

# Implementación del permiso postnatal parental: ¿una solución?

**Natalia Serón Möller**

Abogado  
Pontificia Universidad Católica de Chile  
Magíster en Derecho  
Columbia University

**Resumen:** El trabajo describe la Protección a la Maternidad antes y después de la Ley N° 20.545, analizándolo según el modelo “*dual earner-dual carer*” de Gornick y Meyers, que busca equilibrar las responsabilidades de hombres y mujeres que trabajan.

\*\*\*

## I. Introducción

Cada trabajador(a) que desea comenzar una familia debe tomar una serie de decisiones para equilibrar tanto sus obligaciones laborales como familiares. En principio, podría argumentarse que estas decisiones deben ser tomadas en el ámbito privado de la familia; sin embargo, las consecuencias que estas opciones acarrearán involucran y afectan a la sociedad como un todo.

Es por eso, que el Estado tiene un rol central en esta materia, pues muchos individuos e instituciones gozan de los frutos que la familia genera sin soportar los costos. La sociedad, a través del Gobierno, tiene al menos dos razones para compartir los costos del cuidado familiar.

1. La primera dice relación con la eficiencia: dado que las capacidades de los niños generan externalidades positivas, la inversión de los privados en los niños caerá bajo los niveles requeridos para generar resultados económica y socialmente eficientes. Las políticas públicas que ayudan a costear la crianza de los niños, como por ejemplo el pre y postnatal, constituyen una importante inversión para las nuevas generaciones.
2. La segunda razón dice relación con la equidad: todos los miembros de la sociedad se benefician de la crianza de los niños, por lo cual, todos y no sólo las madres deben compartir los costos.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> GORNICK y MEYERS (2003) pp.14-15.

Desde el punto de vista de la legislación chilena, estas políticas se establecen en relación a la protección a la maternidad en el Código del Trabajo. Según Caamaño, es posible distinguir dos etapas diferentes en la evolución de la normativa que protege a las madres que trabajan: la primera estaba enfocada a proteger a las madres por su condición de mujeres, en el entendido que las mujeres son más débiles que los hombres. Estas ideas están directamente vinculadas con una visión tradicional de distribución de roles en la familia: el padre proveedor y la mujer encargada de la crianza de los hijos.

Esta visión comenzó a cambiar a partir de los años 60 con el incremento en la participación de las mujeres en diversas áreas. La segunda etapa comienza con la adaptación de la legislación chilena a las obligaciones establecidas en los tratados internacionales ratificados por Chile<sup>2</sup>.

Continuando con este proceso, el 28 de febrero de 2011 el Presidente Sebastián Piñera presentó un proyecto de Ley (en adelante el "Proyecto") al Congreso para modificar algunas de las políticas para familias trabajadoras con el objeto de "permitir el mejor cuidado de nuestros hijos e hijas y de la madre"<sup>3</sup>, el cual se convirtió en la Ley N° 20.545, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, publicada el día 17 de Octubre de 2011 en el Diario Oficial (en adelante la "Ley").

Este trabajo presentará en el Capítulo II el sistema jurídico anterior a la Ley N° 20.545 y las consecuencias de su aplicación en el Capítulo III. Luego, en los Capítulos IV, V y VI se describirán los principales elementos del proyecto de Ley, su discusión en el Congreso y su texto final. Todo lo anterior con el objetivo de analizar y comparar en los Capítulos VII y VIII las políticas contenidas en la Ley con el modelo propuesto por las profesoras Janet Gornick y Marcia Meyers "*dual earner-dual carer*", el cual busca impulsar y reconocer los derechos y deberes de las mujeres y hombres que trabajan tanto en el mercado laboral como en sus familias.

Luego de este análisis, será posible concluir que aun cuando este es un gran paso para la sociedad chilena, todavía queda mucho por hacer para ayudar realmente a los padres y madres a equilibrar sus obligaciones laborales y familiares.

## **II. Régimen de protección para familias trabajadoras anterior a la Ley 20.545**

Este régimen se encuentra consagrado en el Código del Trabajo, particularmente en el Título II de Protección a la Maternidad, artículos 194 y siguientes.

<sup>2</sup> CAAMAÑO (2009), p. 179.

<sup>3</sup> MENSAJE PRESIDENCIAL (2011) p. 1.

Estos beneficios, derechos y protecciones para familias trabajadoras son: pre y postnatal, fuero maternal, postnatal masculino, el derecho a sala cuna, el derecho de alimentación a niños menores de dos años, y, por último, aquellos permisos especiales relacionados con la enfermedad del hijo.

Para efectos del análisis comparativo con el modelo de Gornick y Meyers, se hará mención también a la jornada laboral, aun cuando esta no se encuentra incluida dentro de este Título.

## 1. Pre y post natal

De acuerdo a lo señalado en el artículo 195 del Código del Trabajo, toda mujer que trabaja –y que cumple con ciertos requisitos– tiene el derecho a un permiso prenatal equivalente a seis semanas anteriores al parto y a un postnatal correspondiente a doce semanas después del él. Estos derechos no pueden ser renunciados bajo ninguna circunstancia, lo que implica la total prohibición de trabajar durante ese período.

Estos permisos pueden ser extendidos en caso de enfermedades relacionadas con el embarazo, en cuyo caso la extensión deberá ser determinada por el médico tratante.

Adicionalmente, las madres trabajadoras tienen derecho a recibir un subsidio financiado en su totalidad por el Estado, el cual les permite mantener sus ingresos durante este permiso. Este subsidio será equivalente a la totalidad de sus remuneraciones con un límite de 66 UF.

Para poder acceder al beneficio, las mujeres trabajadoras deberán cumplir con ciertos requisitos, los cuales varían según si la mujer es trabajadora dependiente o independiente. Las trabajadoras dependientes deben contar con un mínimo de seis meses de afiliación previsional anterior al mes en que se inicia la licencia, y registrar al menos tres meses de cotizaciones, dentro del período de seis meses de afiliación anteriores<sup>4</sup>.

Las trabajadoras independientes deben contar con doce meses de afiliación previsional anteriores al mes en que se inicia la licencia, registrar seis meses cotizados en los últimos doce meses, continuos o no, y estar al día en el pago de cotizaciones<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Artículo 4°, DFL N° 44.

<sup>5</sup> MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO.

## 2. Fuero<sup>6</sup>

Este beneficio fue creado para garantizar la estabilidad del trabajo de las madres que trabajan, otorgándoles un periodo en el cual no podrán ser despedidas sin mediar una autorización judicial. Este periodo se extiende por todo el embarazo y finaliza 12 meses después del término del permiso postnatal.

Durante el fuero, el trabajo que la persona beneficiada estaba realizando podrá ser modificado únicamente si sus deberes pueden afectar su salud o la de su hijo.

En el caso de padres adoptivos, este periodo se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe el cuidado personal del menor.

## 3. Postnatal masculino

Este derecho es uno de los grandes avances que han existido en esta materia, siendo el primer reconocimiento legal de la responsabilidad de los padres en el cuidado de sus hijos, alejándose lentamente del modelo tradicional de repartición roles que ha existido en la sociedad chilena, en el cual el hombre es el proveedor y la mujer es la dueña de casa.

Esta modificación al Código del Trabajo fue implementada en septiembre de 2005 por la Ley N° 20.047.

El postnatal masculino otorga a los padres el derecho a un permiso pagado por cinco días, los cuales podrán ser utilizados inmediatamente después del nacimiento de su hijo (sin interrupciones) o ser distribuidos durante su primer mes de vida. Durante estos cinco días el trabajador tendrá derecho a recibir la totalidad de sus remuneraciones, siendo este subsidio de cargo del empleador.

## 4. Derecho a sala cuna

Si bien este beneficio es conocido como el derecho a sala cuna, su redacción dista bastante de establecer un derecho universal, dado que podrá ser exigido únicamente si ciertos requisitos son satisfechos. La obligación de crear o financiar una sala cuna recae sobre para todas aquellas empresas que tengan más de 20 trabajadoras (sin importar su edad o estado civil). Adicionalmente, este beneficio es únicamente para madres de niños menores de dos años.

El empleador tiene la opción de elegir si establece una sala cuna en sus dependencias (o en conjunto con otras compañías) o si paga directamente por los

<sup>6</sup> Artículo 201 del Código del Trabajo.

gastos incurridos a prestadores de servicios externos. Ambas opciones deben ser financiadas en su totalidad por el empleador.

En la práctica, dado que este derecho está sujeto al número de mujeres empleadas y este, a su vez, depende directamente del empleador, no es preciso señalar que existe un derecho a sala cuna en Chile, siendo muy común que el empleador trate de evadir esta obligación, por ejemplo, contratando sólo 19 mujeres<sup>7</sup>.

El Gobierno de Chile, por su parte, creó en septiembre de 2009, a través de la Ley 20.379, el sistema intersectorial de Protección Social, institucionalizando el Programa Chile Crece Contigo. Dicha ley establece que los niños y niñas se integran a Chile Crece Contigo desde su primer control de gestación en el sistema público de salud, y son acompañados y apoyados durante toda su trayectoria de desarrollo hasta que ingresan al sistema escolar.

Adicionalmente, se establecen garantías de acceso a ayudas técnicas, salas cuna, jardines infantiles, y a Chile Solidario a aquellas familias en situación de mayor vulnerabilidad. Así mismo, se establece un acceso preferente de las familias a toda la red de servicios y prestaciones sociales del Estado (PROGRAMA CHILE CRECE CONTIGO).

## 5. Alimentación del niño menor de dos años

En conformidad con el artículo 206 del Código del Trabajo, las madres trabajadoras tienen derecho a una hora dentro de la jornada laboral para alimentar a sus hijos menores de dos años. Para efectos remuneracionales, este tiempo es considerado como trabajado, siendo de cargo del empleador.

Esta facultad puede ser ejercida de diferentes maneras: (1) en cualquier momento durante la jornada de trabajo. (2) Dividiéndolo en dos periodos. (3) Posponiendo o avanzando el comienzo o el término de la Jornada Laboral.

El ejercicio de este derecho dependerá también de si la trabajadora tiene que viajar o no para alimentar a su hijo. Si tiene que hacerlo, el tiempo de viaje no será contabilizado dentro de la hora que le corresponde y se entenderá como tiempo trabajado.

Dadas las alternativas que existen para hacer uso de este derecho, es posible afirmar que su fin más amplio es facilitar la conciliación del trabajo con las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> CAAMAÑO (2007) p. 191.

<sup>8</sup> CAAMAÑO (2009) p. 203.

