



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO

## **“PROTECCIÓN A LA PATERNIDAD EN EL POSTNATAL”**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Autor: Ignacio Letelier Fernández

Profesores Guía:

Profesora Verónica Fernández Omar

Profesor: Roberto Cerón Reyes

Santiago de Chile, 2020.



*A mi querida familia, polola y amigos,  
por acompañarme y apoyarme durante todo este proceso.*



## Índice

<b>Introducción</b> .....	6
<b>II. Familia: Desde la concepción tradicional hasta nuestros días</b> .....	9
a. Visión histórica de la familia.....	9
b. Concepción de familia en la actualidad. ....	11
c. Evolución de los roles en la familia. ....	15
<b>III. Marco jurídico. Evolución histórica de la protección a la paternidad</b> .....	21
a. Situación anterior a Ley N° 20.047.....	23
b. Ley N° 20.047. ....	26
c. Ley N° 20. 545.....	28
d. Posnatal parental en la actualidad.....	31
1) Situación de la madre trabajadora.....	31
2) Situación del padre trabajador.....	34
3) Paralelo entre los derechos del padre y de la madre.....	35
e. Proyectos de ley relacionados con el permiso postnatal parental.....	39
<b>IV. Posnatal parental del padre en el Derecho Comparado</b> .....	45
1. La Unión Europea. ....	45
1) España.....	49
2) Suecia.....	52
3) Irlanda. ....	53
b. Norteamérica y América Latina y el Caribe.....	54

1) Estados Unidos. ....	60
2) Canadá. ....	64
3) Argentina. ....	66
4) Uruguay. ....	70
<b>V. Conclusiones</b> .....	<b>74</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>83</b>

## **I. Introducción**

En Chile la protección a la maternidad tiene una larga data en términos normativos, con avances paulatinos, pero consistentes. Su primera regulación fue hace poco más de un siglo, cuando en el año 1917 se estableciera la obligación del empleador de implementar un espacio en el lugar de trabajo (establecimientos industriales, talleres y fabricas) que estuviese destinado a la recepción de los hijos de las madres trabajadoras, menores de un año de edad, a través de la Ley N° 3.186. Esta Ley, además les otorgaba a las trabajadoras el permiso y disposición de tiempo para amamantar a sus hijos sin que sufrieran un descuento en sus remuneraciones. Años más tarde, recién a partir de 1920, comienza a esbozarse la idea o posibilidad de establecer un régimen de protección pensado en un periodo de descanso previo y posterior al nacimiento. Es así como en el año 1925, se establece como beneficio - a través del Decreto Ley N° 442 - un periodo de descanso de 60 días para las mujeres trabajadoras, siendo 40 días previos al nacimiento y 20 días con posterioridad al mismo, lo que constituiría una primera regulación al permiso parental, en este caso específicamente de la madre, relativo al nacimiento de un hijo. Ahora bien, hay que señalar que este beneficio era limitado, siendo aplicable sólo para madres obreras, quienes mantenían únicamente el 50% de su remuneración. Esto, fue el inicio de una serie de ámbitos de protección que con el pasar de los años se fueron incrementando y modificando, a los cuales pueden acceder las madres trabajadoras, y que constituyen la base del marco normativo actual de protección a la maternidad, las cuales fueron acorde y contestes con el contexto y la realidad social vigente imperante en esos años.

Pero los tiempos fueron cambiando, la concepción de familia fue mutando, así como los roles de sus integrantes dentro de ellas. Sin perjuicio de este cambio de paradigma que se estaba forjando, éste no estaba teniendo una correlación normativa. Esto, hasta que el año 2011, en donde recién se plasma legislativamente una modificación en la terminología que trajo consigo cambios en el paradigma relativo a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos: pasamos de utilizar el término “postnatal”, a referirnos al “posnatal parental”. Esta nueva denominación tiene relación con que el permiso o periodo de descanso ya no es únicamente de la madre, sino de ambos padres, pudiendo el padre hacer uso de una parte de dicho periodo. Sin perjuicio de que la decisión de hacer uso de dicho permiso por parte del padre requiere autorización de la madre, lo cual es un punto que abordaremos más adelante, dicha modificación terminológica y de régimen jurídico constituye en sí misma un primer reconocimiento y un primer paso en la promoción formal de la igualdad de roles, a

la que aspiramos en miras a ser un país desarrollado. Como bien sabemos, el lenguaje reconoce y construye realidad.

De acuerdo a la relevancia de fortalecer la figura paterna en el desarrollo temprano de los hijos e hijas, y promover el apego conciliando la familia y el trabajo, es que cabe preguntarnos ¿es suficiente con dicho cambio terminológico?, o más bien, ¿seguimos “al debe” en material del postnatal parental para el padre?; ¿se queda la ley sólo en el papel, o se ejerce este derecho por parte de los padres óptimamente? Desde ya nos atrevemos a afirmar que no es suficiente este cambio legislativo, que la ley no ha tenido la aplicabilidad esperada y que la protección al postnatal parental en el caso del padre es bastante escasa.

La presente memoria tiene por objeto demostrar que si bien la legislación actual en Chile relativa a la protección a la paternidad en el postnatal ha avanzado en el sentido de crear un marco legal que otorga un mayor amparo, éste sigue siendo insuficiente en comparación a los derechos laborales que tiene la madre, y también muy inferior en relación con países más desarrollados en estas materias, lo que hace necesario un cambio en nuestra legislación actual en aras de generar una mayor igualdad en estas materias, que sea consecuente con el cambio social que ha existido.

Para lo anterior, haremos en primera instancia una descripción preliminar de las diversas concepciones de familia, desde la antigüedad hasta nuestros días, y también analizaremos el factor sociológico en términos de constitución y roles relativos a la familia. Es decir, cómo ha variado la familia con el correr de la historia.

Luego de eso, haremos un recorrido por los principales hitos normativos en materia de protección a la maternidad y su compatibilización con el trabajo, para llegar al momento de promulgación del permiso de postnatal parental en el año 2011, analizando también la normativa actual de la protección a la paternidad. Realizaremos un paralelo entre los derechos laborales que tiene la madre, y los que tiene el padre, además de analizar ciertas estadísticas relativas al número de permisos traspasados al padre durante los años de vigencia de la Ley 20.545.

Nos referiremos también a la realidad comparada en relación a la protección a la paternidad en el postnatal. Se hace menester tener presente que existen países que tienen un mayor ejercicio de este derecho en el posnatal, como España, Suecia e Irlanda, en Europa, o Canadá y Estados Unidos, en América.

Finalmente, y a partir de lo anterior, enumeraremos una serie de obstáculos al ejercicio del derecho a postnatal parental del hombre en Chile, para fundamentar nuestra postura con respecto a la poca aplicabilidad y protección del postnatal parental en el caso del padre. Junto con eso, y a modo de conclusión, vamos a describir cuales consideramos, son los desafíos futuros y ciertos cursos de acción recomendables para lograr su concreción.

## II. Familia: Desde la concepción tradicional hasta nuestros días.

La familia, como bien lo señala la Constitución Política de la República de nuestro país, “es el núcleo fundamental de la sociedad” y como tal, ha sido objeto de estudio por los expertos desde hace un largo tiempo. No sólo desde el punto de vista del Derecho, sino también desde el punto de vista de la psicología, la sociología, la antropología, la biología e incluso de la economía, por nombrar algunas disciplinas. En tal sentido, la familia es un concepto de amplias y variadas implicancias.

Entre las áreas de estudio de la familia, se encuentra el ámbito del Derecho en su arista laboral y, específicamente, respecto del tema que nos atañe: la protección a la paternidad en el postnatal. Desde el punto de vista jurídico, es sumamente interesante ver cómo ha ido cambiando la familia con el pasar de los años, cómo el espectro relativo a estructuras de familia ha ido ampliándose, los roles que cumplen los diferentes integrantes dentro de ella se han ido modificando, y cómo el derecho laboral se ha ido adaptando, y deberá seguramente seguir haciéndolo, a las diferentes dinámicas sociales que han existido, que existen y que, sin duda alguna, seguirán existiendo en el núcleo de nuestra sociedad.

Dentro de este contexto, es que en este segundo capítulo buscaremos analizar cuál es el concepto tradicional que se tiene de familia, desde sus inicios, para darnos cuenta de cómo en los últimos 50 años ha ido mutando dicha concepción. Con ello, también pretendemos evidenciar la variación que ha existido en términos de roles dentro de la estructura familiar, y por qué dicha modificación es clave al momento de pensar en un escenario jurídico de plena corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, acorde a la realidad imperante.

### a. Visión histórica de la familia.

En una primera aproximación a la búsqueda de ¿qué es la familia?, podemos referirnos a su concepción etimológica. En tal sentido, “*algunos consideran que la palabra Familia proviene del latín familiae, que significa “grupo de siervos y esclavos, patrimonio del jefe de la gens*”<sup>1</sup>. Mientras que “*en concepto de otros, la palabra se derivada del término famulus, que significa “siervo, esclavo”, o incluso del latín fames (hambre), “conjunto de personas que se alimentan juntas en la misma casa y a los que un pater familias tiene la obligación*

---

<sup>1</sup> Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (Enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10, 12.

de alimentar”.<sup>2</sup> Estas definiciones de la familia nos dan unas primeras luces sobre lo que es el concepto de familia tradicional, que se describirá más adelante, en que se puede evidenciar que hay una posición de asimetría entre sus integrantes, con un hombre que tiene un rol determinado como “jefe de la gens”. Dicho rol consiste en el deber y la obligación de trabajar, abastecer y alimentar a aquellos que viven en su misma casa, o bajo su mismo techo. Este hombre generalmente era concebido como el padre de familia o “pater familia”.

Siguiendo con las distintas concepciones de familia, nos encontramos con las definiciones de esta palabra en los antiguos diccionarios franceses e ingleses del siglo XVII. Estas definiciones, ya más avanzadas en el tiempo con respecto de la concepción etimológica, señalan lo siguiente:

*“La idea que los antiguos diccionarios ingleses enuncian en primer lugar es la de la coresidencia. Así, el de Samuel Johnson (1755) da como primer sentido de Family: “Los que viven en la misma casa”. Y como sinónimo, household. Abel Boyer, en la primera edición de su Dictionnaire royal françois et anglois, entendía por “familia”: “Todos aquellos que viven en una misma casa, bajo una misma cabeza”<sup>3</sup>.*

De lo anterior, se puede colegir que sigue básicamente la misma estructura que la definición en su sentido etimológico y de lo que era y es la familia tradicional también conocida como “patriarcal”. Ahora bien, sin perjuicio de mantener el marcado liderazgo del pater familia, se suma un elemento que no es considerado en la concepción etimológica y que dice relación con la co-residencia, que hace referencia a que son integrantes de una misma familia no sólo las personas que se alimentan de un mismo pater familia, sino que también, aquellas que viven bajo un mismo techo. Un punto interesante respecto de esto es el hecho de que la primera idea de familia antes aludida incluía a aquellas personas que trabajaban en una misma casa, como los sirvientes o esclavos, por ejemplo. Sin perjuicio de esto, hay que precisar que ellos no pertenecían en aquella época a la familia entera, sino únicamente al jefe de la gens, lo cual nos entrega desde ya, una idea de una relación jerarquizada y de, hasta ahora, tres posiciones: pater familia o jefe de la gens, familia, y esclavos o siervos. Esto último, conforme a la realidad de esa época, sirve para dar cuenta que no todos tenían los mismos derechos, algo que en la actualidad, a nuestros ojos es inconcebible, pero que

---

<sup>2</sup> Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (Enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10, 12.

<sup>3</sup>Jean Lúios Flandrina Orígenes de la familia moderna.  
[http://www.iin.oea.org/Cursos\\_a\\_distancia/origenes\\_de\\_la\\_familia\\_moderna.pdf](http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/origenes_de_la_familia_moderna.pdf)

debe entenderse en el contexto de su época, en la que imperaba un régimen feudal con roles profundamente marcados, en el cual la vida era en torno a la hacienda patronal, en que el padre de familia sería el encargado de trabajar dicho lugar y alimentar a su familia, para lo cual debía tener ciertos trabajadores a su disposición. No obstante que en Europa ya se estaba dejando atrás dicha estructura social, es innegable que seguían presentes bastantes de sus rasgos.

#### **b. Concepción de familia en la actualidad.**

Para seguir complementando y entendiendo a cabalidad lo que es esta “institución”, el núcleo fundamental de nuestra sociedad como está plasmado en nuestra carta magna, y que, por supuesto incorpora el concepto de la paternidad dentro de él, es necesario tener en cuenta los diferentes conceptos que tienen las distintas disciplinas sobre ella.

Desde el punto de vista de la biología podemos señalar que, *“como un hecho biológico, la Familia implica la vida en común de dos individuos de la especie humana, de sexo distinto, unidos con el fin de reproducir, y por ende de conservar la especie a través del tiempo.”*<sup>4</sup> Al respecto, es necesario precisar que la biología integra un elemento relativo a la finalidad de la familia, como es la reproducción y conservación de la especie, y en tal sentido, es sumamente importante para esta rama el rol que puedan tener tanto el hombre como la mujer. Sin perjuicio de lo anterior, no es solo reproducir el objetivo, sino que, además, hay un fin más profundo, como lo es el de buscar la perpetuidad de la especie a lo largo del tiempo. Quedarían entonces excluidos de la concepción biológica de familia los grupos compuestos por dos individuos de la especie humana, pero del mismo sexo, o de distinto sexo, pero con imposibilidad de reproducirse. Para la concepción biológica la relevancia se encuentra en la finalidad: procrear.

