condición de mujer, mediante **la institucionalización de los cuidados**, siendo estos proporcionados por funcionarios públicos que también son profesionales en el área.

Lo dicho se extrae de los objetivos que persigue el Sistema Nacional de Cuidados, siendo uno de los principales:

“Generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado, y aún más, corresponsable especialmente entre varones y mujeres, para que uruguayas y uruguayos podamos compartir equitativamente nuestras responsabilidades de cuidados, apuntando así a superar la injusta división sexual del trabajo que históricamente y aún hoy caracteriza a nuestra sociedad.” (Plan Nacional de Cuidados de Uruguay, 2015, p.5).

#### 4.1.1 LICENCIAS PARENTALES

Antes de la creación del SNC, en el año 2013 se dictó en Uruguay la Ley N°19.161, por medio de la cual se ampliaron los derechos vinculados al Subsidio por Maternidad y **se consagró el derecho al Subsidio por Paternidad y al medio horario de trabajo**, instaurando una licencia de maternidad de 14 semanas en total ( 6 semanas de prenatal y 8 semanas de post natal, como recomienda la OIT), una **licencia de paternidad** de 3 días, la cual para el año 2016 aumentó a 10 días, y un **medio horario** de cuatro meses para el cuidado del bebé, el cual puede ser tomado tanto por el padre como por la madre, a consuno de ambos, y que se aumentó progresivamente alcanzando los seis meses en 2016. Vale aclarar que este sistema se aplica tanto para trabajadores y trabajadoras dependientes como independientes, más no para los funcionarios públicos a los cuales se les aplican otras normativas.

Por último, con el objeto de evaluar la implementación del Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay y particularmente las licencias parentales que este país ha utilizado para garantizar la corresponsabilidad en los cuidados, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la ONU (CEPAL) en la sección de estudios de género elaboró un informe el año 2019 titulado “Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados: Análisis de las licencias parentales en el Uruguay”.

Particularmente respecto a las licencias parentales, la CEPAL en este estudio es bastante crítica puesto que si bien valora el esfuerzo del país en orden a aumentar la corresponsabilidad en los cuidados, señala que para que constituyan un instrumento efectivo que logre disminuir la división sexual en los trabajos este debe ir aparejado a otras medidas que modifiquen las condiciones de uso de las licencias parentales (CEPAL, 2019, p.36), de lo contrario, solo se logrará reforzar el rol de las mujeres como cuidadoras y únicas responsables de conciliar sus horarios de trabajo con el cuidado de los hijos. Como ejemplo de condiciones de uso de las licencias parentales que ayuden a mejorar de manera efectiva la corresponsabilidad, señala las cuotas para padres. Aquí podemos señalar países escandinavos, como Islandia, Suecia o Noruega, en los cuales el permiso de paternidad tiene la misma duración tanto para madres como para padres, además de ser irrenunciable e intransferible para este último, y al menos en el caso de Noruega, puede alcanzar las 19 semanas de permiso (CEPAL, 2019, p.37).

## CONCLUSIONES

Para finalizar este artículo de investigación es que entregaremos algunas conclusiones en torno a lo expuesto.

Primero, la responsabilidad del cuidado de los niños y niñas y de las personas mayores es una cuestión que históricamente ha recaído sobre las mujeres, sobre las madres, esposas e hijas las que han tenido que conciliar estos deberes con su trabajo remunerado, solo por una discriminación de género y por creencias culturales ligadas a la moral y a la influencia de la Iglesia Católica, como analizamos en el primer capítulo de esta tesina.

Segundo, a pesar que progresivamente las condiciones del trabajo de la mujer han mostrado un avance positivo a través del tiempo, gracias a la creación y mejoramiento de instituciones jurídicas en materia laboral como el descanso maternal prenatal y postnatal, el permiso postnatal parental, el fuero maternal, entre otras, estos avances no son suficientes puesto que la discriminación de la mujer en materia laboral se perpetúa a través de los roles de género ya que las nuevas normativas que se promulgan no son efectivas para superar la división sexual del trabajo, sino que la fortalecen al consagrar de manera implícita una visión patriarcal de la sociedad que estima que la tarea de otorgar cuidados es responsabilidad eminentemente de las mujeres. Lo dicho se demuestra con la exclusividad y la imposibilidad de transferir la gran mayoría de estos derechos y permisos (como por ejemplo el descanso postnatal) y en la casi inexistencia de permisos cuya titularidad sea exclusiva del padre (a excepción del permiso por nacimiento del hijo del padre, que tiene una duración de solo cinco días).