## 6. Otros permisos

Estos permisos están relacionados con la enfermedad grave del hijo menor de un año o de aquel menor de 18 años.

En el primer caso<sup>9</sup>, la madre trabajadora gozará de los mismos derechos que le corresponderían si estuviese con permiso pre o postnatal, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores. Durante este periodo tendrá derecho al pago de un subsidio equivalente al 100% de sus remuneraciones con el límite de las 66 UF.

Si ambos padres están trabajando, la madre tendrá la opción de elegir quién va a tomar el permiso. Esta es otra de las medidas que junto con el postnatal masculino tratan de cambiar el modelo tradicional de la familia, dando a los hombres la oportunidad de participar más activamente en el cuidado de los hijos.

En el segundo caso, de acuerdo al artículo 199 bis del Código del Trabajo, para poder acceder al beneficio el menor deberá haber tenido un accidente grave o una enfermedad terminal. El padre o la madre tendrá un permiso equivalente a 10 jornadas laborales al año, las cuales podrán ser distribuidas en jornadas completas, parciales o una combinación de ambas por el interesado. Las horas que el trabajador(a) utilice con este propósito deberán ser recuperadas trabajando horas extraordinarias, compensando días de las vacaciones o en la forma que las partes establezcan.

## 7. Jornada laboral

Aun cuando la jornada laboral se encuentra regulada fuera del título relativo a la Protección a la Maternidad, esta institución tiene relación directa con las políticas que ayudan a equilibrar el trabajo y los deberes familiares.

En Chile la jornada laboral es de 45 horas semanales, por lo cual, todo lo que se trabaje por sobre este límite es considerado como horas extraordinarias. Sin embargo, existe una excepción a esta regla para los gerentes, administradores, personas que trabajan sin supervisión directa, personas contratadas para trabajar desde su casa o desde un lugar diferente al de la compañía, entre otros.

En relación al trabajo *part-time*, la Dirección del Trabajo en su sitio web ha señalado que "nuestra legislación laboral no contempla la modalidad de contratación *part-time* de un modo independiente, sin perjuicio de lo cual, el

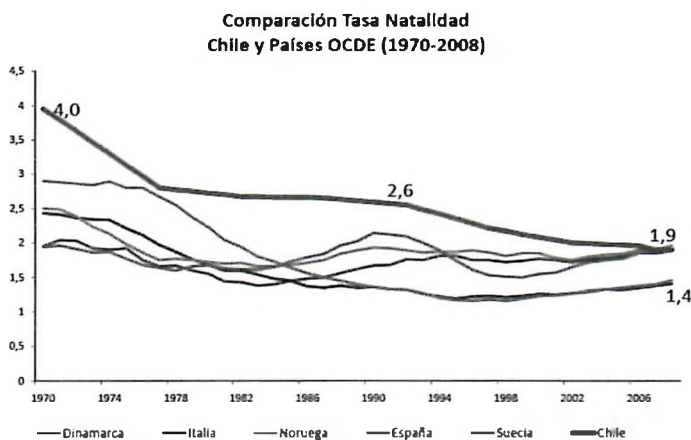
<sup>9</sup> Artículo 199 del Código del Trabajo.

Código del Trabajo contempla la posibilidad de pactar contratos de trabajo con jornada de tiempo parcial, que son aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales”.

### III. Efectos por la aplicación de estas normas previo a la Ley 20.545.

La aplicación práctica de estas normas ha acarreado una serie de problemas que deben ser solucionados. Algunos de ellos han sido expresamente mencionados en el Mensaje Presidencial.

- Disminución de la tasa de natalidad. Actualmente las mujeres chilenas tienen 1,9 hijos en promedio, lo cual es claramente menor a la tasa de 2,1 necesaria para renovar a la población<sup>10</sup>. Al mencionar este hecho en el Mensaje, es posible asumir que se busca aumentar la natalidad a través de la creación del permiso postnatal parental en Chile.<sup>11</sup>



- El tiempo que se establecía para pre y post natal no es suficiente. Las madres debían volver a trabajar cuando el hijo(a) tiene sólo 12 semanas de vida, hecho que afecta una serie de factores necesarios para un sano desarrollo, como por ejemplo el amamantamiento y el apego. Sólo un 14% de las madres que trabajan fuera del hogar mantienen la lactancia exclusiva de los niños hasta los seis meses, versus el 55% de las que se quedan en la casa, quienes sí la mantienen (MENSAJE PRESIDENCIAL, 2011, p. 7). El Mensaje, por su parte, establece de manera expresa que “de acuerdo a estudios médicos, una condición necesaria para una salud óptima de los menores,

<sup>10</sup> MENSAJE PRESIDENCIAL (2011) p. 2.

<sup>11</sup> MATTHEI (2011) p. 2

es que tengan lactancia materna durante sus primeros seis meses de vida” (MENSAJE PRESIDENCIAL, 2011, p. 7).

- Muchas mujeres tratan de aumentar el tiempo que pueden pasar con sus hijos a través de licencias médicas falsas, mediante el uso indebido del permiso por enfermedad, grave del niño menor de un año. La Superintendencia de Salud ha señalado que un 57% de los niños cuyas madres han utilizado la licencia padecen de reflujo gastroesofágico<sup>12</sup>, porcentaje que puede ser contrastado con la tasa internacional (para casos graves) de la enfermedad, que asciende a un 0,3%<sup>13</sup>. Revisando otras estadísticas en la materia, Francisca Dussailant señala que por todos los subsidios que fueron otorgados en el año 2007, en promedio cada niño que nació ese año estuvo enfermo alrededor de 63 días<sup>14</sup>.

Es posible extraer una consecuencia social de esta situación: mujeres de altos y medianos ingresos tienen más oportunidades de encontrar un doctor que les otorgue este tipo de licencias; afirmación que puede ser comprobada por el gráfico que se presenta a continuación “Tasa de Incapacidad Laboral por concepto de subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año”<sup>15</sup>.

CUADRO N° 6: TASA DE INCAPACIDAD LABORAL POR CONCEPTO DE SUBSIDIO POR ENFERMEDAD GRAVE DEL NIÑO MENOR A UN AÑO (MAY 2002)

Año	Fonasa	Isapre	Total
1991	0,3	1,0	0,6
1992	0,4	1,0	0,6
1993	0,4	1,0	0,7
1994	0,5	1,1	0,8
1995	0,6	1,4	1,0
1996	0,7	1,8	1,2
1997	0,9	2,2	1,5
1998	1,2	3,1	2,1
1999	1,8	3,8	2,6
2000	2,1	4,9	3,0
2001	2,6	5,6	3,5
2002	2,7	6,5	3,7
var. 91-02 (%)	697	573	569

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, Superintendencia de Isapres.

De acuerdo a este cuadro, la mayoría de los subsidios fueron otorgados a través del sistema privado. Es importante tener en cuenta que el grupo más

<sup>12</sup> MENSAJE PRESIDENCIAL (2011), p. 8.

<sup>13</sup> DUSAILLANT (2009) pp. 183-185

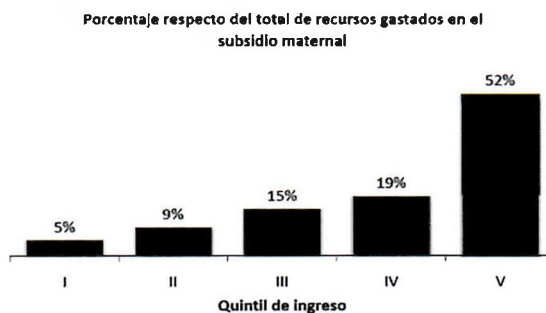
<sup>14</sup> DUSAILLANT (2009) p. 184.

<sup>15</sup> TOKMAN et al (2004) p. 232.



fértil tendrá mayores probabilidades de tener un hijo gravemente enfermo, por lo que naturalmente las madres de este grupo pedirán más días de licencia que las del grupo menos fértil (sin ser eso indicio de fraude). A menor nivel socioeconómico la fertilidad tiende a incrementarse (un examen preliminar de la CASEN 2006 nos indica una fertilidad promedio de 2,1 para las madres del quintil I y 1,5 para las del quintil V, si consideramos a las madres menores de 60 años y sólo a los hijos que habitan con ellas). Por tanto, deberíamos esperar que en ausencia de fraude las integrantes de FONASA usarían más este tipo de licencias que las cotizantes de Isapre. La realidad descrita en el cuadro corresponde exactamente a lo contrario<sup>16</sup>.

- El 68% de las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año se otorgan entre el tercer y el sexto mes de vida del hijo, es decir, la mayoría de ellas se otorga inmediatamente después de terminado el permiso postnatal, mecanismo que permite llegar a un postnatal extendido de cinco meses y medio (en promedio). (COMISIONES, 2011, p. 24).
- Las bajas tasas de participación laboral femenina (un 42%<sup>17</sup>) junto con las precarias condiciones y la informalidad del trabajo femenino hacen que sólo un tercio de las mujeres trabajadoras sean beneficiarias de este privilegio. La razón por la cual se produce este fenómeno puede explicarse porque estos subsidios están directamente vinculados a la afiliación y contribución al sistema de salud. En el siguiente cuadro<sup>18</sup> es posible encontrar los porcentajes de madres beneficiarias de acuerdo a sus niveles de ingreso; lo cual deja en manifiesto el carácter regresivo de este subsidio, en donde el 52% del dinero va a familias de altos ingresos y sólo un 14% a familias de bajos ingresos, siendo evidente que son este tipo de familias las que encuentran más problemas para tener y mantener un trabajo estable.



<sup>16</sup> DUSSAILLANT (2009) p. 185. Nota al pie número 11.

<sup>17</sup> MATTHEI (2011) p. 10.

<sup>18</sup> MATTHEI (2011) p. 12 citando Encuesta CASEN 2009 MIDEPLAN.

- Con el sistema actual de fuero maternal es muy difícil utilizar los contratos de plazo fijo o por obra o faena determinada<sup>19</sup>. Si la trabajadora queda embarazada durante el transcurso de este tipo de contratos, ella seguirá gozando de fuero maternal aun cuando el plazo haya expirado, por lo cual habrá que recurrir a la autorización judicial para terminar la relación laboral, hecho que encarece los costos y promueve la contratación de hombres en este tipo de tareas.
- El derecho a sala cuna no es de uso común, pues, como ya fue mencionado con anterioridad, muchos de los empleadores evaden la obligación contratando menos de 20 trabajadoras. La conveniencia de que este sea un deber del empleador es discutible, pues desincentiva la contratación de mujeres, incrementa los costos y además es una política que olvida que la crianza de los hijos es un deber de ambos padres y no sólo de la madre.
- La diferencia en los costos es clave en esta materia. El empleador, al momento de contratar, puede realizar el siguiente análisis: contratar a un hombre por el ingreso mínimo a la fecha equivalente a \$182.000, mientras que contratar una mujer por el ingreso mínimo más el costo estimativo asociado a la sala cuna asciende a la suma aproximada de \$332.000<sup>20</sup>.