Por otro lado, desde el punto de vista de la psicología se entiende la familia como *“la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se supone duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, en el cual existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia”*.<sup>5</sup> Para esta disciplina la familia integra

---

<sup>4</sup> Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (Enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10, 15.

<sup>5</sup> Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (Enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10, 16.

muchos más elementos, acercándose mucho más a la diversidad de formas de familia que hay en la actualidad. Por ejemplo, señala que es un grupo de personas, no haciendo alusión a lazos de consanguinidad, ni tampoco a si deben ser del mismo o distinto sexo. Tampoco se refiere a la reproducción como fin último de la familia, sino más bien hace alusión a un proyecto vital de existencia en común, lo cual permitiría incorporar a personas de distintos sexos, pero con imposibilidad para reproducirse. Además, incorpora como elementos los sentimientos de pertenencia, compromiso personal, intimidad, reciprocidad y dependencia, alejándose notoriamente de la concepción etimológica en que existía una marcada relación jerarquizada (pater familia – familia – siervos), y no menciona el elemento de co-residencia como ocurre en el caso de las concepciones francesa e inglesa del siglo XVII. Es menester señalar que sigue siendo importantísima la actuación que tienen sus integrantes y la relación entre ellos, incluido el padre, pues *“para la Psicología, la familia implica un cúmulo de relaciones familiares integradas en forma principalmente sistémica, por lo que es considerada un subsistema social que hace parte del macrosistema social denominado sociedad; esas relaciones son consideradas como un elemento fundamental en el proceso de desarrollo de la personalidad”*<sup>6</sup>. En este cúmulo de relaciones integradas el rol del padre va más allá que la sola obligación de trabajar para así proveer y alimentar, sino que más bien, para a ser, como todos los integrantes de la familia, un elemento fundamental en el proceso de desarrollo de la personalidad.

Por su parte, para la rama de la sociología *“la Familia se constituye por una comunidad interhumana configurada al menos por tres miembros, es un conjunto de personas que se encuentran unidos por lazos parentales. Estos lazos pueden ser de dos tipos: vínculos por afinidad, el matrimonio y de consanguinidad como ser la filiación entre padres e hijos”*<sup>7</sup>. Respecto de esta concepción no deja de llamar la atención al elemento numérico establecido en la expresión “al menos por tres miembros”, lo cual excluiría a las familias monoparentales, como el caso de una madre junto a su hijo o hija, un padre junto a su hijo o hija, o una pareja de un mismo o distinto sexo sin hijos. Es relevante también hacer hincapié en la especial importancia que se le da en esta rama a los lazos parentales, que constituyen el factor de unión del conjunto de personas que integrarán la familia. Lo anterior excluye, por ejemplo, a las personas que viven bajo el mismo techo pero que no tienen un

---

<sup>6</sup> Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (Enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10, 16

<sup>7</sup> Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (Enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10, 16.

parentesco con el resto de los integrantes del hogar.

Finalmente, nos gustaría recalcar de todas las concepciones recién mencionadas hay un factor común: los seres humanos naturalmente se unen y agrupan. Lo anterior puede ser por lazos de sangre, para procrear, a fin de compartir proyectos de vida en común, o cualquier otro motivo, y muchas de estas agrupaciones, dependiendo de la arista con que las miremos, formarán este grupo social en que se dan dinámicas de interacción entre ellos, denominado “familia”.

Habiendo ya señalado diferentes concepciones actuales de lo que es la familia para distintas ramas de estudio, nos corresponde referirnos a lo que es la familia dentro de un plano netamente jurídico.

Lo primero que es menester aclarar, es que la legislación chilena hace alusión en diferentes enunciados normativos a la familia, como por ejemplo en el artículo primero inciso segundo de la Constitución Política, ya expuesto, o el artículo primero de la ley de matrimonio civil, pero en ninguna parte de nuestro ordenamiento jurídico se define qué es la familia. Lo más cercano a una definición de familia lo encontramos en el artículo 815 de nuestro Código Civil, referido al uso y habitación, que dispone lo siguiente:

*“El uso y la habitación se limitan a las necesidades personales del usuario o del habitador.*

*En las necesidades personales del usuario o del habitador se comprenden las de su familia.*

*La familia comprende al cónyuge y los hijos; tanto los que existen al momento de la constitución, como los que sobrevienen después, y esto aun cuando el usuario o el habitador no esté casado, ni haya reconocido hijo alguno a la fecha de la constitución.*

*Comprende asimismo el número de sirvientes necesarios para la familia. Comprende, además, las personas que a la misma fecha vivían con el habitador o usuario y a costa de éstos; y las personas a quienes éstos deben alimentos.”.*

Como ya señalamos, si bien este artículo no define lo que es la familia, se encarga de mencionar al menos a quienes comprende la familia, pero lo hace dentro de un contexto muy acotado, puesto que es un artículo destinado al uso y habitación.

No habiendo entonces una definición legal clara en nuestro ordenamiento sobre lo que es la familia, debemos remitirnos a la doctrina. En este entendido, el profesor Somarriva sostenía que la familia era “*el conjunto de personas unidas por el vínculo de matrimonio, del parentesco o de la adopción*”<sup>8</sup>. Esta definición, que, si bien está lejos de representar lo que significa la familia en la actualidad, sí nos señala muy bien la importancia que tuvo el matrimonio en el siglo pasado. Probablemente, el matrimonio era la institución más representativa de la familia.

Por su parte, siguiendo una línea similar a la del profesor Somarriva, don Rene Ramos Pazos en su libro sobre Derecho de Familia señala lo siguiente: “*En un sentido ya jurídico, ha sido definida la familia como un conjunto de personas entre las que median relaciones de matrimonio o parentesco (consanguinidad, afinidad o adopción), a las que la ley atribuye algún efecto jurídico;*”<sup>9</sup>.

El profesor Hernán Corral nos da otra concepción jurídica, que “*nos muestra a la familia como un conjunto de personas ligadas por el matrimonio o la filiación, o bien como individuos vinculados por consanguinidad o afinidad, resultantes de las relaciones matrimoniales o paternofiliales*”<sup>10</sup>. El mismo autor, nos entrega una concepción amplia de lo que se entiende por familia: “*En sentido amplio, la familia comprende a todos los descendientes de un progenitor común, que se hallen ligados por un vínculo de parentesco consanguíneo, dentro de los límites preestablecidos por la ley*”. Y también una restringida: “*En una concepción restringida, la familia se reduce a los cónyuges y sus descendientes, aun cuando éstos hayan formado a su vez una familia; se excluyen de ella los colaterales*”<sup>11</sup>. Ahora bien, el profesor Corral nos aclara que “*la tendencia moderna en materia de familia se caracteriza por la restricción de su amplitud, debido a que se ha producido un tránsito de la familia en sentido amplio a una modalidad reducida de la misma*”.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Rene Ramos Pazos. (2009). Derecho de Familia tomo I. 6ª edición. Santiago: Editorial jurídica de Chile. Página 9

<sup>9</sup> Rene Ramos Pazos. (2009). Derecho de Familia tomo I. 6ª edición. Santiago: Editorial jurídica de Chile. Página 9

<sup>10</sup> Hernán Corral. (2011). La familia es un fenómeno natural y jurídico. En Derecho de Familia. Decimacuarta edición actualizada. Chile: LegalPublishing Chile. Página 14

<sup>11</sup> Hernán Corral. (2011). La familia es un fenómeno natural y jurídico. En Derecho de Familia. Decimacuarta edición actualizada. Chile: LegalPublishing Chile. Página 14

<sup>12</sup> Hernán Corral. (2011). La familia es un fenómeno natural y jurídico. En Derecho de Familia. Decimacuarta edición actualizada. Chile: LegalPublishing Chile. Página 15

Todas estas definiciones doctrinarias tienen un denominador común, y es que nos señalan a un conjunto de personas que se encuentran unidas, ya sea por el matrimonio o por algún vínculo de parentesco. Estas concepciones doctrinarias se acercan en mayor medida al concepto de familia tradicional o patriarcal, al no incluir las actuales formas o modalidades de familia.

### **c. Evolución de los roles en la familia.**

El concepto de familia tradicional fue claramente el imperante en las distintas sociedades a lo largo de la historia occidental, hasta por lo menos el último cuarto del siglo XX. Respecto de los roles se puede sostener que el padre representaba la cabeza del grupo familiar, era el proveedor, el que debía abastecer y tenía el deber y la obligación de alimentar a los demás integrantes, además de ser la figura protectora de la familia y la máxima autoridad en el hogar. A partir de lo anterior, se desarrollaba una relación mucho más fría y menos estrecha por parte de los hijos que con la madre, pues el padre era más bien un símbolo de respeto. En cuanto al rol de la madre, ella estaba dedicada a las labores domésticas, de crianza y educación de sus hijos, con quienes tenía una relación de mayor simetría. Además, la madre debía cumplir con su rol de esposa, existiendo una relación de subordinación respecto del marido, quien era la persona a cargo de tomar las decisiones de la familia, y a quien ella debía obediencia. Para refrendar esto, recurriremos primero a la profesora y psicóloga Carmen Valdivia de la Universidad de Bilbao, quien nos aporta de manera muy ilustrativa las funciones de la familia al señalar lo siguiente:

*“Sobre la familia, tradicionalmente troncal, recaían funciones como: la reproductiva, protectora, educativa, transmisión de creencias y educación religiosa, recreativa, atención y cuidado de los enfermos. En entornos rurales, también la productiva y económica.*

*La Mujer hasta bien entrado el siglo XX estaba fuertemente asociada a la casa y a la familia. Se encargaba de la organización doméstica, y en los ambientes rurales, también de labores del campo. Aparece en actividades como: cuidado y atención al esposo en una atmósfera de obediencia y sumisión, y en relación a sus hijos, la protección, crianza y educación. Sobre ella recaía la atención y cuidado de las personas, la cocina, costura, compra de ropa y muebles, etc. Sus funciones se asociaban al papel de madre y esposa. Como atributos*

*aparecían: ser buena madre, trabajadora, sobria, servicial, buena organizadora, saludable y limpia.*

*Al Hombre le correspondía: como esposo, el cuidado y protección de la esposa en una atmósfera de autoridad. En relación a los hijos, la ayuda para el propio autocontrol. Ponía firmeza y rigidez educativa. En relación a la casa, la función pública, el trabajo y mantenimiento económico del hogar. En relación al trabajo, la división sexual era una norma clara.”<sup>13</sup>.*

Por otra parte, la socióloga y terapeuta familiar Alfonsina Rodríguez nos ayuda a profundizar sobre el rol que tenía el marido y padre en dicha estructura social, al sostener lo siguiente:

*“La vida de la familia transcurre con un padre proveedor económico, distante de los hijos, a quien le queda el papel de imponer la norma; y con una madre que se dedica plenamente al hogar y que posee el afecto y la cercanía de sus hijos, que apoya de incondicionalmente a su marido (...) Este patriarca de nuestra familia tradicional ofrecía seguridad; la pérdida de su aprobación infundía temor, generaba culpa, agradecimiento y confianza. En la familia patriarcal no había nada que negociar, todo estaba instituido en orden; los roles y relaciones, prefijados desde tiempos inmemoriales: el poder de la madre estaba en el hogar, en su vínculo afectivo con los hijos; y el del padre, en su posibilidad de coartar lo económico”*

<sup>14</sup>.

Me parece necesario precisar, que toda esta organización de la familia tradicional estaba fuertemente determinada por los postulados de la Iglesia Católica, que fue por largos años la religión predominante en el mundo occidental, resaltando su influencia en la sociedad y en la forma de pensar de ésta.

Ahora bien, dicha estructura familiar con roles bien definidos fue mutando a lo largo del siglo XX. Las causas que pueden explicar este cambio en el paradigma occidental de los roles en la familia, nuevos tipos de familia y estructuras sociales pueden ser muchas, pero dentro de ellas destacan especialmente los movimientos feministas del último siglo, cobrando particular relevancia el acceso a la educación que empezó a tener la mujer. Es así como, *“mientras que en 1970 relativamente pocas mujeres asistían a la universidad (y se*

---

<sup>13</sup>Carmen Valdivia. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. La Revue du REDIF, 1, 16-17.

<sup>14</sup> Alfonsina Rodríguez. (2001). La familia posmoderna: distancia y compromiso. Revista Redes, Página 106-107.