Tercero, una de las herramientas que ha utilizado el Estado en orden a fomentar la corresponsabilidad parental en los cuidados ha sido la implementación de licencias parentales, sobre todo mientras se encontraba en vigencia el estado de excepción constitucional en nuestro país. A opinión de esta tesista, las licencias parentales no son efectivas en materia de corresponsabilidad, sino que por el contrario, al ser utilizadas en su inmensa mayoría por las mujeres (como se demostró con la licencia médica parental en pandemia, y con el permiso postnatal parental), solo contribuyen a asentar de una manera institucional los roles de género.

Con lo dicho se reafirma la hipótesis que se planteó al comienzo de esta tesina, referida a que es necesaria normativa novedosa y más eficiente en materia de normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar y que desde una perspectiva de género efectiva, promueva

la inserción laboral de la mujer superando la división sexual del trabajo. En base a lo anterior, se ha concluido que lograr este objetivo no significa otorgar mayores facilidades a las mujeres para permanecer en sus hogares cuidando a sus hijos sin que estas abandonen sus trabajos, o suspendiendo el contrato de trabajo, sino que se necesita mayor compromiso a nivel familiar, societario, empresarial y estatal en orden a responsabilizarse de los cuidados de aquellos que más lo necesitan, siendo estos los niños, discapacitados y adultos mayores. Para ello esta tesista propone que una medida adecuada sería, al menos respecto al cuidado de los hijos, que ambos padres tengan el mismo período de descanso por maternidad y paternidad, excluyendo el descanso prenatal, es decir, que tanto hombres como mujeres sean titulares de un descanso postnatal parental, que tenga la misma o similar duración y no sea transferible, con el objetivo de evitar toda discriminación arbitraria hacia el trabajo de la mujer, disminuir la brecha salarial y la precariedad del trabajo de la mujer, pues ambos progenitores estarían sometidos a descansos similares.

Cuarto, en base a lo señalado respecto a la experiencia comparada en el tema de protección a la maternidad y paternidad, específicamente el Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay, esta tesista considera que sería muy beneficioso que en Chile también se implementara un sistema similar, ya que los cuidados deben incluirse como un cuarto pilar de protección social. Actualmente hay actores sociales que consideran que crear un sistema de cuidados es una excelente medida para superar la división sexual del trabajo y mejorar la calidad de los cuidados en favor de los niños niñas y adolescentes, tales propuestas emanan de organismos como Comunidad Mujer y también del recién Presidente electo Gabriel Boric, el cual en su programa de gobierno propone “transitar desde el sistema de cuidados actual, que descansa exclusivamente en la familia y especialmente sobre las mujeres, hacia uno de corresponsabilidad social de los cuidados, que involucre a los hogares, las comunidades y el Estado” (Programa de gobierno de Gabriel Boric, 2021).

Sin embargo, cabe señalar que el éxito en el establecimiento de un Sistema Nacional de Cuidados en Chile recaerá eminentemente en la forma en que se implementen tales medidas, porque como analizamos anteriormente en los comentarios realizados por la CEPAL, por ejemplo en el tema de las licencias parentales, estas deben ir aparejadas a ciertas condiciones de uso, como por ejemplo, las cuotas de padres y la exclusividad en la titularidad del padre en el uso del permiso.