#### **IV. Proyecto de ley**

El proyecto de ley fue creado por moción del Presidente de la República Sebastián Piñera, con el objetivo de cumplir con una de las promesas hechas en su Campaña Presidencial el año 2009. Fue enviado al Congreso el día 28 de febrero de 2011.

##### **A. Objetivos**

Los objetivos del proyecto de ley son:

- Garantizar el mejor cuidado de los hijos.
- Permitir que más madres accedan a los beneficios de 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<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> MENSAJE PRESIDENCIAL (2011), pp. 10-11

<sup>20</sup> MATTHEI (2011) p. 6

<sup>21</sup> MENSAJE PRESIDENCIAL (2011) pp. 11-14.

Es importante señalar, para objetivos del análisis, que no hay una declaración explícita dentro de los objetivos que involucre mejorar la igualdad de género en el mercado laboral, lo único que se menciona es que debe aumentarse la participación masculina en la crianza de los hijos. Lo mismo ocurre en relación con la idea de evitar o prevenir la discriminación laboral femenina, elemento que no es considerado como un propósito en sí, sino como parte de las consecuencias del tercer objetivo.

Adicionalmente hay sólo una pequeña mención respecto de la posibilidad de elección de las familias en estas materias: "Si bien existe un acuerdo sobre la importancia de la familia como núcleo principal de la sociedad, desgraciadamente cada vez entregamos menos atribuciones a las familias para decidir sobre el cuidado y crianza de sus hijos" (MENSAJE PRESIDENCIAL, 2011, p. 13).

Uno de los objetivos adicionales que ha sido mencionado tanto en la prensa como en conferencias sobre la materia (la Ministra Matthei hace clara referencia a este objetivo en el seminario del Centro de Estudios Públicos) es que a través de estos cambios se busca impulsar la superación de la pobreza entre las mujeres, lo cual tiene directa relación con su participación en el mercado laboral.

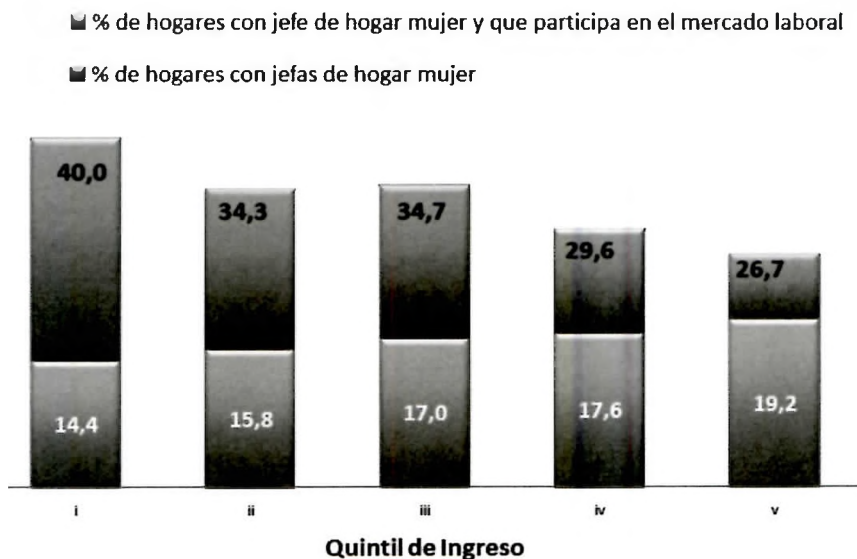
De acuerdo a la encuesta CASEN 2009, en Chile se registró un aumento del 14 al 16% de las mujeres en situación de pobreza. Esto significa que, actualmente, casi un millón 400 mil mujeres se encuentran en estas circunstancias y, de ellas, casi el 40% no tiene trabajo (CÁMARA, 2011a).

Los antecedentes de la encuesta confirman la cruda relación que existe entre empleo y pobreza. Para las mujeres la tasa de desocupación es mayor que la de los hombres, que no alcanza el 50%.

De acuerdo a este estudio, serían tres los factores que están feminizando la pobreza en Chile: el debilitamiento de la familia, lo que aumentaría el nivel de vulnerabilidad de una mujer y sus hijos; el alto nivel de desempleo femenino; y la imposibilidad de conciliar el cuidado de los hijos con la rigidez del mundo del trabajo (CÁMARA, 2011a).

En el siguiente cuadro<sup>22</sup> se compara la relación entre los porcentajes de mujeres que son jefas de hogar y que participan o no en el mercado laboral. En el primer quintil, el 25,6% de las mujeres son jefas de hogar aun cuando no están participando en el mercado laboral.

<sup>22</sup> MATTHEI (2011) p. 3.



## B. Contenido

El proyecto de Ley no hará modificación alguna que perjudique el sistema actual de pre y postnatal, dado que son considerados “derechos adquiridos” que deben ser protegidos y respetados<sup>23</sup>. Los principales cambios son:

### *Nuevo sistema de permiso parental*

Este periodo comienza a regir justo después de terminado el beneficio del postnatal, y podrá ser usado tanto por la madre como por el padre, teniendo la madre la opción de escoger quién será el que tome el beneficio. El permiso parental será equivalente a doce semanas, de las cuales seis de ellas podrán ser usadas por el padre a partir de la sexta semana del permiso. La madre tendrá el derecho de traspasar hasta dos semanas del periodo prenatal al postnatal en caso de contar con expresa autorización del médico tratante.

Durante este periodo la madre (o el padre cuando correspondiere) recibirá un subsidio que cubrirá el 100% de sus remuneraciones con un tope de 30 UF, lo cual corresponde a una disminución salarial de alrededor de un 50%. La explicación otorgada en esta materia es: “si bien el ideal es que este nuevo subsidio financie completamente las remuneraciones de todas las mujeres trabajadoras, en la práctica ello no es posible. Hay recursos escasos y que deben

<sup>23</sup> MENSAJE PRESIDENCIAL (2011) p. 14.

ser distribuidos de la mejor forma posible, evitando que la entrega de este nuevo subsidio incremente aún más la regresividad de los subsidios maternales” (MENSAJE PRESIDENCIAL, 2011, p. 15). Adicionalmente, y de acuerdo a la Ministra Directora del SERNAM, este tope “cubriría al 83% de las madres trabajadoras de nuestro país” (COMISIONES, 2011, p. 26).

Este subsidio se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del DFL N° 150 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social<sup>24</sup>.

De acuerdo a Janet Gornick y Marcia Meyers, es importante establecer límites altos en los subsidios, de manera tal que exista un incentivo a tomar el beneficio para todos los estratos sociales<sup>25</sup>. Por lo tanto el problema es balancear la escasez de recursos y la oportunidad de otorgar el beneficio de manera eficiente al mayor número de padres posible, aun cuando los subsidios sean financiados por el Estado.

Las beneficiarias podrán trabajar en jornada reducida durante este periodo si su remuneración no es completamente cubierta por el subsidio. Sin embargo, la cantidad de dinero que pueda recibir por el subsidio y el trabajo adicional que realice no podrá ser superior al promedio de las tres últimas remuneraciones.

La razón de esta autorización es, según la Ministra del Trabajo, para dar a las mujeres con trabajos más especializados o calificados la posibilidad de mantener su posición y contactos en el trabajo, de manera tal de no perder oportunidades de ascenso por sus obligaciones familiares<sup>26</sup>.

### ***Enfermedad del niño menor de un año***

Este permiso puede ser usado después del término de los permisos pre y postnatal con la nueva extensión. Sabiendo que hay diferentes tipos de enfermedades que afectan a los infantes, se crea una distinción entre enfermedades graves y gravísimas.

En el caso de las enfermedades gravísimas se mantiene el sistema de subsidios que corresponderían en el caso de pre y postnatal. Tratándose de enfermedades graves el subsidio tendrá un límite de 30 UF con copago escalonado de acuerdo al tramo del ingreso de la madre<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Id. p. 20.

<sup>25</sup> GORNICK Y MEYERS (2003) p. 123.

<sup>26</sup> MATTHEI (2011) Audio.

<sup>27</sup> MENSAJE PRESIDENCIAL (2011) p. 16.

Para evitar fraude y la presentación de falsas licencias médicas, los médicos tendrán un deber legal de dar un informe detallado, justificando las razones por las cuales debiera otorgársele la licencia.

### **C. Fuero**

Reconociendo la actual situación de la mujer en el mercado laboral, este beneficio se mantendría, pero con algunas modificaciones. El fuero no se extenderá por la creación del permiso parental; seguirá comenzando con el embarazo, pero concluirá después de un año del nacimiento del niño.

Además, el beneficio coincidirá con la duración de los trabajos temporales o por obra o faena, de manera tal que no sea necesaria la autorización judicial en este caso.

En caso que el padre haga uso del permiso parental también gozará de fuero laboral por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del fuero. En este caso, la duración del fuero de la madre se reducirá en el equivalente al periodo de fuero ejercido por el padre.

Si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o del permiso parental, continuará percibiendo el subsidio hasta la conclusión del periodo de descanso o permiso.

### **D. Alimentación del niño menor de dos años.**

No gozarán del derecho a dar alimentos aquellas madres trabajadoras cuya jornada sea parcial, o aquellas que hayan optado por volver a sus trabajos durante el permiso postnatal parental.

### **E. Ampliación de la cobertura del subsidio**

Se modifican los requisitos para recibir el subsidio con el propósito de cubrir a los más pobres del país, y para incluir, además, a quienes trabajan *part-time* o por contrato a plazo fijo.

Los requisitos necesarios para incluir a este tipo de trabajadoras son:

1. Integrar un hogar perteneciente al 20% más pobre de la población.
2. Tener doce meses de afiliación previsional antes del embarazo.
3. Tener ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores al embarazo.

4. Que su última cotización haya sido en virtud de un contrato a plazo fijo, o por obra o faena, dentro de los cuales se entienden incorporadas las trabajadoras agrícolas de temporada (MENSAJE PRESIDENCIAL, 2011, pp.17-18).