*graduaban), recientemente la situación ha sufrido un vuelco histórico. En prácticamente todos los países el número de mujeres universitarias es mayor que de hombres. Destacan Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Italia y Noruega, en donde la proporción de mujeres presentes (respecto a los hombres) en la educación superior es abrumadora<sup>15</sup>*. El acceso a la educación, y con ellos el ingreso al campo laboral por parte de las mujeres en el mundo occidental, permitió empezar a dejar en el pasado la dependencia económica que tenía la mujer respecto de su marido, uno de los principales motivos por los cuales ella estaba subordinada a él. Esto, trajo como consecuencia que exista una relación más simétrica entre el hombre y la mujer en la familia, los roles comienzan a ser compartidos, conversados y consensuados, siendo cada vez más común hablar de una corresponsabilidad tanto familiar como laboral, sobre todo considerando que la mujer ahora es capaz de disputarle al padre uno de sus principales roles que ostentó durante siglos: proveedor del hogar. Este cambio de paradigma permite a la mujer gozar de una autonomía y una libertad que hasta hace 50 años era absolutamente impensada, pues ya no se ve ni en la obligación ni en la necesidad de contraer matrimonio para obtener una estabilidad económica. Con esta nueva relación de simetría se da también paso, entre cosas, a que sea cada vez más común la cohabitación o las uniones de hecho, las tasas de matrimonio comienzan a disminuir paulatinamente, el espectro relativo a las formas de familia comienza a ampliarse, y a raíz de eso, es que *“en la actualidad hablamos de modelos familiares porque la diversidad es la norma”<sup>16</sup>*. La estructura de familia patriarcal queda atrás, siendo *“una categoría que por momentos ya no concuerda con la realidad que se vive en la mayoría de los países desarrollados —ni en buena parte, de los de nuestro entorno.”<sup>17</sup>*

En lo anterior, también existe un factor relevante que dice relación con los avances tecnológicos en materia de derechos sexuales y reproductivos de la mujer, discusiones legislativas que terminan concretándose en leyes, que hoy en día permiten tener un mayor control sobre la natalidad y que en conjunto con el aumento de las expectativas de vida y acceso a la educación de la mujer antes mencionado, permiten que sea cada vez más usual

---

<sup>15</sup> CARBONELL, JOSÉ, “La revolución en marcha. La transición demográfica y el surgimiento de las nuevas formas de convivencia familiar”, en Carbonell, José; Carbonell, Miguel; González Martín, Nuria, Las Familias en el siglo XXI: una mirada desde el Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2012, pp.13, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3174/2.pdf>.

<sup>16</sup> Alfonsina Rodríguez. (2001). La familia posmoderna: distancia y compromiso. Revista Redes, Página 109.

<sup>17</sup> CARBONELL, JOSÉ, “La revolución en marcha. La transición demográfica y el surgimiento de las nuevas formas de convivencia familiar”, en Carbonell, José; Carbonell, Miguel; González Martín, Nuria, Las Familias en el siglo XXI: una mirada desde el Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2012, pp.2, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3174/2.pdf>.

que se postergue la maternidad. La mujer comienza a concebirse como un ente autónomo, con proyectos de vida propios e individuales, dentro de los cuales uno puede ser la maternidad, pero deja de ser un imperativo moral.

Por consiguiente, hoy en día en occidente es perfectamente factible encontrar familias como la del ejemplo que se dará a continuación, en que se entrelazan diferentes personas-tipos de familia:

Pedro y María se casan y cuando cumplen cinco años de casados nace su primer hijo, Juan. Cuando Juan cumple dos años, Pedro y María deciden divorciarse. Juan se va a vivir con su padre, Pedro. Después de un año divorciado, Pedro conoce a Sofía, que también tiene hijos de un matrimonio anterior, y deciden convivir, por lo que Juan ahora vive con su padre, pero también con Sofía y los hijos de Sofía. Por otro lado, María, madre de Juan, se va a vivir con una nueva pareja, con quien tiene un hijo más.

La situación utilizada a modo de ejemplo habría sido impensada hace 50 años, en una época en que en países como Chile no existía el divorcio. Es bastante común hoy en día encontrar familias conformadas por personas divorciadas que rehacen su vida, así como también abundan los casos de familias monoparentales, por el fallecimiento de uno de los padres, separaciones de ellos u otras causas. Otros casos que podemos encontrar son las de parejas que deciden cohabitar y formar familia sin celebrar el vínculo matrimonial, o de parejas del mismo sexo que deciden irse a vivir juntos e incluso planean y adoptan un hijo. Todos los casos recién mencionados, a los que se pueden sumar varios más, obedecen a este nuevo paradigma social y que nos lleva a sostener que la idea de familia tradicional paulatinamente se ha ido dejando en el pasado para dar paso a nuevas formas de familia. *“En este sentido, ya no se habla de la familia en singular, sino de familias, en plural. Incluso se está sustituyendo por conceptos como “formas de vida familiar” o “formas de convivencia”.*<sup>18</sup> Estas nuevas formas de vida familiar o nuevas formas de convivencia, son modelos de familia que denotan un cambio de valores como bien lo señala la doctrina, en donde priman *“los principios modernos de libertad, igualdad e individualismo”.*<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> CARBONELL, JOSÉ, “La revolución en marcha. La transición demográfica y el surgimiento de las nuevas formas de convivencia familiar”, en Carbonell, José; Carbonell, Miguel; González Martín, Nuria, Las Familias en el siglo XXI: una mirada desde el Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2012, pp.2, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3174/2.pdf>

<sup>19</sup> Alfonsina Rodríguez. (2001). La familia posmoderna: distancia y compromiso. Revista Redes, Página 108.

Todo este fenómeno de nuevas formas de familia, nos llevan a un nuevo concepto de ella, en donde la profesora Fabiola Lathrop nos contribuye con la siguiente definición:

*“La familia es cualquier forma de convivencia en la que se creen vínculos afectivo y materiales de dependencia mutua, sea cual sea el grado de formalización o incluso el sexo de sus componentes, puede ser considerada una vida familiar protegida para el derecho”.*<sup>20</sup>

El nuevo paradigma relativo al rol de la mujer en la sociedad actual claramente ha repercutido en lo relativo a la paternidad, en donde hoy en día podemos encontrar un nuevo tipo de padre que ha dejado atrás las características y rasgos antes mencionados, como la lejanía y asimetría respecto de sus hijos, para dar paso a nuevos atributos. Por ejemplo, el padre actual es un padre más *“próximo, que muestra evidencias de estar vinculado emocionalmente con los hijos, que participa de las preocupaciones de los hijos y que disfruta con ello. Que atisba la posibilidad y el gusto de trabajar menos para invertir en la relación con su familia”.*<sup>21</sup>

Complementando lo anterior, la antropóloga y docente de estudios de género de la Universidad de Chile, Loreto Rebolledo, nos signa lo siguiente:

*“Constatamos la persistencia de ciertos roles y concepciones tradicionales sobre el ser padres, así como transformaciones que muestran la emergencia de nuevos modos de concebir y ejercer paternidad, (...)En su práctica como padres, estos hombres buscan no replicar la ausencia, la distancia, el autoritarismo y la frialdad en las relaciones padre-hijos/as, característicos del modelo hegemónico, y más bien propician la proximidad, el afecto, la comprensión y la comunicación, cualidades tradicionalmente asignadas a lo femenino y materno. Construyen así su paternidad de manera reactiva al modelo conocido y vivido.*

*La alta valorización del rol paterno con las características definidas en el párrafo anterior se traduce en que, pese al aumento de las separaciones y divorcios, no sólo que no hay una ruptura con los hijos, sino que se busca sostener una relación buena y cercana con la madre, de modo de garantizar el bienestar de los hijos/as. Se desliga así la paternidad de*

---

<sup>20</sup> Clases Derecho Civil profesora Fabiola Lathrop. Universidad de Chile. Semestre Otoño 2015

<sup>21</sup> Alfonsina Rodríguez. (2001). La familia posmoderna: distancia y compromiso. Revista Redes, Página 111.

*la relación de pareja y del matrimonio”.*<sup>22</sup>

De lo recién descrito, es posible colegir que efectivamente estamos en presencia de un nuevo o nuevos tipos de padre, el cual ejerce ahora un rol mucho más cercano a sus hijos y más ligado a lo que anteriormente era el rol de la madre en la familia tradicional, compartiendo entre ellos las responsabilidades familiares y parentales, llevándonos al concepto de la corresponsabilidad parental. Producto de esto, es que se hace necesaria la existencia de una legislación acorde a los tiempos y contextos actuales, en que se proteja laboralmente al padre, conforme a la importancia que tiene en la actualidad dentro de la familia y especialmente respecto de sus hijos.

---

<sup>22</sup> Loreto Rebolledo. (2008). Del padre ausente al padre próximo. Emergencias de nuevas formas de paternidad en el Chile actual. En Estudio sobre sexualidades en América Latina(132-133). Quito: Flacso.

### III. Evolución histórica de la protección a la paternidad.

Habiendo ya señalado en el capítulo anterior el concepto de familia tradicional y sus acepciones, y el cambio de paradigma que ha dado paso a nuevos tipos de familia entre las que encontramos, por ejemplo, las monoparentales, las homoparentales, las uniones de hecho, entre otras, ya no es inusual pensar en familias en que ambos padres trabajen o en las cuales el padre se encargue de los quehaceres del hogar y la madre trabaje formalmente. Debido a este cambio cultural que han sufrido las familias, es que en la actualidad ha ido aumentando la legislación relativa a la protección de la paternidad, con objeto de proteger por medio del Derecho Laboral no sólo a la madre, sino también el padre.

Constitucionalmente, no se ha regulado de manera expresa la protección de la paternidad en el contexto laboral. Sin embargo, de la Carta Fundamental se pueden desprender derechos constitucionales que implicarían indirectamente la protección, en dicho contexto, de la paternidad.

En primer lugar, el inciso segundo del artículo 1° de la Constitución indica que *“la familia es el núcleo fundamental de la sociedad”*. Luego, en su inciso final agrega que *“Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.”*

Así, queda expresamente establecida la obligación del estado de proteger a la familia. En ese sentido, puede asegurarse que el Estado debe proteger tanto al padre como a la madre que formen parte de esta familia. Si consideramos como parte fundamental del ejercicio familiar el que cada uno de sus integrantes pueda gozar plenamente de su rol dentro de dicha institución, podemos igualmente asegurar que dentro del marco de protección que otorga la Constitución a la familia, tiene cabida la protección al padre y el reconocimiento del derecho a gozar y cuidar de su hijo recién nacido.

Por otra parte, entendemos que también la protección a la paternidad en el ámbito laboral tiene sustento en la garantía establecida en el artículo 19 n°16, que consagra la libertad de trabajo: *“La Constitución asegura a todas las personas: 16.- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”*.

Consideramos que esta norma constitucional debiera resguardar el derecho del padre al postnatal parental en el sentido que pasamos a explicar.

En virtud del inciso segundo del artículo 5 de la Constitución, se entiende que la Carta Fundamental se encuentra integrada por los atributos de los derechos esenciales de las personas, tanto de los que la misma Constitución reconoce, como de los que son vinculantes para este país. En este sentido se pronuncia el profesor Humberto Nogueira Alcalá y el profesor Silva Bascuñán. De esta manera, la norma constitucional del artículo 19 n° 16 también abarcaría la protección de otros derechos, tales como condiciones satisfactorias de trabajo, remuneración equitativa, empleo equitativo, entre otros.

El derecho del padre a gozar de un postnatal mínimo ha sido entendido internacionalmente (como ahondaremos en otros capítulos de esta memoria) como un derecho que garantiza la igualdad eficaz de oportunidades en tanto hombres como mujeres tienen la posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares. De esta manera, el derecho a gozar de un postnatal parental no sólo se contiene a sí mismo, sino también ampara otros derechos como la igualdad de oportunidades y condiciones laborales, condiciones satisfactorias de trabajo, entre otras.

Vemos así, que los derechos que integra el posnatal también son abarcados por la concepción amplia de la libertad de trabajo que consagra el artículo 19 n°16 de la Constitución, por lo que sostenemos que dicho artículo de la Carta Fundamental protegería el derecho del padre de tener un permiso postnatal propio y equitativo.

A pesar de que estimamos que constitucionalmente se consagra y asegura el derecho del padre de tener un permiso postnatal en los términos ya señalados, vemos que tanto en la ley como en la práctica este derecho no se garantiza como debiera ser. Es por eso que en este capítulo hemos querido analizar la evolución histórica legislativa, y así obtener luces respecto de porqué actualmente la garantía constitucional no se ve reflejada en la ley.

En este contexto, trataremos la evolución histórica que ha ido experimentado la protección de la paternidad, específicamente en materia de postnatal. Para esto, dividiremos la evolución normativa en dos períodos, siendo el hecho que marca esta separación la dictación de la ley 20.047 del año 2005, que establece un permiso parental en el Código

del Trabajo. Ésta es la primera ley en proteger directamente la paternidad en nuestro ordenamiento jurídico, con lo cual marca un antes y un después en estas materias.

Posterior a eso, se verá el cambio que introdujo la ley 20.545, y la aplicación que ha tenido, para lo cual consideraremos algunos datos estadísticos. Luego, se hará una comparación entre los derechos que actualmente goza la madre versus aquellos que ostenta el padre, para finalmente hacer una breve enunciación de los proyectos de ley que se encuentran actualmente en tramitación.

#### **a. Situación anterior a la ley 20.047.**

Lo primero que debemos precisar es que la ley 20.047 entró en vigencia el año 2005, por lo que en este apartado nos referiremos al espacio temporal anterior a ese año.

La primera regulación relativa a la protección a la maternidad comienza el año 1917, en que se establecía el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años. Por supuesto, esta ley estaba claramente destinada a la protección de la madre, quien era la encargada de la crianza y cuidado de los hijos. Respecto del padre, sin embargo, nada decía. Esto, era lógico considerando el contexto en que nos encontrábamos al momento de su dictación, esto es, a principios del siglo XX, donde todavía, no sólo en Chile, sino en todo el orbe, imperaba en la sociedad el concepto de familia tradicional, en el cual no era el padre sino la madre quien ostentaba el deber de cuidado y crianza de los hijos.