## BIBLIOGRAFÍA.

1. Encuesta Laboral (2019), Dirección del Trabajo. Disponible en [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf). Accedido en 15 de diciembre de 2021.
2. Instituto Nacional de Estadística (2021). Boletín Estadístico, empleo trimestral región metropolitana. Recuperado de: [www.ine.cl](http://www.ine.cl) . Versión en PDF <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/regi%C3%B3n-metropolitana-y-gran-santiago/bolet%C3%ADn-empleo-regi%C3%B3n-metropolitana-trimestre-m%C3%B3vil-febrero-2021---marzo-2021---abril-2021.pdf> . Accedido en 15 de diciembre de 2021.
3. Acuña San Martín. M, (2013), “El principio de corresponsabilidad parental”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, pp.21-59.
4. Superintendencia de Seguridad Social y otros (2019), Manual de corresponsabilidad parental en el mundo del trabajo.
5. Caamaño, E. (2008), “El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Valparaíso*, Edición XXXI, pp.325-354.
6. Carrasco Silva, G. (2007), “*El permiso postnatal masculino en Chile y en Derecho Comparado: Estudio de la ley 20.047 sobre permiso parental*”. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile.
7. Rojas Miño, I, (2015), “ *Derecho del Trabajo: Manual de Derecho Individual del Trabajo*”, *Legal Publishing, Santiago, Chile*.
8. Superintendencia de Seguridad Social: (2016)“Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación, 2011-2016”.

9. Arellano, Ortiz. P (2017). “*Tensiones en torno a la parentalidad en el sector público: prestaciones de postnatal parental y de sala cuna en extensión*”. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, pp.241-264.
10. Superintendencia de Seguridad Social (2021) Recuperado de <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-282031.html#preguntas> a 15 de diciembre de 2021.
11. Administradora de Fondos de Cesantía (2021) Recuperado de <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/nueva-crianza-prottegida> a 15 de diciembre de 2021.
12. Comunidad Mujer (2020). Boletín N°48, “*Alternativas de cuidados para la Reactivación Económica tras la Emergencia Sanitaria por Covid-19*”, Recuperado de <https://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/2020/09/boletin-alternativas-de-cuidados-para-la-reactivacion-economica-tras-la-emergencia-sanitaria-covid-19/> a 15 de diciembre de 2021.
13. Encuesta Casen (2017), resultados en Equidad de Género. Gráfico, p.14. Recuperado de <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/CAS EN 2017 EQUIDAD DE GENERO.pdf> . Accedido a 15 de diciembre de 2021.
14. Instituto Nacional de Estadísticas (2015), Encuesta del Uso Nacional del Tiempo. Disponible en [https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-regionales-enut.pdf?sfvrsn=eac63260\\_5](https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-regionales-enut.pdf?sfvrsn=eac63260_5). Accedido a 26 de diciembre de 2021.
15. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile*. Disponible en <https://oig.cepal.org/es/politicas-justas/corresponsabilidad-cuidados-autonomia-economica-mujeres-lecciones-aprendidas> . Accedido a 26/12/2021.
16. Crianza Protegida [en línea]. (2020). Crianza Protegida. [Consultado el 26 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.crianzaprottegida.cl/>

17. Lathrop Gómez, F., (2008). *Algunas consideraciones en torno a la custodia compartida de los hijos*. *Revista Chilena de Derecho Privado*. (10), 9–37.
18. Superintendencia de Seguridad Social, (2021)¿Cuáles son los beneficios que contempla la ley 20.545? [en línea]. [Consultado el 26 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19461.html>.
19. Ministerio de Desarrollo Social, (2015). Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 [en línea]. Sistema de Cuidados. [Consultado el 26 de diciembre de 2021]. Disponible en: [https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/2020-01/plan-nacional-de-cuidados-2016-2020\\_0.pdf](https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/2020-01/plan-nacional-de-cuidados-2016-2020_0.pdf) . Accedido a 26/12/2021.
20. Ministerio de Justicia de Chile (2013) Unidad de Mediación. Informe Ley de Corresponsabilidad N°20.680.
21. Lampert Grassi, María Pilar (2019), *Evolución de la participación de las Mujeres en el ámbito social, político y laboral: Principales hitos en Chile (1812-2019)*, Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Chile.
22. Hiner, H., Toro, M., López, A., Cerda, K., Alfaro, K., Barrientos, P., y Inostroza, G., (2021). *Históricas, Movimientos Feministas y de mujeres en Chile, 1850-2020*. Coordinado por Ana Gálvez. Santiago, Chile: LOM.
23. Unidad Popular (1969). Programa básico de gobierno de la Unidad Popular. Accedido a 15 de diciembre de 2021 desde <http://www.bibliotecanacionaldigital.gob.cl/visor/BND:7738> .
24. Moraga Contreras, C. A., (2011). *Otra mirada al impacto de la ley 20.545 que establece el permiso postnatal parental en Chile*. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*. Volumen N°25.
25. Organización Internacional del Trabajo (2021). Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Chile [en línea]. NORMLEX. [Consultado el 26 de diciembre de 2021]. Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210\\_COUNTRY\\_ID:102588](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102588)

26. BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. MEMCH, 1935-1953 (2021). Memoria Chilena. Disponible en <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3611.html>, Accedido en 24/12/2021.
27. Casas Becerra, L. y Valenzuela Rivera, E., (2012). *Protección a la maternidad: Una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras*. *Revista de Derecho*. XXV(1), 77–101.
28. Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2021). Boletín estadístico: Género y empleo impacto de la crisis económica por Covid-19. Disponible en <https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>. Accedido en 26/12/2021 p.1.
29. Kirkwood, J., (1986). *Ser política en Chile, las feministas y los partidos*. Santiago, Chile: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
30. Godoy Ramos, C., (2013). *El Estado chileno y las mujeres en el siglo XX. De los temas de la mujer al discurso de la igualdad de géneros*. *Revista de Historia*. V°14(1), 97–123.
31. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2019). Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados: Análisis de las licencias parentales en el Uruguay. Disponible <https://oig.cepal.org/es/politicas-justas/avanzando-la-corresponsabilidad-cuidados-analisis-licencias-parentales-uruguay> . Accedido a 26/12/2021.
32. Sepúlveda, P (2021). Ley de posnatal parental cumple una década y solo 0,23% de hombres lo ha usado: ¿Por qué los padres no se involucran en cuidado de sus hijos recién nacidos?. La Tercera. 21 de octubre. Disponible en <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ley-de-posnatal-parental-cumple-una-decada-y-solo-023-de-hombres-lo>

ha-usado-por-que-los-padres-no-se-involucran-en-cuidado-de-sus-hijos-recien-nacidos/FL2J7OF36RCUHMP4CVESWZ6SR4/ Accedido a 26/12/2021.

33. Centro de Microdatos de la Universidad de Chile (2021). Encuesta de Desocupación y Ocupación del Gran Santiago. Disponible en <https://documentos.microdatos.cl/Encuestas/Ocupacion/OcupacionDesocupacion?C=T1> . Accedido a 25/12/2021.
  
34. Programa de Gobierno del presidente electo Gabriel Boric Font (2021), Extraído de <https://boricpresidente.cl/propuestas/feminismo#:~:text=sistema%20nacional%20de%20cuidados>. Accedido a 26/12/2021.
  
35. Centro de Microdatos Universidad de Chile (2021), Instituto de Economía. Encuesta Laboral de Septiembre. Extraído de <https://www.microdatos.cl/eod-septiembre-2021> Accedido a 26/12/2021.

## LEGISLACIÓN

- Constitución Política de Chile.
- Código del Trabajo.
- Código Civil.
- Ley N°9.292 del Ministerio del Interior que modifica la Ley general sobre inscripciones electorales y consagra el sufragio femenino universal, publicado en el D.O el 14 de enero de 1949.
- Ley N°11.051 del Ministerio del Trabajo, que dispone el pago de las asignaciones familiares directamente a la mujer, publicada en el D.O el 18 de noviembre de 1952.
- Ley N°10.475 del Ministerio de Salubridad, Previsión y Asistencia Social, que dispone que las mujeres tendrán derecho a recibir pensión de jubilación por antigüedad y vejez, publicada en el D.O el 08 de septiembre de 1951.
- Ley N°14.687 del Ministerio del Trabajo que modificó la Ley N°10.475 y la Ley N°10.383, en cuanto a reducir los años de antigüedad laboral y de edad necesarios para recibir pensión de jubilación, publicada en el D.O el 26 de octubre de 1961.