### **F. Adopción**

La trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente el cuidado personal dentro de un procedimiento de adopción, tendrá derecho al permiso postnatal parental y al subsidio correspondiente. La razón entregada para la extensión de este beneficio fue que: "Hoy en Chile el 77% de los niños adoptados tienen más de 6 meses al momento de la adopción (SENAME, 2010). Se trata de menores que, sin ser recién nacidos, por la especial situación en la que se encuentran, es necesario que pasen un periodo de adaptación junto a sus nuevos padres, construyendo lazos de apego y cuidado". (MENSAJE PRESIDENCIAL, 2011, p. 14)

Por su parte, si el adoptado tiene menos de seis meses, serán aplicables también los permisos de pre y postnatal.

### **G. Entrada en vigencia de la ley y sus efectos<sup>28</sup>**

Una vez que la ley haya sido publicada en el Diario Oficial, se la considerará como vigente para todos los efectos legales. Los beneficios serán aplicables a todas las madres que estén haciendo uso de su descanso de maternidad, incluyendo a aquellas que se hayan reincorporado a sus trabajos, siempre que el hijo tuviere menos de 24 semanas de edad.

Aquellos que estuvieren haciendo uso del permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, se seguirá aplicando el régimen hoy vigente, pero una vez vencida la respectiva licencia, si se otorga una nueva, esta deberá sujetarse a las nuevas normas.

## **V. Tramitación en el Congreso**

Desde su presentación, y durante su tramitación en el Congreso, el proyecto de ley tuvo múltiples puntos de discordia. Si bien todos consideran que legislar sobre el permiso parental es un avance para nuestro país, al entrar en detalle de cómo debiera ser este permiso (su flexibilidad, financiamiento, u otras características) se generan diferencias. El objetivo de este capítulo es presentar algunos de los temas de mayor controversia de este proyecto y las potenciales soluciones que fueron discutidas.

<sup>28</sup> COMISIONES (2011) p. 29.

## 1. Tope de 30 UF

Uno de los temas que ha generado mayor controversia ha sido el establecimiento de un tope en las remuneraciones en el caso del permiso postnatal parental de 30 UF. En este punto, las opiniones fueron bastante divergentes.

Por una parte, y como se señaló anteriormente, se ha indicado que este tope se creó porque los recursos fiscales son escasos y por lo tanto deben ser bien focalizados, aun más si se tiene en cuenta la regresividad que ha presentado este subsidio. A este respecto, la Ministra Directora del SERNAM ha señalado que “esta reducción busca no seguir incrementando la regresividad que este [subsidio] tiene. Actualmente el 52% de los recursos van a las madres del quinto quintil, es decir, el de mayores ingresos, y sólo el 5% se destina a las madres del primer quintil” (COMISIONES, 2011, p. 49).

Adicionalmente, otro de los argumentos que fue recogido en la discusión, es que el 83% de las mujeres trabajadoras tienen remuneraciones iguales o inferiores a 30 UF, por lo cual un alto porcentaje se encuentra cubierto dentro de este tope.

Sin embargo, es posible considerar este límite como discriminatorio de la clase media, pues aquellas personas que ganan por sobre 30 UF se ven perjudicadas por la disminución en sus remuneraciones, razón por la cual se les desincentiva el uso del permiso, situación que resulta aun más crítica en el caso de hogares en que las mujeres son jefas de hogar.

En cuanto a su tramitación legislativa, este punto fue objeto de un reclamo de inconstitucionalidad presentado ante el Tribunal Constitucional por el Presidente de la República el día 20 de junio de 2011.

Este reclamo impugnó la votación del nuevo artículo 197 bis (norma que consagra, regula y establece los requisitos y límites de este nuevo permiso postnatal parental) realizada por las Comisiones del Trabajo y Previsión Social y de Salud del Senado en primer trámite constitucional. En dicha instancia se acordó votar separadamente las normas contenidas en el inciso primero del citado artículo, aprobándose sólo una parte de él y rechazándose en lo demás, lo que causaba la eliminación del tope de 30 UF para el subsidio, quedando entonces como tope las 66 UF que se aplican al permiso que actualmente se encuentra vigente.

Esta modificación de texto hubiese implicado un mayor gasto público y una modificación de las normas de seguridad social, las cuales no contaron con la oposición del Presidente de la República.<sup>29</sup> Es por ello, que el recurso de

<sup>29</sup> CÁMARA (2011b) p. 8.



inconstitucionalidad fue ratificado por el Tribunal Constitucional en un fallo dividido de cinco votos contra cuatro, de fecha 14 de julio de 2011<sup>30</sup>.

El Gobierno presentó una nueva propuesta a través de lo contenido en las indicaciones presentadas a la Cámara de Diputados el día 12 de agosto de 2011. En este documento se señaló que el tope: “no podrá exceder de la cantidad de un millón de pesos”.

La cantidad señalada se convertiría en unidades de fomento, al valor que tenga esta a la fecha de publicación de la ley. A contar del 1 de enero de 2013, se reajustaría según la variación del IPC entre noviembre del año antecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse.

## 2. Fuero

Frente a las modificaciones al fuero –que implicarían la eliminación de tres meses del periodo– ha existido gran oposición especialmente por la teoría del derecho adquirido: “No es posible construir una propuesta legislativa mediante la eliminación de derechos y beneficios ya existentes y con los cuales las madres trabajadoras de nuestro país cuentan hoy en día” (COMISIONES, 2011, p. 35).

Por el contrario, se ha señalado que el objetivo de esta reforma es corregir una distorsión en la ley laboral que hoy se ha vuelto en contra de las propias mujeres. “Actualmente el fuero desincentiva la contratación de mujeres con hijos menores de un año y tres meses e incluso de cualquier mujer en edad fértil, porque a las primeras, independientemente de las necesidades de la empresa, no es posible despedirlas, y las segundas pueden llegar a esta situación si se embarazan”<sup>31</sup>.

Una de las modificaciones propuestas durante la tramitación fue la de contar el fuero a partir del término del descanso maternal excluyendo el permiso postnatal parental que se crea en virtud de este proyecto. Adicionalmente, el fuero que le correspondería al padre por hacer uso del permiso no sería descontado del correspondiente a la madre.<sup>32</sup>

## 3. Jornada reducida

Frente a esta posibilidad, se presentaron muchas preguntas relativas a cómo iría a implementarse esta medida, que de una u otra forma flexibiliza la jornada laboral sin que ello afecte la empleabilidad de las personas que hagan uso de este beneficio.

<sup>30</sup> BCN (2011).

<sup>31</sup> DUSSAILLANT y GONZÁLEZ (2011) p. 7.

<sup>32</sup> COMISIÓN DE HACIENDA DEL SENADO (2011) p. 10.

Se ha dicho que este es uno de los aspectos negativos del proyecto, por cuanto establece una discriminación arbitraria de los derechos de las madres, dado que sólo a las de ingresos medios y altos se les reconoce la capacidad para decidir libremente sobre lo que es mejor para ellas y sus hijos<sup>33</sup>.

Respecto de esto último se ha argumentado que la asimetría de poder que existe entre empleador y trabajador es menor para sueldos más altos y, por tanto, mujeres con sueldos superiores a 30 UF estarían en mejores condiciones para negociar con su empleador. Sin embargo, es difícil trazar una línea divisoria que separa un hogar vulnerable de uno que no lo es en función del monto en UF del sueldo de la mujer, lo cual también puede decirse respecto de las "asimetrías de poder"<sup>34</sup>.

Una de las soluciones que se presentó al problema fue que si el beneficiario opta por ejercer el derecho (luego de dar aviso al empleador por carta certificada), el empleador deberá ofrecer una alternativa para su ejercicio y el acuerdo final entre las partes deberá ser suscrito por ambos en la Inspección del Trabajo. Este acuerdo podría considerar un régimen especial de jornada, que le permita al beneficiario acumular jornadas reducidas<sup>35</sup>. Por su parte, el padre también tendría derecho a la jornada reducida<sup>36</sup>.

#### 4. Base para el pago del subsidio

El proyecto de ley establece que la base para el pago del subsidio será la remuneración de la madre y no la del padre, hecho que también generó diversas reacciones, entre las cuales se encuentran: "Al ofrecerle un subsidio en base a la remuneración de la madre, el padre no optará por asumir el cuidado del hijo, toda vez que es reconocido que las mujeres hoy presentan un menor nivel de ingresos que el de los hombres" (COMISIONES, 2011, p. 33).

Es por ello, que una de las soluciones presentadas por el Ejecutivo en las Indicaciones presentadas el 12 de agosto fue que las remuneraciones que sirvieran de base para el cálculo del subsidio sean las del beneficiario, lo cual se aleja de la primera versión en la cual los hombres se verían penalizados en sus ingresos, creando un desincentivo en el uso del permiso.

<sup>33</sup> CIFUENTES (2011) p. 21.

<sup>34</sup> DUSSAILLANT y GONZÁLEZ (2011) p. 5.

<sup>35</sup> Existió durante la discusión en el Congreso la sugerencia por parte del Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio de generar "un banco de horas", el que permita a la trabajadora o trabajador que quiere retomar su empleo para recuperar la totalidad o parte sustantiva de su remuneración, pueda acumular las horas de la semana en uno o dos días, logrando así incrementar la efectividad de su trabajo y mantener la productividad de la actividad para la empresa. COMISIONES (2011) p. 80.

<sup>36</sup> OFICIO 163-359. Indicaciones p. 4.

## 5. Casos especiales de partos múltiples o niños prematuros

Otro de los elementos discutidos en la tramitación en el Congreso y que no formaba parte del proyecto inicial es qué ocurre en los casos los partos múltiples o hijos prematuros. Una madre cuyo hijo nace prematuramente simplemente pierde su derecho al reposo prenatal, aun cuando el recién nacido requiere más cuidados habituales dada su frágil condición de salud.

Uno de los argumentos en contrario es que “los niños nacidos prematuramente tienen una velocidad de crecimiento superior al promedio, entre los tres y seis meses posteriores al parto, lo cual significa que transcurridos los seis primeros meses de vida del menor, este alcanza el desarrollo de un niño que completó el periodo de gestación” (COMISIONES, 2011, p. 63).

Las indicaciones del Ejecutivo de agosto de 2011 recogieron esta inquietud y sugirieron que en el caso de los hijos prematuros no se pierdan las semanas de prenatal y que respecto de los embarazos múltiples el permiso se aumentaría en siete días corridos por cada niño nacido.