Respecto de estas leyes tendientes a proteger a la mujer y como un reflejo de la realidad social de la época están los antiguos artículos 48 y 49 del Código del Trabajo de 1931, que prohibían a las mujeres ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo, además de establecer prohibiciones de trabajo nocturna. Estas normas denotan un carácter paternalista respecto de la regulación sobre la mujer en el ámbito laboral, con plena correspondencia al rol de la mujer en el trabajo en esa época.

Si bien con el transcurso del tiempo se fueron aumentando los derechos y el ámbito de protección a la madre, fue recién en la década de los 90' cuando se empieza a incluir al padre como titular de ciertos derechos tendientes a aumentar su ámbito de garantía respecto de su responsabilidad parental, que se encuentra en constante crecimiento

producto del rol que cumple actualmente respecto de su núcleo familiar. Dentro de los derechos que gozaba el padre en dicha época encontramos:

#### 1. Descanso Postnatal

Este derecho se estableció recién en 1993 través de la Ley N° 19.250, que en su artículo 2° señalaba lo siguiente:

*“(...) Si la madre muriera en el parto durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quien no gozará del fuero establecido en el artículo 186 de este Código, pero tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 184 (...).”*

Es necesario mencionar que, no obstante, el padre puede llegar a obtener este permiso, es en forma subsidiaria de la madre. Por otro lado, cabe agregar que en un principio el padre no gozaba del subsidio del artículo 184, sino que este beneficio fue agregado de manera posterior por medio de la Ley N° 19.272, que modifica la Ley N° 19.250.

#### 2. Permiso especial por enfermedad del hijo menor de un año

Este permiso también fue concedido por la misma Ley antes mencionada, que en su mismo artículo 2 indicó lo siguiente:

*“(...) cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, 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, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido. Con todo, gozarán de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. (...).”*

Esta debe ser, a primera vista, la norma más favorable existente en dicha época para la protección del padre respecto de su responsabilidad parental, puesto que puede ser cualquiera de ellos quien goce de este permiso y subsidio, permitiendo que en caso de que sea la madre quien tenga mayores responsabilidades laborales, pueda asumir el padre el cuidado especial de su hijo amparado por el legislador frente al empleador. Sin embargo,

este importante avance se ve atenuado por ser la madre quien tiene la facultad de decidir quién de ellos gozará de este beneficio. En virtud de lo anterior, es la madre quien sale principalmente favorecida con esta norma, no obstante, que paulatinamente se va incorporando al padre como titular este tipo de derechos.

### 3. Permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos menores de 18 años

Este permiso fue incorporado en 1997 por medio de la ley N° 19.505. Cabe mencionar que sigue la misma lógica de los 2 derechos anteriormente mencionados, al establecer que en caso de que ambos padres sean dependientes, sea cualquiera de ellos quien pueda hacer uso del beneficio, siendo la madre quien detenta el poder de tomar dicha decisión. Sin embargo, en determinadas situaciones el padre podrá hacer uso de este beneficio, sin que sea la madre quien se lo permita, al señalar la Ley lo siguiente:

*“(...) Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado. (...)”.*

### 4. Fuero Paternal

La Ley 19.670, .... *“dictada el año 2000, concedió derecho a fuero al padre que haga uso del descanso postnatal por fallecimiento de la madre durante el parto –o en un tiempo posterior a él– en los mismos términos que a las trabajadoras. Pierde este derecho si es privado del cuidado personal del menor por sentencia judicial.”*<sup>23</sup>

Además de esto, uno de los principales avances que introduce esta Ley es que se concede también el beneficio a los padres adoptivos, ampliando la titularidad de este derecho y reconociéndoles los mismos beneficios de los que gozan los padres biológicos.

Ahora bien, es importante destacar que la titularidad del padre en ninguno de estos casos es exclusiva y principal, siendo siempre subsidiaria de la titularidad la madre, lo cual demuestra que la legislación nacional se ha demorado en ir adoptando el cambio social en términos de estructuras de familia. Por ejemplo, la encuesta ENCLA del año 1998 de la Dirección del Trabajo nos señala que *“la participación de la mujer en el conjunto de la fuerza*

---

<sup>23</sup> Romanik, K. (2014). *Cuaderno de Investigación. Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad. Permiso postnatal parental creado por la Ley N° 20.545 P. 40.*

*de trabajo ha venido sistemáticamente creciendo en la década de los noventa*<sup>24</sup>. Lo anterior, nos demuestra que la familia tradicional ha ido mutando y se está viviendo la transformación social de la familia señalada en el capítulo anterior, sin que la legislación vigente se haya adaptado al nuevo paradigma de manera idónea.

A esa época no se había logrado una nivelación del ejercicio de los derechos parentales en relación al padre trabajador, sobre todo al momento del postnatal, donde como se señaló anteriormente, la normativa vigente sólo lo amparaba en subsidio de la madre y no por cuenta propia. Esto desincentiva al trabajador a tomar un rol más activo como padre.

#### **b. Ley 20.047**

La Ley 20.047, posteriormente modificada por la Ley 20.137, vino a establecer un derecho irrenunciable cuyo titular exclusivo es el padre, consistente en un período de tiempo de 5 días de permiso pagado posteriores al nacimiento o a la adopción de su hijo, que debe ser utilizado dentro del primer mes de vida del niño, o al mes siguiente de la fecha de la resolución que otorga la adopción del menor. Este permiso puede ser utilizado durante 5 días continuos en caso de ser desde el nacimiento o la fecha de la resolución, o distribuirlo dentro del primer mes contado desde las fechas señaladas.

Una de las principales importancias que tiene esta ley es que establece por primera vez un derecho en protección del trabajador cuyo titular exclusivo es el padre. Como vimos anteriormente, antes de esta norma la protección a la paternidad en el postnatal había sido siempre de carácter subsidiario o dependiente de la madre, y nunca de carácter exclusivo del padre, lo que claramente se correspondía y era acorde a una estructura social que fue la predominante en gran parte del siglo XX, donde el padre era el proveedor familiar, motivo por el cual no podía descuidar su fuente de ingresos, como lo era el trabajo, mientras era la madre quien estaba a cargo de la crianza y cuidado de los hijos. Sin embargo, como se ha sostenido, esto ha ido quedando atrás y encuentra su primer correlato al momento de la dictación de esta Ley, la cual viene a llenar un vacío y a subsanar un desfase que había entre lo que estaba sucediendo en la sociedad con el ámbito normativo, donde la corresponsabilidad requería estar amparada por el Derecho, haciéndose un giro respecto de un marco normativo de evidentes rasgos tradicionales de la familia.

---

<sup>24</sup> Encuesta ENCLA año 1998, p. 32

Esta misma línea, lo corrobora la moción parlamentaria que promueve esta Ley al señalar lo siguiente:

*“(...) hay un vacío evidente en cuanto a los derechos del futuro padre, el cual se ve impedido de tener un contacto permanente con el neonato durante la primera semana de vida, toda vez que él debe seguir trabajando ya que los derechos de la mujer en este aspecto no son traslapables al padre, salvo ciertas excepciones como por ejemplo cuando fallece la madre en el parto o bien posteriormente a éste. Ello contradiciendo las acciones que los padres realizan participando en su gran mayoría en todo el proceso de embarazo de la mujer, concurriendo a los controles periódicos, ingresando al momento del parto propiamente tal, etc.;, pero al momento del nacimiento solamente pueden estar algunas horas ya que deben volver a trabajar, rompiendo bruscamente todo un proceso lógico y natural y que se ve interrumpido por estos vacíos de la ley, precisamente en el momento que tanto la madre como la criatura necesitan de una mayor atención y cuidados que redundaran en lazos de mayor afecto y afiatamiento del núcleo familiar. (...)”.*

Cabe agregar, que como bien se marca en la moción, esta normativa además de responder por primera vez a todo un cambio social, viene a potenciar un momento que es único, no sólo para el padre respecto de sus hijos, sino también para lo que es la familia en su conjunto, al no ser este derecho uno en el cual que se tenga que optar, como alguno de los antes mencionados en el acápite anterior, sino que este es un derecho simultáneo a uno que natural y lógicamente tiene la madre, por lo que se permite una complementación y compenetración entre ambos padres, que en definitiva contribuye a la unión familiar. Asimismo, esto ayuda a solucionar además un tema práctico y de posible ocurrencia para gran parte de la población, como lo es que el padre con este permiso está habilitado no sólo para ayudar y apoyar a la madre en el momento del parto, sino también para encargarse de trámites y cuidado del resto de la familia, al estar la madre hospitalizada o convaleciente del parto.

Por su parte, la doctrina por medio del profesor Eduardo Caamaño, igualmente reconoce lo antes señalado respecto del importante hito que fue esta Ley, y señala *“que 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. De esta manera el trabajador deja de ser únicamente titular por derivación de los derechos asociados al nacimiento de un hijo (v. gr. frente a la muerte de la madre) para*

*reconocerse de forma explícita por la relevancia que tiene para la sociedad, en general, y la familia, en particular, que el padre pueda disponer de tiempo propio para asumir las responsabilidades familiares derivadas de la paternidad en un momento especialmente sensible como es el primer mes de vida del recién nacido.”<sup>25</sup>*

Otro aspecto de gran importancia que contempla esta Ley es la ampliación de la titularidad no sólo al padre biológico, sino que también al padre adoptivo, lo cual tiene una doble implicancia. La primera, es que con esto se dio otro gran paso hacia la no discriminación entre padres, buscando que padres adoptivos y biológicos tengan los mismos derechos, lo que desde cierto punto de vista viene a favorecer la adopción. La segunda, es que esta ampliación de titularidad viene a reconocer y a proteger los nuevos modelos de familia que se han ido creando en los últimos 30 o 40 años.

Para finalizar, creo relevante recalcar que, no obstante, esta Ley fue sin lugar a dudas un gran avance hacia la corresponsabilidad parental y hacia la protección de la paternidad, dando además inicio a una serie de nuevas modificaciones que vienen a ampliar la esfera de amparo del trabajador que es padre, siendo probablemente la más emblemática la Ley 20.545, y que será abarcadas detalladamente en el punto siguiente, estas no son suficientes y se debe seguir mejorando y ampliando los derechos protectores de la paternidad, intentando un equilibrio en los derechos y beneficios de la madre y del padre trabajador, con mayor énfasis en los de éste último, históricamente rezagados.

### **c. Ley 20.545**

A pesar de los avances observados, persiste en Chile una segregación entre hombres y mujeres al momento de afrontar las tareas en la llegada de un hijo, pues como ya señalamos anteriormente, la sociedad tiende a asignar ciertos espacios por género en esos momentos. Ellos dedican mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado, mientras que ellas dedican mayor parte de su tiempo a labores relativas al cuidado y crianza del recién nacido. En este contexto, en que los padres se sitúan de una u otra forma más alejados en lo que dice relación con el acompañamiento y crianza del recién nacido, es que surge la posibilidad, materializada en la Ley N° 20.545, de compartir por parte del padre los cuidados y crianza del recién nacido, en su etapa de primera infancia. Es una necesidad para el recién nacido,

---

<sup>25</sup> Caamaño, E. (2009, Segundo Semestre.). 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 de Valparaíso*, XXXI, 346.

y en tal sentido, “se ha intensificado la necesidad de adoptar medidas innovadoras en el terreno de la política social, así como de emprender una transformación radical de los vínculos entre el Estado de bienestar, el mercado de trabajo y las familias”<sup>26</sup>.

La reforma que introduce la Ley N° 20.545, prescribe:

*“El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.”<sup>27</sup>.*

Además, el padre puede ampliar el periodo de su permiso postnatal:

*“Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones.”<sup>28</sup>*

Entonces, aunque el Código del Trabajo contempla 5 días hábiles como permiso para el padre en el periodo de postnatal, éste podría ampliarse en caso de que la madre traspase parte de su periodo de postnatal.

Ahora, la madre podría traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa, pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso postnatal, y darán derecho a un subsidio de su remuneración con tope de 73,2 UF.

Como ya señalamos, la decisión del traspaso de parte del periodo de postnatal recae en la

---

<sup>26</sup> OIT (2005). Papá Moderno: La política progresista de Noruega sobre el permiso de paternidad. *Trabajo, Revista de la OIT* (54), p.12.

<sup>27</sup> Código del Trabajo, artículo 195.

<sup>28</sup> Código del Trabajo, artículo 197 bis.

madre, es decir, para que el padre goce del derecho la madre debe renunciar a parte de su periodo de postnatal. Este constituye uno de los factores que determinan el poco ejercicio que tuvo el derecho por parte del padre durante los primeros cinco años de su entrada en vigencia en octubre de 2011, como queda graficado en el siguiente cuadro estadístico de la Superintendencia de Seguridad Social<sup>29</sup>:

<b>AÑO</b>	<b>N° de subsidios iniciados</b>	<b>N° de permisos traspasados</b>	<b>Porcentaje de subsidios iniciados traspasados</b>
2011	22.320	1	0,00%
2012	91.249	292	0,32%
2013	96.195	277	0,29%
2014	101.974	218	0,21%
2015	105.116	220	0,21%
2016	75.299	149	0,20%
<b>TOTAL</b>	<b>492.153</b>	<b>1.157</b>	<b>0,24%</b>

A partir de lo anterior, podemos observar que, desde la implementación del permiso postnatal parental a fines del año 2011, y hasta finales del año 2016, se han traspasado un total de 1.198 permisos, lo cual es equivalente al 0,24% del total de subsidios iniciados en el periodo. Además, se observa una disminución en el uso del traspaso al padre trabajador, ya que en el año 2012 se traspasaron un 0,32% de los permisos, mientras que en el año 2016 los traspasos sólo alcanzaron un 0,19% del total de subsidios iniciados.