- Ley N°16.434 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que introduce modificaciones al artículo 309 del Código del Trabajo, en orden a extender el descanso postnatal, publicada en el D.O a 26 de febrero de 1966.
- Ley N°17.301 del Ministerio de Educación Pública que crea la corporación denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), publicada en el D.O a 11 de abril de 1970.
- Ley N°20.680 del Ministerio de Justicia que introduce modificaciones a la normativa vigente en orden a proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados, publicada en el D.O el 21 de junio de 2013.
- Ley N°19.023 del Ministerio del Interior que crea el Servicio Nacional de la Mujer, publicada en el D.O el 03 de enero de 1991.
- Ley N°20.820 del Ministerio de Desarrollo Social que crea el Ministerio de la Mujer y la equidad de género, publicada en el D.O el 20 de marzo de 2015.
- Ley N°20.545 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica las normas sobre maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, publicada en el D.O el 17 de octubre de 2021.
- Ley N°20.047 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el permiso paternal en el Código del Trabajo, publicada en el D.O el 02 de septiembre de 2005.
- Ley N°20.891 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que modifica el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para funcionarios públicos, publicada en el D.O el 22 de enero de 2016.
- Ley N°21.247 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que estableció beneficios para madres, padres y cuidadores de niños o niñas en edad de cuidados, como el otorgamiento de las licencias médicas preventivas parentales mientras se encontrara en vigencia el estado de excepción constitucional decretado en el país por causa de la enfermedad por Covid-19.

#### DECRETOS

- Decreto Supremo N°547 del Ministerio de Justicia, culto e Instrucción Pública, publicado en el D.O el 4 de marzo de 1877.
- Decreto Ley N°328 del Ministerio de Justicia, publicado en el D.O el 16 de marzo de 1925. Derogado por la Ley N°5521 del 19 de diciembre de 1934.

- Decreto Ley N°442 del Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, publicado en el D.O el 6 de abril de 1925. Refundido por el Decreto con Fuerza de Ley N°178 del 28 de mayo de 1931.
- Decreto con Fuerza de Ley N°178 del Ministerio de Bienestar Social. Publicado en el D.O el 28 de mayo de 1931.
- Historia de la Ley N°20.545 (2011). Biblioteca del Congreso Nacional. Extraído de <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4514/>. Accedido a 26/12/2021.
- Historia de la Ley N°20.680 (2013). Biblioteca del Congreso Nacional. Extraído de <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4280/> . Accedido a 26/12/2021.
- Historia de la Ley N°20.047(2005). Biblioteca del Congreso Nacional. Extraído de <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5542/>. Accedido a 26/12/2021.

#### LEGISLACIÓN EXTRANJERA

- Ley N°19.353 del Ministerio del Desarrollo Social que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados de Uruguay, publicada en el D.O el 08 de diciembre del 2015.
- Ley N°19.161 que modifica el subsidio por maternidad y fija el subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido, publicada en el D.O el 15 de noviembre del 2013.

#### JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- Ordinario N°678/5 de la Dirección del Trabajo, sobre el pago del bono compensatorio de sala cuna en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19, 26 de febrero de 2021.
- Ordinario. N°4052/83 de la Dirección del Trabajo, Fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. 17 de octubre de 2011.

## INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- Convenio N°156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, firmado en Ginebra el 11 de junio de 1983, ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994. Promulgado mediante Decreto Supremo N°1907 de 03 de noviembre de 1998, publicado en D.O. de 03 de marzo de 1999.
- Convenio N°103 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección a la maternidad, firmado en Ginebra el 28 de junio de 1952, ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994. Promulgado mediante Decreto Supremo N°1907 de 03 de noviembre de 1998, publicado en D.O. de 03 de marzo de 1999.
- Convenio N°183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección a la maternidad, firmado en Ginebra el 15 de junio del año 2000, no se encuentra ratificado por Chile.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ratificado por Chile el 17 de julio de 1980, promulgado mediante el Decreto Ley N° 789 del 27 de octubre de 1989, publicado en el D.O el 9 de diciembre de 1989.
- Convención sobre los derechos del niño, adoptado por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, firmado por Chile el 26 de enero de 1990, promulgado mediante el Decreto Ley N°830 del 14 de agosto de 1990, publicado en el D.O el 27 de septiembre de 1990.