## 6. Licencias por enfermedad del hijo menor de un año

Se ha sostenido que es un error clasificar las enfermedades entre gravísimas y graves, ya que tanto las patologías como los enfermos cambian. A este respecto, la Ministra Directora del SERNAM indicó que existe conciencia de esta situación, por lo cual se ha establecido en el proyecto que esta clasificación sería realizada por decreto, el cual deberá ser actualizado al menos cada tres años, lo que permite que sea adaptable a las distintas realidades que se van dando<sup>37</sup>.

Por otro lado, se ha mencionado que más que ampliar o reducir los beneficios recibidos en razón de este tipo de licencias, sería más efectivo mejorar e incrementar la fiscalización que hacer este tipo de distinciones. El proyecto considera medidas de resguardo ante los abusos, pero parecen insuficientes. Si no se pudo controlar la licencia por reflujo, igual de difícil será controlar la categoría de gravísima de la enfermedad<sup>38</sup>.

## 7. Extensión de la cobertura

Si bien uno de los objetivos del proyecto es la ampliación de la cobertura del beneficio a la mayor cantidad de beneficiarias, se cuestionó en el Congreso la efectividad de esta medida considerando los requisitos establecidos: “No parece apropiado limitar los beneficios a sólo el 20% más pobre de la población,

<sup>37</sup> COMISIONES (2011) p. 51.

<sup>38</sup> CIFUENTES (2011), p. 16.

pues ello resulta contrario al propósito manifestado de ampliar la cobertura del sistema de protección a la maternidad y los beneficios que contempla“ (COMISIONES, 2011, p. 34).

Si se revisan las estadísticas en la materia, durante el año 2009 se registraron en Chile 235.365 nacimientos, y se solicitaron en total 83.997 subsidios por maternidad, lo que significa que la cobertura de este beneficio alcanzó a un 35,7%. Ahora bien, si se consideran los datos de la encuesta CASEN correspondiente al mismo año 2009, el número total de mujeres en edad fértil, entre los 18 y 43 años de edad, ocupadas y que tienen contrato de trabajo a plazo fijo, por obra o faena, alcanzó a 215.698 mujeres, de las cuales 23.461 corresponden al primer quintil de ingresos (es decir, están en el rango del 20% más pobre de nuestra población). En consecuencia, el universo que podría verse beneficiado por el aumento de cobertura es, en el mejor de los casos, equivalente a un 10% del total de mujeres que se encuentran en las situaciones antedichas (COMISIONES, 2011, p. 67)

Por otra parte, esta iniciativa legal no considera un sistema gradual de incorporación de los beneficiarios que permita incrementar progresivamente el universo de destinatarios del sistema de protección<sup>39</sup>.

En razón de ello, se presentó una nueva solución, la cual eliminaría el requisito de encontrarse en el 20% más pobre de la población, pero sólo a contar del 1 de enero de 2013<sup>40</sup>.

## **VI. La Ley**

Luego de una controvertida tramitación legislativa, se llegó al acuerdo que conformaría la Ley 20.545. En este capítulo se analizarán los principales cambios implementados al proyecto de ley analizado en el capítulo IV.

### **1. Cambios al antiguo régimen de pre y postnatal**

En este ámbito, se elimina la posibilidad de traspasar semanas del pre al postnatal, como había sido sugerido durante la tramitación del Proyecto. Adicionalmente se incorporan los casos de partos prematuros y partos múltiples. De acuerdo al articulado, en el primer caso, se considerará prematuro al niño nacido en la semana 33 de gestación o que hubiese pesado menos de 1.500 gramos al nacer, en cuyo caso el descanso postnatal será de 18 semanas. En el caso de embarazos múltiples el postnatal se incrementará en siete días corridos

<sup>39</sup> COMISIONES (2011) p. 84.

<sup>40</sup> OFICIO 163-359. Indicaciones p. 9.

por cada niño nacido. Si concurren ambas situaciones, la duración será la de aquel que tenga mayor extensión.

## **2. Permiso postnatal parental**

La modificación principal en esta materia radica en la forma en que las madres o los padres podrán ejercer este permiso, pues la ley les entrega la posibilidad de elegir entre dos opciones: (1) hacer uso de 12 semanas de permiso postnatal parental, periodo en el cual recibirán un subsidio con un tope de 66 UF; o (2) 18 semanas en las que pueda trabajar a media jornada con un 50% del subsidio, asistiendo la obligación al empleador de pagar un piso mínimo del 50% del sueldo<sup>41</sup>. La trabajadora deberá dar aviso al empleador por carta certificada a lo menos 30 días antes del término del periodo de postnatal informándole la opción que ha de tomar. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores estas sólo puedan realizarse en jornada completa. En caso de rechazo en la incorporación, la trabajadora podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo, quien resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones ameritan la medida. Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo también podrán acceder a este beneficio, de acuerdo a lo señalado anteriormente y en conformidad a lo acordado con su empleador.

El padre podrá gozar del permiso, si la madre así lo autoriza, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que esta indique, teniendo también la posibilidad de optar por la jornada parcial. Durante este periodo recibirá el subsidio anteriormente señalado, el cual será calculado sobre la base de sus remuneraciones. En caso de que el padre haga uso de este permiso, deberá dar aviso a su empleador a través de una carta certificada a lo menos diez días antes de la fecha en que se hará uso de él.

La Ley hace mención expresa de que los trabajadores independientes tendrán derecho a este permiso, teniendo también la opción de trabajar en jornada parcial si así lo decidieren.

## **3. Licencias por enfermedad del hijo menor de 1 año y menor de 18 años**

La Ley mantiene intacto el artículo 199, agregando que el subsidio de que trata este artículo sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental.

<sup>41</sup> COMISIONES (tercer trámite), p. 3.

#### **4. Fuero**

Las trabajadoras gozarán de fuero durante todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad excluyendo el nuevo permiso postnatal parental. De esta forma, se mantiene el sistema anterior a la presentación del proyecto de ley, sin afectar el tiempo en el cual las trabajadoras gozan del fuero, pero sin extender tampoco su duración con la creación del permiso.

En el caso de que el padre haga uso del permiso parental, este gozará de fuero por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso (a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo), el cual no podrá exceder de tres meses. Otra de las modificaciones introducidas es que el fuero de la madre no se reducirá en el equivalente del periodo de fuero ejercido por el padre.

Por otra parte, se elimina el desafuero automático establecido en el Mensaje para los contratos a plazo fijo o por obra, servicio o faena determinada.

#### **5. Ampliación de la cobertura del subsidio**

En este punto se logró un gran avance en la ampliación de la cobertura del subsidio, pues en un principio sólo serían consideradas aquellas madres trabajadoras que integraran el 20% más pobre de la población que cumplieran, además, con una serie de requisitos de afiliación y cotización.

Sin embargo, el texto final de la ley eliminó toda referencia a este porcentaje, estableciendo que a partir del 1 de enero de 2013 todas aquellas mujeres que a la sexta semana anterior al parto no tengan un contrato de trabajo vigente tendrán derecho al subsidio. Este se otorgará por un máximo de 30 semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio las beneficiarias podrán trabajar, sin perder el beneficio.

#### **6. Derecho a dar alimentos**

Se elimina la disposición que no otorgaba este derecho a las trabajadoras de jornada parcial o reducida.

#### **7. Normas transitorias**

Quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso hasta que el menor cumpla 24 semanas de edad. La trabajadora podrá reincorporarse a sus labores

en jornada parcial hasta que el menor cumpla 30 semanas de vida. Para ello, deberá dar aviso por carta certificada en ambos casos con al menos cinco días de anticipación a la fecha en que se hará uso del permiso, y deberá señalar cuál de las opciones va a elegir. En caso de no enviarlo, se entenderá que se acoge al régimen sin jornada parcial. Este aviso debe ser enviado con copia a la Inspección del Trabajo.

En el caso de aquellos padres que han adoptado, tendrán derecho a este permiso, el cual se contará inmediatamente a partir del término del permiso de 12 semanas contenido en el artículo 200 y tendrán la posibilidad de elección ya descrita.

## **VII. Modelo de políticas para familias que trabajan de Janet Gornick y Marcia Meyers<sup>42</sup>.**

En los últimos años, académicos europeos han estudiado el sistema de seguridad social discutiendo las potenciales características de un sistema de protección social favorable a las mujeres. Una facción, que se enfoca en las obligaciones de cuidado en la familia, señala que un régimen de estas características implica otorgarles apoyo a las mujeres, en las diversas formas que ellas escojan, para cumplir con sus obligaciones de cuidado en la familia. Por lo cual, el rol ideal del Estado sería el de otorgar a las mujeres el “derecho a tener tiempo para cuidar de sus hijos” y entregarles algún tipo de remuneración por el trabajo que ellas realizan en la casa.

Desde otro punto de vista, según el cual se promueve la universalidad en cuanto al rol de proveedor, y que fomenta el empleo femenino, se argumenta que el rol principal del Estado debe ser reforzar la igualdad de género en el mercado.

Para reconciliar estas perspectivas, es necesario impulsar importantes transformaciones tanto en lo relativo a la igualdad de género como en la participación en el mercado laboral. Primero, hombres y mujeres deben participar tanto en el trabajo pagado en el mercado laboral como en el “trabajo no pagado” en la casa. Segundo, el tiempo destinado a las obligaciones familiares debiera ser no sólo sin consideración del género, sino que, además, debe ser sustancial hasta que los hijos tengan la edad suficiente como para entrar a un sistema educacional (entre 2 a 3 años), es por ello que los padres deberían pasar (y por lo tanto tener) más tiempo con sus hijos.

El modelo “*dual-earner/dual carer*” –término creado por la socióloga británica Rosemary Crompton– supone un arreglo social, que implica una sociedad que

<sup>42</sup> GORNICK y MEYERS (2004) pp.12 y siguientes (resumen y traducción).

estaría compuesta de hombres y mujeres que escogen diversas combinaciones para participar tanto del mercado laboral como de cumplir con sus obligaciones familiares; lo cual dependería de diversos factores a considerar: sus preferencias, las necesidades y etapas en las cuales se encuentran sus hijos, y los recursos que existan dentro de sus parientes.

¿Qué sería necesario para generar este tipo de sociedad? Requeriría transformaciones en la división del trabajo entre hombres y mujeres, un mercado laboral más favorable hacia y con las familias, y un nuevo rol del Estado. La transformación más fundamental resultaría de una redistribución del tiempo en que los padres y madres trabajan tanto en el mercado laboral como en su propia casa. Para que esto ocurra, tanto hombres como mujeres deberían tener la opción de trabajar menos horas y tener mayor flexibilidad mientras sus hijos sean pequeños, sin injustas penalizaciones en sus sueldos, beneficios u oportunidades profesionales.