Lo anterior, nos permite apreciar lo que ya hemos venido señalando, y es que el cambio de

<sup>29</sup> Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación. Superintendencia de Seguridad Social [En línea] [https://www.suseso.cl/607/articles-19844\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf) (Consulta: 4 de agosto de 2019) pág 21

paradigma no es simple, ni mucho menos es rápido pues implica no solo aspectos legales sino también culturales. La legislación vigente supone que es la madre quien debe ejercer el rol de cuidar de sus hijos, aunque ambos padres trabajen, estableciendo como una situación excepcional el hecho de que el padre trabajador asuma dicho cuidado. Al tratarse de un permiso que la madre tiene que traspasar al padre, es decir, para que el padre pueda ejercer el derecho la madre deba renunciar a parte de su permiso de postnatal, trae como consecuencia que, en los primeros cinco años de aplicación de la ley, la cantidad de permisos traspasados alcance un 0,24% en promedio, del total de subsidios iniciados.

Por otro lado, de acuerdo a las cifras de Superintendencia de Seguridad Social, en el año 2017 apenas 193 padres hicieron uso de este permiso, de lo que fue un total de 97.427 permisos iniciados, lo que equivale a un 0,2%.

Luego, en 2018 esta cifra crece a 224 casos en que los padres hicieron uso del permiso parental. Por último, hasta mayo del año 2019, se verifica que un total de 112 casos de traspaso de postnatal<sup>30</sup>. Como podemos ver, si bien aún no alcanzamos las cifras de países desarrollados (los cuales estudiaremos más adelante), de a poco, la cifra va en ascenso.

Aún así, no podemos decir que el sistema de postnatal parental haya tenido éxito aún. Existen entonces, diversos factores que han impedido una óptima aplicabilidad del traspaso del postnatal parental al padre.

#### **d. Postnatal parental en la actualidad.**

##### **1) Situación de la madre trabajadora.**

Hoy en día el postnatal de la madre se regula como un derecho irrenunciable que tiene toda mujer que está embarazada y se encuentra consagrado en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, de la Protección a la Maternidad, la paternidad y la vida familiar (artículo 194 y siguientes).

En dicho cuerpo legal se regula que las trabajadoras tendrán derecho a descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Luego, en el

---

<sup>30</sup> Estadísticas de Seguridad Social 2019. [En línea] <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html> 2019/Mayo.

artículo 197 bis se establece que las trabajadoras tendrán derecho a un postnatal parental de 12 semanas a continuación del periodo posnatal propiamente tal. En ambos casos, la mujer tendrá derecho a un subsidio con igual base de cálculo.

La trabajadora para reincorporarse a sus labores, podrá hacerlo una vez terminado el permiso postnatal por la mitad de su jornada, con un límite de 18 semanas, respecto del postnatal parental.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

Sin perjuicio de lo anterior, existen otros derechos establecidos en el Código del Trabajo asociados a la licencia por maternidad, tales como derecho a la sala cuna, permiso de alimentación, descanso maternal, fuero maternal, permiso por enfermedad grave del hijo menor de 1 año, obligación del empleador de trasladar a la mujer embarazada a un trabajo que no sea perjudicial para su salud, permiso especial a trabajadores en caso de sus hijos menores de 18 años, previsión de condicionar la contratación o subsistencia de la relación laboral a la existencia o ausencia de embarazo, permiso por matrimonio y por hijos con discapacidad, entre otros, que si bien algunos de estos derechos pueden ser ejercidos sin distinción de padre o madre, lo cierto es que estos están orientados en su mayoría a las mujeres trabajadoras.

Derechos de la madre trabajadora:

- i. El derecho a sala cuna: cuya regulación tiene su origen en el año 1917 (conforme a la ley 3.186) y que se fue ampliando a lo largo del siglo XX, regulado actualmente en los artículos 202 y 205 del Código del Trabajo, indican que *“las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras”*. Asimismo, solo podrá gozar de este derecho el trabajador si es que tiene el cuidado personal del niño menor de 2 años, por sentencia judicial.

- ii. Permiso de alimentación: Este derecho ligado al derecho de sala cuna, regulado en el artículo 206 del Código del Trabajo, indica que las trabajadoras dispondrán de al menos una hora al día a sus hijos menores de dos años, el cual puede ser ejercido en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, dividiendo en dos porciones o postergado o adelantado en media o una hora al inicio o término de la jornada de trabajo. En caso de que el padre o la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho, *“con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él”* (inciso 7 del artículo 206 del Código del Trabajo)
- iii. Fuero maternal: este derecho tuvo su origen en el año 1925 mediante el Decreto Ley N° 442 del Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, hoy regulado en el artículo 201 del Código del Trabajo prescribe que *“durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174”*. Si bien los hombres trabajadores también gozan de fuero, este se aplica solo si ejercen el derecho de posnatal parental, el cual, como ya vimos, tiene poca adherencia por parte de los trabajadores que tiene hijos recién nacidos.
- iv. Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año: según el artículo 199 del Código del Trabajo *“En caso de que la salud del niño de 1 año que requiera atención en el hogar por enfermedad grave, la madre tendrá derecho al permiso y subsidio al cual ya nos hemos referido, por el periodo que dure la enfermedad del niño”*. De modo tal que, en caso de que ambos padres sean trabajadores, la madre tendrá derecho a elegir, cuál de ellos podrá gozar del permiso y subsidio referidos en el punto 1. Luego, el artículo 199 bis, establece derechos para ambos padres.
- v. Obligación del empleador de trasladar a la mujer embarazada a un trabajo que no sea perjudicial para su salud: Dicho derecho está regulado en el artículo 202 del Código del Trabajo.
- vi. Prohibición de condicionar la contratación o subsistencia de la relación laboral a la existencia o ausencia de embarazo: Regulado en el artículo 194 inciso final del Código del Trabajo.

## 2) Situación del padre trabajador.

El artículo 195 inciso 2° del Código del Trabajo consagra el derecho del padre a un permiso de 5 días pagados en caso de nacimiento de un hijo. En caso de que sea al momento del parto será de forma continua o distribuido dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

El 197 inciso 8° del mismo cuerpo legal, consagra el permiso postnatal parental según el cual, si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrán gozar de este a partir de la séptima semana.

Sin perjuicio de lo anterior, la ley también otorga algunos derechos al padre asociados a la licencia de paternidad, aunque cabe hacer presente que son en menor número y en menor intensidad, a contrario sensu de los derechos otorgados a la madre por el Código del Trabajo, entre los cuales destacamos;

- i. Permiso por enfermedad de hijo menor de 1 año (Artículo 199 bis del Código del Trabajo): En caso de enfermedad grave del hijo menor de 1 año, siempre y cuando ambos padres sean trabajadores, y la madre así lo elija, el padre podrá gozar del mismo permiso que la madre. En el caso de que el niño sea mayor de 1 año y menor de 18, el padre tendrá permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año. A diferencia del permiso anterior, si ambos padres son trabajadores, podrán ocupar este permiso conjunta o separadamente, sin necesidad de que sea la madre la que elija.
- ii. Fuero paternal: En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 199 bis también gozará de fuero laboral, por el equivalente del doble de la duración de su permiso, desde 10 días antes del comienzo del uso del mismo (artículo 201 del Código del Trabajo)<sup>31</sup>.
- iii. Derecho de sala cuna: el Código del Trabajo sólo obliga a tener sala cunas a las empresas en virtud del número de mujeres trabajadoras. Aún así, el único caso en que el padre puede ejercer este derecho o tendrá acceso a los derechos establecidos en el

---

<sup>31</sup> Dado que es la madre quien elige si es que traspassa los días de postnatal parental al padre, dependerá de su elección la duración del fuero paternal.

artículo 203 del Código del Trabajo será aquel que, por sentencia judicial, detente el cuidado personal del menor de 2 años.

- iv. Derecho de alimentación: conforme al artículo 206 del Código del Trabajo, si tanto padre y madre son trabajadores, entre ambos pueden acordar que sea el padre quien ejerce este derecho. En todo caso, el padre gozará de dicho derecho si es que tiene el cuidado personal del niño, por sentencia judicial ejecutoriada (cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de ejercer dicho derecho).

3) Paralelo entre derechos del padre y de la madre.

En la siguiente tabla<sup>32</sup> podemos evidenciar que tanto hombres como mujeres ejercen y poseen similares derechos, pero aplicados con distinta intensidad.

Por ejemplo, en el caso de las salas cunas, la legislación obliga a las empresas a tener este beneficio en virtud del número de mujeres trabajadoras. Sin perjuicio de esto, no es que la ley niegue completamente este derecho al hombre trabajador, sino que su espectro es más limitado, al disponer que la única forma en que pueda ejercerlo sea en el caso de que tenga el cuidado personal del niño o niña. Es decir, sólo tiene el derecho a ocupar la sala cuna en determinados casos, y no es contabilizado para efectos de determinar el número de trabajadores necesarios para el devengamiento de este derecho<sup>33</sup>.

<b>Derechos</b>	<b>Ejercidos por la madre</b>	<b>Ejercidos por el padre</b>	<b>Ejercidos por ambos</b>
Derecho prenatal	Artículo 195 del Código del Trabajo. La madre tendrá derecho a 6 semanas hasta antes del parto.	No.	-

<sup>32</sup> Artículo 194 y siguientes del Código del Trabajo. [En línea] [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf) (Consulta: 7 de agosto de 2019)

<sup>33</sup> En actual tramitación proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo a fin de considerar el derecho a sala cuna para todos los trabajadores y que no limita la existencia de 20 trabajadoras para el ejercicio del derecho dentro de la empresa. Boletín 11671-13

Permiso postnatal	Artículo 195 del Código del Trabajo. La madre tendrá derecho a un descanso de maternidad de 12 semanas después del parto.	El padre tendrá derecho a 5 días de postnatal en caso de nacimiento de un hijo.	-
Permiso postnatal parental.	Artículo 197 bis del Código del Trabajo. Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del periodo postnatal	Podrá gozar del permiso postnatal parental el padre a partir de la séptima semana del mismo a elección de la madre, por el número de semanas que esta indique	-
Subsidio.	Artículo 195 del Código del Trabajo. La madre tendrá derecho a un subsidio por descanso de maternidad y permiso postnatal parental	Las semanas que el padre haya utilizado de permiso postnatal parental darán derecho al subsidio establecido, calculado en base a sus remuneraciones.	
Sala cuna	En virtud del artículo 203 del Código del Trabajo si una empresa tiene más de 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, debe tener sala cuna anexos o independientes al	No	

	local de trabajo		
Permiso de alimentación.	Artículo 206 del Código del Trabajo. Las trabajadoras tienen derecho a disponer de a lo menos una hora al día para darle alimentos a sus hijos menores de dos años	Sólo en caso en que ambos padres sean trabajadores podrán acordar entre ambos que el padre también ejerza ese derecho.	Si.
Permiso por enfermedad grave del hijo menor de 1 año.	Artículo 199 del Código del Trabajo. Cuando el menor de 1 año requiera atención por enfermedades graves, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el art. 198.	Sólo si ambos padres son trabajadores y si es que la madre así lo elije, podrá el padre gozar del permiso y subsidio.	Si.
Permiso por enfermedad grave del hijo mayor de 1 año y menor de 18 años.	-	-	Conforme al artículo 199 Bis del Código del Trabajo. Tanto el padre como la madre podrán ausentarse de su trabajo por el equivalente de sus jornadas por un año. Se distribuye a elección de ambos (conjunta o separadamente).

Es importante hacer presente que, durante el presente año 2020, y con motivo de la emergencia sanitaria producto de la pandemia por la enfermedad de COVID-19, se estableció una discusión a nivel país respecto de medidas que privilegien el cuidado de menores, respecto de padres trabajadores. Como resultado, se dictó la ley N° 21.247 que establece la creación de una licencia médica preventiva parental COVID-19, por un periodo de hasta tres meses, la que podrá ser utilizada por la madre o padre que haya hecho uso del permiso postnatal parental, y cuyo vencimiento haya ocurrido a contar del 18 de marzo de 2020.

Para estos efectos, si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

Esta ley tiene un carácter transitorio pues rige mientras se encuentre vigente el estado de excepción constitucional de catástrofe.

Esta misma normativa, establece, además, el derecho a suspensión de los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado del menor, para trabajadores que tengan a su cuidado personal a niños y niñas en edad preescolar, mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto de autoridad. Este derecho lo tienen quienes tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, es decir, padres, madres y cuidadores de niños de hasta 6 años, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.22734 y en tanto dicha normativa esté vigente.

Por último, destaca en esta ley que los derechos establecidos consideran como titulares a madres y padres.

---

<sup>34</sup> El artículo 2 inciso primero de la ley 21.227 establece los siguientes requisitos:

- a) Estar afiliados a la ley N°19.728 sobre Seguro de Desempleo.
- b) Registrar tres cotizaciones continuas, con el mismo empleador, en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al aludido acto o declaración de autoridad; o
- c) Registrar un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador, en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.