No es posible esperar que este tipo de dilemas sean resueltos únicamente en cada familia en particular; ni tampoco es posible pretender que los empleadores realicen por sí mismos este cambio fundamental. El éxito de este tipo de políticas será únicamente posible si el Estado juega un papel más activo apoyando nuevas alternativas, que permitan crear este tipo de opciones al menor costo tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Los elementos que deben incluirse para generar el modelo "*dual-earner/dual-carer*" son los siguientes:

### **1. Permisos parentales**

Las políticas relativas a los permisos parentales son fundamentales para ayudar a equilibrar el trabajo y las obligaciones propias de la familia, de manera tal de asegurar un tiempo suficiente y de calidad para el cuidado de los niños más pequeños. Para alcanzar esta meta, las políticas en esta materia deberán incluir tanto derechos como beneficios que otorguen a los padres el derecho a tomarse un tiempo sin trabajar para cuidar de sus hijos sin perder su trabajo en razón de ello, recibiendo, además, un subsidio que cubra la falta de remuneraciones durante el periodo del permiso.

Gornick y Meyers han establecido una serie de características que deben cumplir estos beneficios, los cuales serán analizados en la próxima sección.

### **2. Educación temprana, cuidado y programación de los colegios**

Si los permisos parentales son extendidos a todos los padres, ellos serían capaces de cuidar a sus hijos más pequeños y de ajustar sus horarios para pasar



más tiempo con sus hijos mayores. Para estos últimos, el sistema educacional es de suma importancia.

Las principales características de estas políticas son: (1) este tipo de servicios debiera ser otorgado sin distinciones, universalmente como un derecho. Esto mejoraría tanto la disponibilidad como la accesibilidad para los padres, siendo un elemento esencial de apoyo para quienes trabajan. (2) Este tipo de servicio debería estar disponible en horarios extraordinarios. (3) Este servicio debe ser de calidad. La decisión de los padres de sustituir tiempo de trabajo por tiempo en la casa está influenciada tanto por el costo de estos servicios, como por la percepción de la calidad del cuidado entregado a sus hijos.

Sin embargo, otro factor a considerar es que los niños necesitan de cuidado no sólo cuando ellos comienzan a ir al colegio/jardín o sala cuna. Dependiendo de las jornadas laborales de sus padres, ellos podrían necesitar de cuidado antes o después del colegio y/o durante las vacaciones. Es por eso que políticas que tiendan a extender las horas en el colegio y a alargar el año escolar o las actividades relacionadas con el colegio podría apoyar a las familias que trabajan.

### **3. Regulación de la jornada laboral**

Este modelo asume que tanto madres como padres que trabajan debieran ajustar sus jornadas laborales para poder cumplir con sus obligaciones familiares. Uno de los primeros cambios a introducir es la reducción de la jornada laboral, teniendo además el derecho a trabajar *part-time* mientras sus hijos son pequeños. Segundo, las políticas laborales debieran proteger a los trabajadores que eligen trabajar menos horas de sanciones excesivas tanto en sus remuneraciones como en sus beneficios, requiriendo que los empleadores realicen un pago proporcional de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas. Tercero, las políticas relacionadas con la compensación a los trabajadores pueden alivianar la carga de tener que trabajar en jornadas extraordinarias, como, por ejemplo, el trabajo *part-time*.

### **4. Seguridad económica para las familias**

Una sociedad que incentiva que hombres y mujeres trabajen de manera igualitaria tanto en el mercado laboral como en sus hogares, espera que ellos sean responsables de la seguridad económica de sus familias, pero también es una sociedad que permite que los padres limiten sus horas de trabajo para dedicarse al cuidado de sus hijos.

Los subsidios son una de las políticas que aseguran la estabilidad económica de la familia, sin embargo, esto puede no ser suficiente garantía para familias de escasos recursos. Es por ello que es necesario crear políticas que sirvan de apoyo a

este tipo de familias y que tengan las siguientes características: (1) Estas debieran socializar una porción de los gastos extraordinarios que los niños generan en sus familias. (2) Deben proveer “seguridad económica” estableciendo un piso para los trabajadores no calificados sin crear desincentivos en su contratación. (3) Deben crear asistencia temporal para el desempleo. (4) Deben asegurar seguridad económica para madres o padres solteros jefes de hogar.

## VIII. Análisis

En este capítulo se realizará un análisis de la ley con los requerimientos que, según las profesoras Gornick y Meyers, son claves para el desarrollo de su modelo en materia de permisos parentales. Posteriormente se analizará la Ley N° 20.545 desde una perspectiva más amplia tratando de predecir algunos de sus efectos en nuestra sociedad.

### 1. Comparación con las características establecidas en el modelo de Gornick y Meyers<sup>43</sup>

#### *A. Los permisos maternales otorgan a la gran mayoría de las madres que trabajan seguridad laboral y mantención de sus remuneraciones*

Uno de los principales obstáculos en esta materia es que para poder recibir el beneficio es necesario haber cumplido con ciertos requisitos de afiliación y cotización, por lo tanto, están directamente vinculados al trabajo formal. Sin embargo, ¿qué es lo que ocurre con aquellas madres que tienen menos tiempo de afiliación o menos contribuciones? ¿Qué ocurre con aquellas madres que trabajan en el mercado informal? En el 2003, 46% de las mujeres trabajaban en el mercado informal, mientras que la cifra en los hombres era de un 34%.<sup>44</sup> Está claro que los requisitos de afiliación y cotizaciones tienen directa relación con la mantención del sistema, sin embargo, es importante buscar mecanismos que tiendan a incentivar la incorporación a las mujeres que trabajan en la informalidad.

La intención de incorporar a la “gran mayoría” de las madres trabajadoras estuvo siempre latente durante la tramitación de la ley, lo cual queda reflejado en las modificaciones realizadas para ampliar la cobertura del subsidio. En el proyecto enviado al Congreso sólo aquellas madres que se encontraban en el 20% más pobre de la población podían acceder al beneficio, sin embargo, la Ley eliminó dicho requisito, expandiendo el subsidio a partir del 2013 a quienes cumplan con ciertos requisitos de cotización y afiliación.

<sup>43</sup> GORNICK y MEYERS (2003) pp. 112 y siguientes.

<sup>44</sup> CORREA (2008) p. 6.

Existieron dos discusiones importantes respecto del requisito de “mantención de las remuneraciones”. La primera discusión, ya tratada en capítulos anteriores, es la relativa a la mantención del tope de 66 UF. La segunda es la vinculada a aquellos trabajadores de zonas extremas que reciben una asignación compensatoria de su remuneración, en consideración a la lejanía, costo de vida y demás condiciones asociadas. No siendo tal bono imponible, este no sería considerado al calcular el subsidio correspondiente, independiente del nivel de remuneraciones, lo que significaría una importante disminución en los ingresos económicos del padre o madre<sup>45</sup>. Sin embargo, el texto final de la ley en su Artículo 6° permitió la mantención en el pago de dichas asignaciones, por lo cual no se verán afectadas las remuneraciones de este tipo de trabajadores.

El beneficio del fuero garantiza seguridad laboral. La pregunta va a continuar siendo ¿cuánto tiempo será efectivamente necesario? Por ahora, se ha mantenido la norma previa a las modificaciones, que es de un año contado desde el término del descanso maternal.

En conclusión, los cambios introducidos ayudan a cumplir de mejor forma aquello que contempla este requisito, sin embargo, es importante encontrar mecanismos que permitan alcanzar a todas aquellas mujeres que aun trabajando no están recibiendo estos beneficios.

***B. Los permisos maternales son complementados con un permiso parental que permite tanto a las madres como a los padres tener permisos pagados durante los primeros años de su hijo(a)***

Esta ley introduce el permiso postnatal parental en la legislación chilena, lo cual permite cumplir con este requisito. Sin embargo, un elemento importante es que amplía el tiempo en que ambos padres pueden pasar con sus hijos durante los primeros meses de vida, manteniendo el subsidio o pudiendo trabajar en jornada parcial. La introducción de la jornada parcial es un importante paso para el sistema chileno, pues permite introducir y fomentar el trabajo *part-time*, acercándose a aquello ya señalado en materia de regulación de la jornada laboral.

La diferencia principal que se genera con los países desarrollados es en la duración del permiso. Se debe tener en cuenta que estos requisitos fueron generados a partir de un análisis a las políticas establecidas por dichos países, los cuales cuentan con recursos claramente mayores.

El sistema chileno de protección a las familias que trabajan está lejos de garantizar algún tipo de permiso durante los años preescolares. La forma en

<sup>45</sup> COMISIONES (tercer trámite), p. 12.

que esto se podría llevar a cabo implica, por ejemplo, ampliar el tiempo en el cual el padre o la madre puedan hacer uso del permiso fijando una edad determinada para ello, como en los casos de Noruega y Finlandia, en que los permisos pueden ser utilizados hasta los 3 años del niño, en Dinamarca hasta los 9 años, y en Suecia hasta los 8 años<sup>46</sup>. En todos estos países, el subsidio disminuye a lo largo del tiempo o se fijan tasas fijas de subsidio menores a las correspondientes en los primeros meses del beneficio.

Es importante tener en consideración que los cambios en estas materias deben ser realizados lenta y cuidadosamente, de manera tal que sean efectivos y no pasen a ser letra muerta luego de su promulgación, especialmente en lo que se refiere a la participación del padre en el cuidado de los hijos, lo que implica un gran cambio dentro de la cultura chilena, en la cual aún permanece con fuerza la figura de padre proveedor-mujer dueña de casa.

***C. Madres y padres deben tener derecho a un tiempo sin trabajar que sea remunerado, para atender necesidades de corto plazo o emergencias de sus hijos***

Los permisos dentro del sistema chileno que podrían ser considerados dentro de este requisito son las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año y menor de 18 años.

Si bien se intentó generar cambios en esta regulación, el texto final de la Ley 20.545 mantuvo el artículo 199 sin alteraciones. La única diferencia que se introduce es que este permiso sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental. Es difícil saber con certeza si esta licencia será utilizada o no como medio de extensión del permiso a más de 6 meses, lo que dependerá de las fiscalizaciones que existan al efecto. Durante la discusión en el Congreso, las representantes de la corporación "Comunidad Mujer" señalaron en esta materia que "la extensión misma a seis meses del postnatal no asegura que el gasto en licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año revertirá su trayectoria ascendente en el futuro. Si los cambios en los sistemas de incentivos y la mayor fiscalización no prosperan, en un tiempo más el "postnatal promedio" será superior a los siete meses y, en ese evento, es probable que volvamos a escuchar que es necesario "transparentar esta realidad" (COMISIONES, 2011, p. 86).

En relación con el permiso por enfermedad del hijo menor de 18 años, no se cumple con el requerimiento, pues es un permiso no pagado y porque además contempla únicamente situaciones extremas y específicas, que se alejan de lo requerido en este punto.

<sup>46</sup> GORNICK y MEYERS (2003) pp. 124-125.

El problema entonces es que no se permite generar un equilibrio entre las diversas obligaciones a las cuales debe enfrentarse un trabajador, dado que existen múltiples situaciones que no califican como una emergencia, pero que aun así requieren de la atención de los padres.

***D. Los permisos parentales deben promover la igualdad de género asegurando los derechos de los padres e incentivando su uso***

La pregunta principal en este punto es ¿utilizarán los papás este beneficio? De acuerdo a lo que indicó la Ministra Matthei en el seminario del Centro de Estudios Públicos, muchos hombres se opusieron, en un principio, a la creación de este tipo de permisos, que involucra en mayor medida a los padres.

Para poder contestar esta pregunta es necesario incluir en el análisis factores culturales de la sociedad chilena. De acuerdo a lo indicado por la *International Social Survey Programme* (ISSP) del 2002 (que mide patrones culturales en la población de Brasil, Chile y México), los hombres (chilenos) encuestados trazaban una línea entre la vida familiar y el trabajo pagado, considerando las tareas domésticas y la crianza de los hijos como un factor que podría dificultar sus posibilidades de trabajar fuera de la casa. Ellos veían estos deberes como tareas que debían realizar las mujeres. Como resultado, el trabajado remunerado era visto como "real" y como territorio de hombres, a pesar del creciente avance de la mujer en el mercado laboral<sup>47</sup>.

El rol del hombre como proveedor también define su posición de autoridad en la familia. En esta situación, muchos hombres perciben el trabajo femenino como una amenaza al cumplimiento de los deberes domésticos particularmente en lo relacionado a la crianza y el cuidado de los hijos. La encuesta usada en este estudio confirma esta afirmación. El 83% de los entrevistados (por la ISSP) estaba de acuerdo con la afirmación "es probable que un preescolar sufra si su madre trabaja"<sup>48</sup>.

Es claro entonces que la sociedad chilena tiene una fuerte tendencia al modelo del padre proveedor-mujer dueña de casa. Esta es una de las razones por la cual el postnatal para los padres es sólo de 5 días, para incentivar su uso. ¿Qué ocurriría entonces con las semanas que puede usar el padre?

De acuerdo a Gornick y Meyers<sup>49</sup>, varios pasos deben tomarse para aumentar el uso de estos beneficios por parte de los padres:

<sup>47</sup> CONTRERAS Y PLAZA (2010) p. 33.

<sup>48</sup> Id.

<sup>49</sup> GORNICK Y MEYERS, (2003) p.134.

- **Mantenimiento en las remuneraciones.** Este punto fue un gran avance que tuvo la ley en comparación al proyecto, ya que la ley toma como base para el cálculo del subsidio la remuneración del padre respectivo y no la de la madre, como había sido establecido previamente.
- **Creación de un sistema de derechos intransferibles** tanto para el padre como para la madre, lo cual implica un periodo especialmente asignado al padre, que, de no tomarse, se pierde.
- **Campañas de educación pública** pueden ayudar a reducir la resistencia tanto cultural como institucional a que los padres usen de estos beneficios, alterando el discurso tanto privado como público relativo a la participación de los padres en la crianza de los hijos.

***E. El financiamiento de estas políticas debe distribuir los costos del cuidado de los hijos en toda la sociedad y minimizar la carga puesta sobre los empleadores***

Nuestro país tiene un sistema enteramente pagado por el Estado, elemento que se asemeja a lo establecido en los países nórdicos<sup>50</sup> con la diferencia que en estos países los empleadores ayudan a financiar estos permisos.

Hay dos puntos a analizar en esta materia: (1) el postnatal masculino y (2) el derecho de alimentación. Aun cuando el postnatal masculino es un periodo muy corto, este es pagado en su totalidad por el empleador, que tiene un incentivo económico para evitar que el padre trabajador haga uso del beneficio. Por otra parte, el derecho de alimentación puede ser visto como un costo adicional para los empleadores, pues ellos tendrán cinco horas menos de trabajo a la semana de una mujer en comparación con un hombre. Por lo mismo, es posible que sea otro de los factores que aumente la discriminación laboral femenina.

## **2. Análisis amplio de las políticas**

En este acápite se analizarán algunos de los principales defectos dentro de las políticas chilenas que buscan ayudar a los trabajadores a equilibrar sus obligaciones laborales con las familiares.

Uno de los primeros problemas que han surgido en este análisis es que estas políticas no han sido vistas como un conjunto sistemático destinado a ayudar a los trabajadores en general, sino que ellas aún se encuentran ligadas al concepto de "protección a la maternidad".

<sup>50</sup> GORNICK y MEYERS, (2003) p. 142.

Esta situación impide comunicar con fuerza el mensaje de que el modelo tradicional del “hombre-jefe de hogar/mujer-dueña de casa” debe cambiar, para acercarse más hacia la igualdad de género. Aun cuando se ha establecido que se pretende incrementar la responsabilidad de ambos padres en el cuidado de sus hijos, las consecuencias que esta estructura genera están lejos de lograr este propósito. Esto también puede ser reafirmado por la mantención del artículo 203 del Código del Trabajo relativo al derecho de sala cuna.

Otro elemento que debe ser considerado es la discriminación contra la mujer, donde una potencial solución podría ser la creación de claras políticas de antidiscriminación. En este trabajo se han discutido una serie de hechos que confirman que la discriminación a las mujeres no es un hecho superado en el mercado laboral chileno, lo cual puede verse, por ejemplo, en la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres (de acuerdo con el estudio realizado por Hugo Ñopo, en el periodo 1992-2003 los hombres ganan en promedio entre 22-35% más que las mujeres<sup>51</sup>) y las diferencias en los porcentajes de participación laboral en el mercado. Para que estas medidas sean efectivas, deben considerar la realidad y la cultura en la cual se insertan.

La igualdad de género no sólo debe ser impulsada en el mercado laboral, sino también en el cuidado y crianza de los hijos en el hogar. De acuerdo con Katherine Zippel, las políticas que promueven la igualdad de género ayudan a impulsar la igualdad de remuneraciones entre los padres, lo que puede a su vez ayudar a igualar las facultades de negociación en lo relativo a las divisiones del trabajo en el hogar<sup>52</sup>.

Por lo tanto, no se trata únicamente de crear un sistema para equiparar las remuneraciones (como se trató de hacer con la Ley 20.348 de 29 de junio de 2009, que establece la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres), sino que de un cambio de mentalidad que no puede ser impulsado sólo por esta ley. La pregunta es ¿son las leyes capaces de cambiar conductas? O ¿son las conductas las que cambian la ley? Cameron Macdonald, criticando el modelo de Gornick y Meyers, señala que el cambio institucional no es lo suficientemente fuerte como para aliviar la sensación que se genera entre las mujeres que trabajan, de creer que son malas madres por el simple hecho de trabajar.<sup>53</sup>

Por otra parte, aun cuando no se estableció claramente dentro de los objetivos de la Ley 20.545, otro elemento a ser considerado en la discusión de esta reforma es la “superación de la pobreza femenina”.

<sup>51</sup> ÑOPO (2006) p. 41.

<sup>52</sup> ZIPPEL (2007) p. 4.

<sup>53</sup> GORNICK y MEYERS (2009) p. 441.

Una de las recomendaciones de las Naciones Unidas para la superación de la pobreza entre las mujeres es incrementar la igualdad en el acceso al empleo a través de la extensión de las políticas de permisos parentales. Sin embargo, en estas mismas recomendaciones se indica que deben existir mecanismos en contra de la discriminación contra la mujer y que el elemento esencial a impulsar es la igualdad de género<sup>54</sup>.

Esta recomendación va de la mano con la idea de que los permisos pagados de varios meses fortalecen la participación de la mujer en el mercado laboral de diversas formas, de hecho de acuerdo con el estudio realizado por Christopher Ruhm estos permisos incrementan las tasas de empleo femenino entre un 3 y un 4% , lo que se debe a dos factores: (1) más mujeres están motivadas a entrar al mercado laboral antes de tener una familia para poder recibir el subsidio en el futuro, y (2) el acceso al permiso pagado permite elevar las tasas de reingreso laboral postparto.<sup>55</sup> Si las mujeres del primer quintil son capaces de entrar en el mercado laboral, hay mayores posibilidades de que sus familias puedan superar la pobreza.

Adicionalmente, proveer de jardines infantiles o salas cunas es un elemento esencial en este punto; de esta manera las mujeres podrán equilibrar más eficientemente sus obligaciones laborales y familiares<sup>56</sup>, por lo tanto las políticas gubernamentales en esta materia también deben ser analizadas.

Existe otro aspecto que debe ser considerado al momento de crear este tipo de políticas: los factores culturales que afectan y hacen disminuir el ingreso de las mujeres al mundo laboral, especialmente en familias de escasos recursos. Este factor tiene estricta relación con la pregunta planteada en párrafos anteriores de si las leyes cambian comportamientos o viceversa. El comportamiento de las parejas de las mujeres juega un papel muy importante en su participación en el mercado laboral, así como también los modelos de familia que existen en la cultura chilena, la repartición de los deberes del hogar entre los miembros de la familia, la presencia o ausencia de una madre que trabaja en la familia, entre otros.

Aun cuando los permisos parentales pueden ser útiles para superar la pobreza, la experiencia de otros países señala que estas políticas no son efectivas de manera independiente. Si tomamos, por ejemplo, la experiencia de Suecia: "gran parte del éxito de las políticas de superación de la pobreza en Suecia se debe al sistema de impuestos y transferencias, en combinación con altas tasas de empleo y bajos niveles de desigualdad en materia de ingresos, lo cual

<sup>54</sup> SCHMIDT (2011) p. 7.

<sup>55</sup> GORNICK y MEYERS (2003) p. 240.

<sup>56</sup> MISRA et al. (2007) p. 816.



ha incrementado la demanda de trabajo a favor de los trabajadores menos capacitados. El éxito también se debe a la disminución en las horas trabajadas y requeridas a este tipo de trabajadores<sup>57</sup>.