**e. Proyectos de ley relacionados con el permiso postnatal parental.**

Una vez revisada la evolución histórica que ha tenido la legislación relativa a la protección a la paternidad en materia de postnatal y su estado actual, nos corresponde a continuación enunciar aquello que pueda devenir para el futuro. Para ello, en la siguiente tabla se hará una breve reseña de los diversos proyectos de ley que están actualmente en tramitación referente al permiso postnatal parental, específicamente en lo que dice relación a la protección a la paternidad, y que hayan tenido movimientos, al menos, desde al año 2018 a la fecha.

<b>Boletín</b>	<b>Título proyecto</b>	<b>Resumen de su contenido</b>	<b>Fecha de ingreso</b>	<b>Estado de tramitación</b>
<b>13271-13</b>	Modifica el Código del Trabajo para establecer un permiso pre y post natal en favor del padre.	Reconocer y garantizar el derecho de los padres trabajadores a un descanso pre y postnatal, que no dependa de la voluntad de la madre trabajadora, sino que el padre pueda tener acceso a un descanso paternal pagado, de pleno derecho. Hace subsistir el descanso de 5 días, para permitir que la elección del permiso o descanso postnatal quede en el padre, además de mantener el derecho a postnatal parental que ya se encuentra establecido por	05-03-2020	Con fecha 10 de marzo de 2020 se dio cuenta del proyecto y pasó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

		la ley 20.545, por lo que en caso de que ambos padres decidan hacer uso de este último, se mantenga dicha posibilidad.		
<b>11027-13 Refundido 10067-13, 11888-13, 11942-13 y 11993-13.</b>	Modifica el Código del Trabajo para fortalecer la corresponsabilidad parental.	Aumenta el permiso paternal a 15 días de manera irrenunciable que será utilizado desde el momento del parto y en forma continua, excluyendo el descanso semanal, y establece otro permiso adicional por 15 días, que podrá ser pactado con el empleador, y que será distribuido dentro de los 180 días siguientes a la fecha del nacimiento. Asimismo, establece que el empleador deberá velar por que las condiciones de sus trabajadores, en especial la organización y distribución de la jornada de trabajo permita compatibilizar las obligaciones laborales y familiares del trabajador y su corresponsabilidad en	23-04-2019 (Texto refundido)	Con fecha 22 de enero de 2020 se da cuenta del proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social.

		el cuidado de sus hijos, además de establecer otros derechos en favor de los padres.		
<b>12904-13</b>	Modifica el Código del Trabajo para extender el fuero maternal al padre, vinculado por matrimonio o acuerdo de unión civil con la madre trabajadora	Modifica el artículo 201 del Código del Trabajo, estableciendo que en el caso de la trabajadora y el trabajador vinculados por matrimonio o acuerdo de unión civil durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, éstos gozarán de fuero laboral y estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 174, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, ambos del mismo Código antes referido.	07-08-2019	Con fecha 3 de septiembre de 2019, cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
<b>12762-13</b>	Modifica el Código del Trabajo para consagrar el derecho de las madres trabajadoras a modificar el horario de inicio y	Otorga a las trabajadoras el derecho de postergar o adelantar en una hora el inicio o término de la jornada de trabajo durante un año desde el término del permiso postnatal parental.	04-07-2019	Con fecha 9 de julio de 2019, cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo

	término de la jornada laboral, una vez concluido el permiso postnatal o el postnatal parental, según corresponda.	Asimismo, contempla la posibilidad de que la mujer, por elección personal, decida entregarle al padre trabajador la posibilidad de gozar de este derecho, por el mismo plazo.		y Seguridad Social.
<b>11791-13</b>	Modifica el Código del Trabajo para extender la duración del permiso postnatal del padre	Proyecto propone ampliar los días de permiso que tiene el padre a propósito del nacimiento del hijo, de 5 días a 1 mes.	06-06-2018	Con fecha 12 de junio de 2018, se da cuenta del proyecto y pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
<b>11596-13</b>	Modifica el Código del Trabajo, para extender la duración del permiso postnatal masculino	Proyecto tiene por finalidad aumentar el plazo del permiso parental exclusivo respecto del padre establecido en cinco días hábiles aumentando su duración a quince días hábiles.	24-01-2018	Con fecha 25 de enero de 2018, se da cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

<p><b>11567-13</b></p>	<p>Modifica el Código del Trabajo, para extender el permiso postnatal del padre, asimilándolo al de la madre</p>	<p>Proyecto propone modificar el artículo 195 del Código del Trabajo, estableciendo que el padre también tenga un permiso postnatal de 12 semanas contados desde el momento del parto.</p>	<p>11-01-2018</p>	<p>Con fecha 16 de enero de 2018, se da cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.</p>
------------------------	--	--	-------------------	--

Por último, es importante hacer presente que no sólo se ha ido avanzando en materia legislativa hacia la corresponsabilidad parental y la protección a la paternidad en el postnatal -sin perjuicio de que nuestro juicio sea insuficiente-, sino que, además, estos avances se han desarrollado, dentro de un marco de políticas públicas que refuerzan e incentivan este cambio social. En este sentido, especial importancia ha tenido el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el cual conforme a su regulación debe velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad o desarrollo social, a nivel nacional y regional, desde un enfoque familiar y de integración social, entendiéndose por enfoque familiar la implementación de políticas sociales que pongan foco en las familias y en su entorno territorial, social y sociocultural. En particular, destaca en la materia de la presente memoria, el programa Chile Crece Contigo, que tiene como misión acompañar, proteger y apoyar integralmente, a todos los niños, niñas y sus familias. Así, por ejemplo, en el marco del programa recién mencionado, encontramos dentro de sus iniciativas la paternidad activa y corresponsabilidad en la crianza de los menores, la cual tiene por objeto promover la participación de los padres en el cuidado y crianza de sus hijos e hijas desde la época del embarazo, abarcando, por consiguiente, el período de tiempo relativo a los primeros días de vida del recién nacido.

De esta manera, podemos constatar que el cambio social y cultural que se ha ido experimentando está siendo apoyado y promovido por el Poder Ejecutivo, lo cual contribuye a que se pueda -y deba- avanzar a nivel normativo.



#### **IV. Postnatal parental del padre en el Derecho Comparado.**

La complejidad de ejercicio del derecho a postnatal parental no es algo que solo ocurra en Chile, y la evidencia empírica nos muestra que en aquellos sistemas que contemplan permiso parental, no transferibles para los padres, éstos utilizan más el permiso que en aquellos en donde se permite a los padres elegir quién utiliza el periodo compartido. Esto, puede obedecer a diversas razones, la principal según hemos podido observar, es la asignación de roles de género. Es decir, cuando a los padres se les da a elegir quién se hará cargo del cuidado del recién nacido, se prefiere que lo haga la madre porque se presume que ella tendría no sólo mayores capacidades, sino también el deber de cuidar de su hijo recién nacido.

Sin ánimo de entrar en el debate respecto de qué tan cierta o falsa es esta afirmación, pues no es materia de esta memoria, sí podemos verificar que la principal razón que ha tenido la legislación comparada para regular esquemas de permiso parental con asignación de derechos exclusivos para el padre, ha sido precisamente la lucha contra la desigualdad de género. Como veremos a continuación, dichos modelos se instauran en un intento de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al empleo, el trabajo y la retribución.

##### **a. La Unión Europea**

La Unión Europea (o indistintamente UE en adelante), como ella misma se define, es una asociación económica y política compuesta por 28 países miembros, los cuales abarcan gran parte de ese continente. Si bien, cada país miembro es soberano e independiente entre ellos, estos países entregan parte de su soberanía a la UE en ámbitos que consideran que deben de tener decisiones colaborativas. Es así como en la práctica, los estados miembros delegan ciertos poderes decisorios a las instituciones comunes<sup>35</sup> y la UE.

En el año 1996 la UNICE<sup>36</sup>, el CEEP<sup>37</sup> y el CES<sup>38</sup> realizan un Acuerdo marco por medio del cual establecen disposiciones mínimas para todos los estados miembros (a excepción del

---

<sup>35</sup> Estos son el Parlamento Europeo, que representa a los ciudadanos de la UE y es elegido directamente por ellos; el Consejo Europeo, compuesto por los jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros de la UE; el Consejo, también llamado Consejo de la Unión Europea, que representa a los Gobiernos de los Estados miembros de la UE; y la Comisión Europea, que representa los intereses de la UE en su conjunto.

<sup>36</sup> Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa).

<sup>37</sup> Centre Européen de l'Entreprise Publique (Centro Europeo de Empresas de Servicios Públicos).

<sup>38</sup> Cuerpo Europeo de Solidaridad.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Estado miembro que no se hace parte sino hasta 1997) sobre permiso parental, el cual se convierte en la Directiva 96/34/CE Del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES<sup>39</sup>.

Antes de esto, no había una regulación expresa respecto de estándares mínimos a considerar al momento de que cada Estado parte regulara su política laboral interna en materia de permiso parental. Es por esto, que el antecedente utilizado para regular esta materia en la Directiva ya señalada es la Resolución del Consejo, de 6 de diciembre de 1994<sup>40</sup>, la cual indica que una política de igualdad de oportunidades eficaz implica necesariamente una estrategia global, en la cual tanto hombres como mujeres tengan la posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares.

Inspirada por la mencionada Resolución, la Directiva 96/34/CE Del Consejo de 3 de junio de 1996 indica de manera expresa que los Estados partes deben animar a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, y que el permiso parental es distinto del permiso maternal. Las disposiciones mínimas que establecía esta Directiva eran las siguientes:

- a. Derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años.
- b. El derecho de permiso parental debe concederse, en principio, de manera no transferible.
- c. Medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado un permiso parental.
- d. El trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso

---

<sup>39</sup> Las Directivas son actos legislativos en los cuales se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir. Sin embargo, corresponde a cada país elaborar sus propias leyes sobre cómo alcanzar esos objetivos.

<sup>40</sup> UNION EUROPEA, Consejo. 1994. Resolución 94/C 368/02: relativa a la participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo en la Unión Europea. 6 de diciembre de 1994.

de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar.

- e. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación.

En el año 2010, el Consejo de La Unión Europea crea la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010<sup>41</sup>, la cual deroga la Directiva 96/34/CE, con la finalidad de mejorar “la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión<sup>42</sup>”. Esta nueva Directiva evoluciona desde la experiencia que han tenido los Estados partes, haciendo los siguientes cambios:

- a. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses.
- b. Al menos uno de los cuatro meses será intransferible.

Luego, durante este año, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea crean la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Esta Directiva no es más que un reflejo de una refrescada política social implementada por la UE desde 2017, año en que se proclama el Pilar europeo de derechos sociales<sup>43</sup>. En dicha proclamación se consagran como principios el de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional. Esto, debido a que actualmente existe una creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, factores que repercuten negativamente en el empleo femenino. Lo anterior sumado a los pocos incentivos que tienen los hombres de los Estados miembros para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares y a la ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros, contribuirían a una baja frecuencia con que los hombres se

---

<sup>41</sup> UNION EUROPEA, Consejo. 2010. Directiva 2010/18/UE: aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. 8 de marzo de 2010.

<sup>42</sup> Op. Cit.

<sup>43</sup> UNION EUROPEA, Parlamento, Consejo y Comisión. 2017. European Pillar of Social Rights. 16 de noviembre de 2017

acojan a dichos permisos<sup>44</sup>.

Junto con esto, la UE enfrenta un cambio radical en paradigma social familiar, esto es, que desde el último tercio del siglo XX, y con mayor fuerza luego de la entrada al siglo XXI, la familia nuclear formada desde la base conyugal heterosexual y con una división estricta de roles asignados a los géneros, le ha ido cediendo terreno a múltiples tipos de relaciones de parentesco<sup>45</sup>. Por tanto, tal como se señaló anteriormente, el concepto clásico de familia, hoy en día ya no aplica de forma universal, dado que ésta ya no es compuesta necesaria y únicamente por un padre y una madre. Es por esta razón que los redactores deciden referirse ya no sólo a los padres, incluyendo también a los “*segundos progenitores equivalentes*”<sup>46</sup>, creando así lo que se consagra como *permiso de paternidad*<sup>47</sup>.

Así las cosas, la nueva directiva amplía lo ya instaurado por sus predecesoras en el siguiente sentido:

- a. Crea el permiso de paternidad, en donde el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tiene derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables. Este permiso de paternidad deberá disfrutarlo el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo.
- b. Amplía de uno a dos meses el periodo mínimo de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro<sup>48</sup>.
- c. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles.

---

<sup>44</sup> UNION EUROPEA, Parlamento y Consejo. 2019. Directiva (UE) 2019/1158: relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. 20 de junio de 2019

<sup>45</sup> UNICEF y UDELAR. 2003. Nuevas Formas de Familia. Perspectivas Nacionales e Internacionales. [EN LÍNEA] Montevideo, Uruguay. < [http://files.unicef.org/uruguay/spanish/libro\\_familia.pdf](http://files.unicef.org/uruguay/spanish/libro_familia.pdf)> [ consulta: 21 de julio 2019]

<sup>46</sup> UNION EUROPEA, Parlamento y Consejo. 2019. Directiva (UE) 2019/1158: relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. 20 de junio de 2019

<sup>47</sup> No confundir con el permiso parental, que es el tema de esta memoria.

<sup>48</sup> La directiva indica explícitamente que esto es con el fin de incentivar a los padres a acogerse al permiso parental.