## IX. Conclusiones

Uno de los principales objetivos de este trabajo era comparar el nuevo sistema que se crea con la Ley 20.545 con el modelo de las profesoras Gornick y Meyers: "*dual earner-dual carer*". Este modelo presenta un paquete de principios que, aplicados como políticas públicas, pretenden ayudar tanto a padres como a madres trabajadoras a balancear sus deberes familiares y laborales. Como ha sido analizado, esta ley no se hace cargo sistemáticamente del problema, pues modifica sólo uno de los elementos que permiten promover la corresponsabilidad en la familia.

Los jardines infantiles y salas cunas seguirán con problemas de cobertura, la jornada laboral es aún muy extensa (en la mayoría de los países de la OECD el promedio es de 40 horas, pero aún mucha gente trabaja por sobre ese límite<sup>58</sup>), y el trabajo *part-time* no es aún considerado como una solución real (utilizable por hombres y mujeres). Respecto de este último punto, es importante destacar que la jornada parcial creada por la ley permite introducir el concepto como una nueva opción (siempre dentro del contexto del permiso parental) que podría incentivar una mayor profundización en la materia.

Por otra parte, aun cuando se mencionó en múltiples oportunidades el concepto de corresponsabilidad, no se abarca de manera directa la desigualdad de género tanto en el mercado laboral como en el trabajo doméstico. En razón de ello, es importante generar mecanismos que incentiven a los padres a hacer uso de este beneficio no sólo a nivel legislativo, sino que también a nivel cultural y educacional.

Adicionalmente, existen aún una serie de problemas que afectan a las mujeres trabajadoras que deben ser considerados, como por ejemplo: las bajas tasas de participación en el mercado laboral, bajos ingresos, discriminación y pobreza, que deben ser analizados como un todo, tratando de tomar en cuenta todos los posibles factores que están creando este tipo de situaciones, no sólo en el ámbito económico, sino que también cultural y social.

A pesar de lo anterior, la Ley 20.545 ha sido un gran avance en la materia, pues ha introducido el permiso parental al ordenamiento jurídico chileno

<sup>57</sup> BJORKLUND y FREEMAN (1997) p. 33.

<sup>58</sup> OECD (2002)

(manteniendo y no afectando los niveles de ingreso familiares), otorgando la posibilidad de trabajar jornada parcial a quien así lo desee, permitiendo además una ampliación de la cobertura del subsidio a familias de menores recursos, hecho por lo cual puede ser considerado como el primer paso para alcanzar el modelo *dual-earner, dual carer*.

## Bibliografía citada

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2011). ¿En qué va el postnatal de seis meses? Disponible en: [http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas\\_profundidad/en-que-va-proyecto-postnatal-seis-meses](http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/en-que-va-proyecto-postnatal-seis-meses) [fecha de consulta: 22 de septiembre de 2011]

BJORKLUND, Anders, y FREEMAN, Richard (1997): "Generating Equality and Eliminating Poverty, the Swedish Way", en FREEMAN, Richard; TOPEL, Robert, y SWEDENBORG, Birgitta (1997); *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model* (Chicago, University Chicago Press): pp 488.

CAAMAÑO, Eduardo (2007): "Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXIX: pp. 171-202.

CAAMAÑO, Eduardo (2009): "Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo", *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXXIII: pp. 175-214.

CIFUENTES, Cecilia (2011): "Extensión del Postnatal: Análisis del Proyecto de Ley", *Serie Informe Económico* N° 215, Libertad y Desarrollo. Disponible en: [http://www.lyd.com/wp-content/files\\_mf/sie215extensiondelpostnatalanalisisdelproyectodeleyccifuentesmayo2011.pdf](http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/sie215extensiondelpostnatalanalisisdelproyectodeleyccifuentesmayo2011.pdf) [fecha de consulta: 26 de agosto de 2011]

COMISIÓN DE HACIENDA DEL SENADO (2011): "Primer Informe recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, en materia de duración del descanso de maternidad. Boletín 7526-13". Cuadro comparativo del texto aprobado por las Comisiones de trabajo y previsión social y de salud unidas y que no fue objeto de modificaciones en la comisión de hacienda. Disponible en <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php> [fecha de consulta: 19 de agosto de 2011]

COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD DEL SENADO (2011): "Informe recaído en el proyecto de ley Boletín 7526-13 en primer trámite constitucional". Disponible en: <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php> [fecha de consulta: 11 de agosto de 2011]

COMISIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE SALUD DEL SENADO (2011): "Informe recaído en el proyecto de ley Boletín 7526-13 en tercer trámite constitucional". Disponible en: <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php> [fecha de consulta: 30 de septiembre de 2011]

CONTRERAS, Dante, y PLAZA, Gonzalo (2010): "Cultural factors in women's labor force participation in Chile", *Feminist Economics* vol. 16 (2): pp. 27-46.

CORREA, Teresa (2008): "Achieving gender equity in the labor market: Successes and failures of social policies in democratic Chile". Disponible en: <http://lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/ilassa/2008/> [fecha de consulta: 22 de septiembre de 2011]

DIRECCION DEL TRABAJO, "¿Cual es el contrato part-time?" Disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60758.html> [fecha de consulta: 1 de agosto de 2011]

DUSSAILLANT, Francisca (2009): "¿Más salas cunas o permisos postnatales más largos? Alternativas de política para apoyar a la maternidad y la primera infancia", *Revista Estudios Públicos*, vol 115: pp 175-246.

DUSSAILLANT, Francisca, y GONZÁLEZ, Pablo (2011): "Pro Familia y Pro Empleo: Propuestas para un postnatal win-win". *Puntos de Referencia* N° 333. Disponible en: [www.cepchile.cl/dms/archivo\\_4810.../pder333\\_dussailant-gonzalez.pdf](http://www.cepchile.cl/dms/archivo_4810.../pder333_dussailant-gonzalez.pdf) [fecha de consulta: 19 de agosto de 2011]

GORNICK, Janet, y MEYERS, Marcia (2003): *Families that work. Policies for reconciling parenthood and Employment*. (Nueva York, Russell Sage Foundation): 392 pp.

GORNICK, Janet, y MEYERS, Marcia (2004): "Supporting a Dual Earner/Dual Carer Society: Lessons from abroad". Disponible en: [http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Gornick\\_Meyers\\_Heymann\\_final\\_chapter.pdf](http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Gornick_Meyers_Heymann_final_chapter.pdf) [fecha de consulta: 22 de septiembre de 2011]

GORNICK, Janet, y MEYERS, Marcia (2009) "Gender Equality. Transforming Family Divisions of Labor" The Real Utopias Project, vol. VI (Nueva York, Editorial Verso): pp 466.

HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS (2011): Reportaje: La feminización de la Pobreza en Chile. Disponible en: <http://www.camara.cl/fempob2011/Noticia.aspx?idNoticia=41845> [fecha de consulta: 20 de agosto de 2011]

HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS. Cuenta Oficio N° 6302 (19/07/2011) del Tribunal Constitucional en Tramitación del Proyecto de Ley en materia de duración del descanso de maternidad, Boletín 7526-13. Segundo Trámite Constitucional. Disponible en: <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php> [fecha de consulta: 4 de agosto de 2011]

MATTHEI, Evelyn (2011): "Proyecto de Ley de Extensión del Postnatal", en Seminario "Impacto y alcance de extensión del postnatal", Centro de Estudios Públicos. Disponible en: [http://www.cepchile.cl/dms/lang\\_1/doc\\_4774.html](http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_4774.html) [fecha de consulta: 5 de septiembre de 2011]

MATTHEI, Evelyn (2011): "Proyecto de Ley de Extensión del Postnatal", en Seminario "Impacto y alcance de extensión del postnatal", Audio de la Presentación. Centro de Estudios Públicos. Disponible en: [http://www.cepchile.cl/dms/lang\\_1/doc\\_4774.html](http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_4774.html) [fecha de consulta: 5 de septiembre de 2011]

MENSAJE N° 311-358 (2011): con el que inicia un proyecto de ley que crea el permiso postnatal parental y modifica el Código del Trabajo en materias que indica. Disponible en: <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php>

MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN, Encuesta CASEN 2009, disponible en <http://www.mideplan.gob.cl/casen2009/> [fecha de consulta: 7 de agosto de 2011]

MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO, Red de Protección Social, Preguntas Frecuentes. <http://www.redprotege.gov.cl/frmPreguntasFrecuentes.aspx?idArticulo=370&idseccion=246&idfaq=246&idSeccionPadre=169> [fecha de consulta: 1 de agosto de 2011].

MISRA, Joya; MOLLER, Stephanie; BUDIG, Michelle (2007): "Work-Family Policies in Poverty for Partnered and Single Women in Europe and North America". *Gender and Society*, vol 21, N° 6: pp 804-827.

ÑOPO, Hugo (2006): "The gender gap in Chile 1992-2003 from a matching comparisson perspective", Inter-American Development Bank. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp2698.pdf> [fecha de consulta: 5 de octubre de 2011]

PROGRAMA CHILE CRECE CONTIGO, "Presentación del Sistema". Disponible en: <http://www.crececontigo.gob.cl/sobre-chile-crece-contigo/presentacion-del-sistema/> [fecha de consulta: 9 de septiembre de 2011]

OFICIO N° 163-359, "Formula indicaciones al proyecto de ley en materia de descanso de maternidad" (12/08/2011). Disponible en <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php> [fecha de consulta 14 de agosto de 2011]

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (2002), "Working Hours". Disponible en <http://www.oecd.org/dataoecd/46/17/37964450.pdf> [fecha de consulta: 5 de octubre de 2011]

SCHMIDT, Verena (2011): "Equal Access to Full Employment and Decent Work as a Poverty Reduction Strategy". Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/impact\\_bdpfa/EP2%20-%20Schmidt\\_Final%20%5Bconsolidated%5D.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/impact_bdpfa/EP2%20-%20Schmidt_Final%20%5Bconsolidated%5D.pdf) [fecha de consulta: 1 de septiembre de 2011]

TOKMAN, Marcelo, RODRÍGUEZ, Jorge, y LARRAÍN, Fernando (2004): "Subsidios por Incapacidad Laboral 1991-2002: incentivos institucionales, crecimiento del gasto y una propuesta de racionalización", *Revista Estudios Públicos*, vol. 93: pp. 219-247.

## Normas citadas

Decreto con Fuerza de Ley N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. *Diario Oficial*, 24 de julio 1978.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo. *Diario Oficial*, 16 de enero de 2003.

Ley N° 20.545, modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. *Diario Oficial*, 17 de octubre de 2011.