Habiendo visto la regulación que hace la Unión Europea del permiso parental, corresponde abordar cómo regulan algunos de sus Estados miembros dicho permiso en su legislación interna.

### 1) España

Como ya habíamos adelantado, los Estados miembros de la UE siguen siendo soberanos, y si bien esta unión económica y política de la que hablábamos disponía directrices según las cuales los Estados miembros se debían regir, cada uno de estos podía y debía regular su normativa interna, siempre siguiendo las disposiciones de la UE.

España es un Estado miembro de la Unión Europea, que se encuentra gobernado por una monarquía parlamentaria y dispone de dos Cortes Generales (la Cámara de Diputados y el Senado) que forman su poder legislativo.

En España se regula el postnatal parental, o como su legislación lo consagra permiso de paternidad o suspensión por paternidad, en el año 2007 en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>49</sup>. Esta ley estableció un conjunto de medidas para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>50</sup>, modificando el Estatuto de los Trabajadores<sup>51</sup> (lo que sería equivalente español de nuestro Código del Trabajo), agregando el artículo 48bis sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Según lo dice la misma ley, la medida más innovadora que tomó para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad o suspensión por paternidad, el cual se reguló de la siguiente manera:

- a. Trece días de duración.
- b. Ampliable en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Tal como lo disponía la directiva de la UE, se consagra como un derecho individual y exclusivo del padre. También es reconocido como un derecho para padres adoptivos o en casos de acogimiento, en cuyo caso este derecho corresponderá sólo a uno de los

---

<sup>49</sup> ESPAÑA. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 2007. Ley Orgánica 3/2007: Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, marzo 2007. [EN LÍNEA] <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>> (Consulta: 5 de julio de 2019).

<sup>50</sup> Op. Cit.

<sup>51</sup> Op. Cit.

progenitores, a elección de los interesados.

Luego, en 2009, con fecha 6 de octubre se promulga la Ley 9/2009, sobre ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida<sup>52</sup>. Así, la suspensión por paternidad se amplía en los siguientes términos:

- a. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas.

La última modificación que ha tenido la suspensión paternidad en España, fue en marzo de este año, con el Real Decreto-ley 6/2019, de fecha 1 de marzo, que contiene medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>53</sup>. Esta ley deroga el artículo 48bis y modifica el artículo 48 en el siguiente sentido:

- a. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas
- b. Serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.
- c. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.
- d. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- e. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio,

---

<sup>52</sup> ESPAÑA. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 2009. Ley 9/2009: De ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. [EN LÍNEA] <<https://sjd.usal.es/docs/F3/LYN14643/14643.pdf>> (Consulta: 5 de julio de 2019).

<sup>53</sup> ESPAÑA. 2019. Real Decreto-Ley 6/2019: de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. [EN LÍNEA] <<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>> (Consulta: 8 de julio de 2019)

se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

El primer punto a considerar es que se iguala el tiempo de suspensión del padre con el de la madre: ambos tendrán una suspensión de dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias para ambos seis semanas ininterrumpidas.

Un segundo punto es que no se refiere específicamente al padre, sino que emplea el término “progenitor distinto de la madre biológica”, lo cual genera la inclusión en la regulación laboral para parejas homoparentales.

Finalmente, regula situaciones extraordinarias, importantes al momento de regular un régimen de permiso postparto, las cuales son nacimientos prematuros, otras situaciones clínicas del neonato que hagan necesaria su hospitalización e, incluso, la muerte del hijo recién nacido.

Un punto a considerar en la regulación española, es que la figura del permiso parental no se regula propiamente como tal, sino como una suspensión. Según el mismo Estatuto de Los Trabajadores indica en su artículo 45.2, “*la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo*”. Así las cosas, España asegura al trabajador que tendrá derecho a un permiso, sin goce de sueldo, por el tiempo que ya habíamos comentado. De esta manera, el ente encargado para pagar el tiempo de baja no será el empleador, sino el Estado, por medio de la Seguridad Social<sup>5455</sup>. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.<sup>565758</sup>

---

<sup>54</sup> La Seguridad Social es el sistema de protección social de España, el cual depende del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La Entidad Gestora de la Seguridad Social en España es el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

<sup>55</sup> [EN LÍNEA] <<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29413>> (Consulta: 10 de julio de 2019)

<sup>56</sup> Es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere

<sup>57</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Seguridad Social. [EN LÍNEA] <<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47afb2cb-97e00716791e>> (Consulta: 10 de julio de 2019).

<sup>58</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Seguridad Social. [EN LÍNEA] <<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28365>> (Consulta: 10 de julio de 2019).

## 2) Suecia

Suecia es una Monarquía Constitucional, cuya forma de gobierno es una democracia parlamentaria. Las decisiones legislativas son tomadas por el *Riksdag* (el Parlamento Sueco).

En Suecia, el postnatal tanto de la madre como del padre es consagrado en la Ley de Licencia Parental o *Föräldradighetslag* (ley 1995:584)<sup>59</sup>. Desde el año 2002, Suecia da el gran paso y establece uno de los sistemas de permiso postnatal más largos del mundo, dando 480 días de permiso.

El sistema sueco de licencia parental está configurado de tal forma que en cuanto a duración y pago de beneficios, no hay distinción entre padre o madre<sup>60</sup> (aunque a la madre se le suman otras garantías y beneficios). De esta manera, la ley establece que ambos tienen en conjunto 480 días de licencia, de la cual, por lo menos 90 días corresponde a cada uno. Así, el resto de los 300 días serán distribuidos a elección del padre y la madre, siendo ellos quienes elijan cuántos de estos días tomarán y quien los tomará, existiendo la posibilidad que ambos estén gozando del permiso al mismo tiempo<sup>61</sup>.

El Estado, por medio de la Administración de Seguro Social Sueca (*Försäkringskassan*), se encarga de pagar a los padres el beneficio parental (*föräldrapenning*), es decir, es el estado quien se encarga de pagar a los padres lo que les correspondería por sueldo. Así, por 390 días los padres tendrán derecho a recibir aproximadamente el 80% de su sueldo normal (con un tope de un sueldo equivalente en pesos chilenos de \$2.700.00 mensuales aproximadamente), los 90 días restantes tendrán un tope base (aproximadamente \$14.000 diarios)<sup>62</sup>.

El padre (o el otro padre o madre) tiene derecho a tomarse 10 días de licencia inmediatamente luego del parto, lo que se computará luego con el total de días de licencia.

---

<sup>59</sup> SUECIA. 1995. Ley 1995:584 [EN LÍNEA] <[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradighetslag-1995584\\_sfs-1995-584](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradighetslag-1995584_sfs-1995-584)> (consulta: 10 de julio de 2019)

<sup>60</sup> Es menester dejar en claro que la ley no se limita a regular sólo a padre y madre biológicos. Según indica la ley y el *Försäkringskassan*, pueden gozar del beneficio parental 1) quien sea padre o madre, o tenga la custodia; 2) quien esté casado o cohabite con el padre o madre; 3) quien se dedique a criar al hijo o hija en vez de trabajar, estudiar o buscar empleo; 4) si goza de un seguro en Suecia; 5) si su hijo vive en Suecia, o dentro de Estados Unidos, el Espacio económico europeo o Suiza.

<sup>61</sup> SUECIA. Oficina del Seguro Social. När barnet är föt (Cuando el bebé nace) [EN LÍNEA] <[https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott)> (Consulta: 10 de julio de 2019)

<sup>62</sup> SUECIA. Licencia Parental. [EN LÍNEA] <<https://sweden.se/quickfact/parental-leave/>> (Consulta: 10 de julio de 2019)

En todo caso, la licencia debe tomarse antes de los 60 días luego que el recién nacido haya llegado al hogar.

De esta manera, estamos ante uno de los sistemas de permiso postnatal más largos y amplios de mundo.

Según las estadísticas, desde el año 2002 en adelante ha crecido el porcentaje de hombres que decide hacer valer su permiso y beneficio postnatal en Suecia, alcanzando al año 2017 un 28%<sup>63</sup>. El éxito de esto, se debe a la agenda centrada en la equidad de género que ha impulsado Suecia, en donde no sólo se le ha dado enfoque a que la madre pueda tener mayores facilidades para compatibilizar su maternidad con el trabajo, sino que también se le ha dado un rol protagónico y equitativo al padre.

### 3) Irlanda

El último Estado miembro de la Unión Europea que analizaremos es la República de Irlanda. Como su nombre lo dice, es una república y su sistema legislativo es parlamentario bicameral. El poder legislativo (*Oireachtas Éireann*) está compuesto por el presidente de Irlanda y las dos cámaras o dos casas de los *Oireachtas*: la *Dáil Éireann* o cámara baja y la *Seanad Éireann* o cámara alta.

Irlanda legisla respecto del permiso parental en el *Parental Leave Act 30 of 1998*<sup>64</sup>, cumpliendo así con el Acuerdo marco sobre permiso parental del que hablamos al inicio de este capítulo<sup>65</sup>. Luego, en 2016, legisla específicamente respecto del permiso parental en el *Paternity Leave and Benefit Act 11 of 2016*<sup>66</sup>.

De esta manera, lo que se regula como permiso parental o *parental leave* en Act 30 de 1998 es un permiso que rige tanto para el padre como para la madre, el cual desde 2013 tiene una duración de 18 semanas por hijo. Este puede ser tomado en un periodo continuo único, o en dos bloques separados de mínimo 6 semanas cada uno. El permiso no es transferible,

---

<sup>63</sup> STATISTICS SWEDEN, POPULATION AND ECONOMIC WELFARE. 2018. Women and Men in Sweden. [EN LÍNEA]

[https://www.scb.se/contentassets/4550eaae793b46309da2aad796972cca/le0201\\_2017b18\\_br\\_x10br1801eng.pdf](https://www.scb.se/contentassets/4550eaae793b46309da2aad796972cca/le0201_2017b18_br_x10br1801eng.pdf)> (Consulta: 10 de julio de 2019)

<sup>64</sup> IRLANDA. 1998. Parental Leave Act. [EN LÍNEA] <<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/30/enacted/en/print.html>> (Consulta: 11 de julio de 2019)

<sup>65</sup> THIE AN OIREACHTAIS HOUSES OF THE OIREACHTAS. [EN LÍNEA] <<https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/1998/39/>> (Consulta: 11 de julio de 2019)

<sup>66</sup> IRLANDA. 2016. Paternity Leave and Benefit Act. 2016 [EN LÍNEA] <<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2016/act/11/enacted/en/html>> (Consulta 15 de julio de 2019)

salvo que ambos padres trabajen para el mismo empleador y éste esté de acuerdo, en cuyo caso se podrá traspasar 14 semanas de un padre al otro<sup>67</sup>.

Este permiso no le da derecho al padre o madre a recibir pago por parte de su empleador ni algún beneficio por parte del estado que reemplace dicho pago. Sólo asegura que la posición del empleado sea la misma al reincorporarse a la vida laboral. Tampoco se extiende a todos los tipos de trabajadores, sólo a los de jornada completa.

Por su parte, lo que se regula como permiso de paternidad o *paternity leave*, es aquel derecho únicamente de aquel padre que no es la madre, a dos semanas de permiso luego de que haya nacido o adoptado a su hijo. La ley se refiere al sujeto como “*relevant parent*”, haciendo extensible este término al padre del recién nacido; el marido, compañero civil o conviviente de la madre; y el padre que es donante de esperma. Este permiso se extiende a todo tipo de trabajadores, independiente de su jornada laboral.

Se puede tomar este permiso en cualquier momento dentro de las 26 semanas siguientes al nacimiento o adopción.

Durante este permiso de paternidad el padre tendrá derecho al beneficio de paternidad o *paternity benefit*, el cual es el pago que recibe el empleado que está con permiso de paternidad. Por lo anterior, es que este beneficio dura sólo dos semanas.

Este beneficio es pagado por el Departamento de Asuntos Laborales y Protección Social (*Department of Employment Affairs and Social Protection*)<sup>68</sup>.

## **b. Norteamérica y América Latina y el Caribe.**

En este apartado quisiéramos referirnos al estado de la paternidad y derechos laborales asociados. Haremos una revisión en América Latina y el Caribe en general, y luego analizaremos qué derechos laborales tiene el padre trabajador a la hora de ejercer derechos de paternidad pre y post natal en Estados Unidos, Canadá, Argentina y Uruguay de manera

---

<sup>67</sup> CITIZENS INFORMATION. Parental Leave. [EN LÍNEA] <[https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/leave\\_and\\_holidays/paternity\\_leave.html#1f4da](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/paternity_leave.html#1f4da)> (Consulta: 15 de julio de 2019)

<sup>68</sup> CITIZENS INFORMATION. Paternity Benefit. [EN LÍNEA] <[https://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/social\\_welfare\\_payments\\_to\\_families\\_and\\_children/paternity\\_benefit.html](https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/paternity_benefit.html)> (Consulta: 15 de julio de 2019)

más detallada.

Un estudio realizado el año 2015 por MenCare, redactó el informe State of the World's Fathers, encargado de revisar el estado de la paternidad en todo el mundo, concluyó que “en ningún país hombre y mujeres asumen una participación igualitaria en el cuidado<sup>69</sup>” ya que la carga doméstica es mayoritariamente asumida por mujeres y niñas, lo que también ha sido un factor limitante en cuanto a las oportunidades de educación y empleo.

Sin embargo, “cerca de dos de cada tres padres se inclinarían por trabajar menos para dedicarle más tiempo a sus niños/as. Un involucramiento desde el comienzo de la vida de sus hijos/as puede tener un impacto directo en su futuro<sup>70</sup>”

En América Latina y el Caribe la paternidad ha cambiado, esto de la mano de los avances que han logrado las mujeres en áreas de educación, incorporación al mercado del trabajo y acceso a la salud. Sin embargo, “no se hace lo suficiente en términos de políticas y programas para promover y apoyar la participación de hombres de todas las edades como padres y cuidadores<sup>71</sup>” pues los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado y las mujeres al no remunerado, es decir, al cuidado de la crianza de los hijos.

10 de los 30 países de la región han ratificado el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidad familiar. Existen permisos de licencia para el caso de que haya que cuidar a un hijo o hija con enfermedad grave, pero dicho derecho se otorga solo a la madre y “En el caso de Chile, Cuba y Uruguay se transfieren al padre en caso de muerte de la madre<sup>72</sup>”.

Asimismo, se hace presente que estos permisos no aplican para trabajadores domésticos, empresas familiares o personas sujetas a otro régimen. Los padres no cuentan con fuero paternal, como si existe en el caso de las mujeres, por lo que estos pueden ser desvinculados laboralmente de sus empresas mientras dure un embarazo o durante un periodo postnatal, sumado a eso, los horarios extensos de trabajo ponen un freno a asumir

---

<sup>69</sup> PROMUNDO, IPPF/WHR, CULTURASALUD/EME Y MENENGAGE AMERICA LATINA. 2017. Estado de la Paternidad América Latina y el Caribe. [EN LÍNEA] <<https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>> (Consulta: 27 de julio de 2019)

Pág. 10

<sup>70</sup> Op. cit. pág. 11

<sup>71</sup> Op. cit. pág. 13

<sup>72</sup> Op. cit. pág. 40

más responsabilidades de cuidado para con la familia.

La idea de otorgar licencias postnatales a los padres es relativamente nueva en América Latina y el Caribe y “según el diseño que tengan, las políticas de permisos postnatales pueden promover la igualdad de género o reproducir la desigualdad. Este es el caso cuando se permite o alienta solamente a las mujeres a hacer uso de su permiso parental<sup>73</sup>” se ha observado que las políticas más igualitarias promueven la participación masculina.

Los postnatales se han otorgado mayoritariamente a las mujeres, y muy pocos países otorgan licencias a los hombres. “Aunque todos los países de ALC, excepto Surinam, ofrecen permisos de maternidad pagados, en 16 de estos pueden ser utilizados por el padre trabajador. Entre ellos, Venezuela era hasta hace poco el único país con más de 10 días de posnatal masculino” Brasil ha ido también en esa línea ampliando los días de posnatal.

La manera de plantear las licencias postnatales paternas es clave al momento de su éxito, pues “el posnatal masculino más extenso, con días pagados e intransferibles el que parece ser clave para alentar a un mayor número de padres a utilizarlo y para intencionar una mayor participación de los padres en el cuidado y una mayor equidad entre hombres y mujeres<sup>74</sup>”, asimismo “el uso de posnatal masculino ha mostrado ser mayor cuando la compensación salarial equivale o se acerca al 100% de los ingresos” y las cuotas no transferibles también ha demostrado ser un buen sistema.

Otro problema que se ha verificado es que no todos los trabajadores tienen acceso al posnatal, puesto que ello dependerá del régimen al que se adscriben, es decir, aquellos trabajadores a tiempo parcial, pequeños empresarios o trabajadores informales no tienen acceso a un posnatal paternal, cuestión relevante si se toma en cuenta que este tipo de trabajo alcanza grandes porcentajes en toda la región. De este modo, “La realidad regional es que los postnatales masculinos son extremadamente breves, pues constan de pocos días<sup>75</sup>”.

Por otro lado ¿Quién paga el costo de dichas licencias? “hay evidencia creciente de que conceder una licencia familiar remunerada es bueno para las empresas, su productividad y el bienestar de sus trabajadoras/es<sup>76</sup>”, por el contrario, ir en dirección contraria aumenta la

---

<sup>73</sup> Op cit. pág. 44

<sup>74</sup> Op cit. pág. 46

<sup>75</sup> Op cit. pág. 47

<sup>76</sup> Op cit. pág. 48

rotación de la fuerza laboral, las empresas se benefician cuando las licencias para mujeres son más cortas y permiten a los varones obtener más días para el cuidado de la familia y el hogar.

Por último, en esta tabla<sup>77</sup> se muestra los días de postnatal masculino en la región, a saber:

<b>PAÍS</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>ARGENTINA</b>	2 días/ En algunos municipios o provincias puede durar entre 5 a 20 días.	La Ley 20.744 de la República Argentina estipula que las licencias parentales serán pagadas y se otorgan para empleados con contrato de trabajo
<b>BAHAMAS</b>	7 días	Sin remuneración.
<b>BRASIL</b>	5 días  20 días en Programas Empresas CIDADÁ	En el año 2016 Brasil aprobó una legislación, la ley de primera infancia, que junto con ampliar la licencia de maternidad amplía la licencia de paternidad pagada de 5 a 20 días laborales para trabajadores de empresas (privadas o públicas) afiliadas al Programa Empresa Ciudadá. La ampliación a 20 días se aplican aquellos trabajadores que asisten a un programa de orientación a la paternidad. 100% del salario financiado por la S.S.

---

<sup>77</sup> Op cit. pág. 45

<b>CHILE</b>	<p>5 días postnatal exclusivo después del parto.</p> <p>Licencia Parental: 6 semanas a tiempo completo o 12 a 18 a medio tiempo</p>	<p>La legislación chilena permite al padre con remuneración y contrato laboral, tener por derecho irrenunciable 5 días hábiles para el cuidado del/la recién nacido/a.</p> <p>100% financiado por la S.S.</p> <p>Por otro lado, las licencias parentales son efectivas si la madre transfiere la licencia y pueden tomar 6 semanas a jornada completa o media jornada durante 12 a 18 semanas. Financiado por la S.S. con un tope.</p>
<b>COLOMBIA</b>	4 a 8 días	<p>4 días de licencia por nacimiento (si solo el padre cotiza a la S.S.) y 8 días si ambos progenitores cotiza.</p> <p>6 semanas para el adoptante de un menor de 7 años sin cónyuge o pareja. 100% financiado por la S.S.</p>
<b>CUBA</b>	Desde las 12 semanas y hasta los 3 meses de Licencia Parental.	Para la madre o el padre, solo por causales específicas, sin remuneración.
<b>ECUADOR</b>	10 días	<p>Nacimiento múltiple o cesárea: 5 días adicionales.</p> <p>Prematuro o condiciones de cuidado especial: 8 días adicionales.</p> <p>Adopción: 15 días</p>

		100% del salario: 75% (S.S.) y 25% (empleador)
<b>GUATEMALA</b>	2 días	2 días desde el nacimiento.  Financiada 100%: 75% (S.S.) y 25% (empleador)  Si no tiene aportes al día, el empleador asume 100%
<b>NICARAGUA</b>	5 días	100% financiado por la S.S.
<b>PANAMÁ</b>	3 días	Proyecto de Ley trámite.
<b>PARAGUAY</b>	2 días	100% financiado por la S.S.
<b>PERÚ</b>	4 días	100% financiado por la S.S.
<b>REPÚBLICA DOMINICANA</b>	2 días	2 días de licencia remunerada por nacimiento. 100% a cargo de la S.S. cuando hay un mínimo de 8 meses de aportes en los 12 meses antes del parto. Sin aportes al día, 100% a cargo del empleador.
<b>URUGUAY</b>	3 a 10 días	10 días hábiles en el sector público y privado. 100% financiado por la S.S. Financiamiento a cargo del emperador. Adopción: 10 hasta 45 días para el padre.

<p><b>VENEZUELA</b></p>	<p>14 días</p>	<p>14 días continuos después del nacimiento o de la adopción de un menor de 3 años para padres con contrato, 100% financiado por la S.S.</p> <p>21 días por parto múltiple.</p>
-------------------------	----------------	---

1) Estados Unidos

Estados Unidos de Norteamérica, perteneciente al Common Law tiene una tradición jurídica distinta al derecho continental que ha seguido Chile y los países de América Latina. Es una República Federal constitucional que une a cincuenta estados. Por tanto, comprende un sistema federal a nivel nacional y un gobierno estatal para cada uno de los Estados que componen dicho país. Los Estados tienen bastante independencia respecto del gobierno federal, lo que implica que cada uno puede otorgarse a sí mismo su propio sistema legal, lo que en definitiva, se traduce en un sistema jurídico heterogéneo, siempre que no se opongan a la Constitución de los Estados Unidos, las leyes federales y los tratados internacionales.

En cuanto a la institución de la familia, Estados Unidos no ha sido ajeno al devenir de los tiempos. Durante el Siglo XX la familia norteamericana fue mutando desde una familia tradicional (padre, madre, hijos) donde el padre es el jefe de familia y la mujer relegada a labores domésticas para dar paso a diversos tipos de familia. Asimismo, se acompaña en este proceso la entrada de la mujer al trabajo fuera de casa, mayor independencia económica y política, entre otros factores. Esto se ha dado de manera tal, que al año 2013 las mujeres son más de la mitad de la fuerza laboral en Estados Unidos<sup>78</sup>.

Ahora bien, para comprender la familia norteamericana hay que entender sus características sociales y culturales. Los norteamericanos son gente pragmática, y racional, dicho país se caracteriza además pues “posee un grado excepcional de movilidad, tanto

<sup>78</sup> EEUU. 2013. Estado de la maternidad y paternidad en Estados Unidos y Puerto Rico. Actualidad Internacional Sociolaboral n°175 [EN LÍNEA] <<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista175/40.pdf>> (Consulta: 28 de julio de 2019) Pág. 1

residencial como social, en el que la población es relativamente joven, el nivel de educación está subiendo más y más y en el que las diversidades étnicas, raciales y culturales con aun de importancia considerable<sup>79</sup>.

Si bien el tipo de familia varía considerablemente dependiendo de factores sociales, culturales y religiosos, hay ciertos ideales generales de conducta, “por ejemplo, la confianza en sí mismo<sup>80</sup>” y la libertad de elegir. Asimismo, es una sociedad altamente movizada y donde se premia el éxito económico.

Según el Profesor Dr Joseph G. H. Fichter S.J. los matrimonios jóvenes tienden a desprenderse de sus familias<sup>81</sup>, se trasladan de un lugar a otro para mejorar su status social y oportunidades económica. La familia tradicional “patriarcal” fue perdiendo importancia.

La unidad familiar se aísla de sus ascendientes, lo que en definitiva conlleva a que no existe interferencia entre parientes políticos y consanguíneos, a diferencia de antaño donde las familias que vivían de las granjas sostenían mayores relaciones de cooperación.

Junto con lo anterior, el papel de la mujer en la sociedad norteamericana ha tendido hacia la igualdad con el hombre pero “también es verdad que esta sociedad, como toda otra sociedad, es aún un <mundo del hombre> y que las funciones de parir y criar al niño y las de llevar la casa constituyen todavía el interés central de la mujer<sup>82</sup>”.

En el ámbito legal, si bien Estados Unidos ha ratificado varios Convenios de la OIT para avanzar en procesos legislativos, no se observa que hayan ratificado Convenios tendientes a proteger la maternidad y paternidad de las familias<sup>83</sup>.

A nivel legal, la ley que regula las licencias por paternidad es la Ley de Ausencia del Empleo por Razones Médicas y de Familia (FMLA son las siglas en inglés) que entró en vigencia el 5 agosto del año 1993, cuya interpretación se complementa con directrices del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.

---

<sup>79</sup>FICHTER S.J. 1954. La institución familiar en los Estados Unidos. [EN LÍNEA]  
<<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2128716.pdf>> (Consulta: 28 de julio de 2019) págs. 85 y 86

<sup>80</sup> Op cit.pág. 86

<sup>81</sup> Op cit.pág. 86

<sup>82</sup> Op cit.pág. 88

<sup>83</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ratificaciones de Estados Unidos [EN LÍNEA]  
<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102871](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102871)>  
(Consulta: 20 de julio de 2019)

El objetivo de la ley es que “confiere un medio para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares, al poder tomar una licencia sin goce de sueldo en determinadas circunstancias. El propósito de esta ley es promover la estabilidad y seguridad económica de las familias, como el interés nacional en preservar la integridad familiar<sup>84</sup>” permitiendo hasta 12 semanas de ausencia.

La FMLA se aplica a los trabajadores que trabajen en una empresa sujeta a esta ley, esto es, empleadores con por lo menos 50 empleados. Aquellas empresas con menos de 50 empleados no están sujetos a la FMLA pero pueden estar sujetos a leyes estatales. Asimismo, dicha ley aplica a agencias gubernamentales, escuelas primarias y secundarias, independiente del número de empleados<sup>85</sup>.

Adicionalmente, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Haber trabajado para su empleador por lo menos 12 meses<sup>86</sup>. No necesariamente tienen que ser seguidos.
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 1.250 horas en los 12 meses antes de tomar la ausencia<sup>87</sup>.
- Tiene que trabajar en una ubicación donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo<sup>88</sup>.

La ley indica que para poder usar la licencia (sin goce de sueldo) se deben acreditar una condición de salud seria, dentro de las cuales se encuentra cuidar a su cónyuge, hijo o padre, de entre las cuales la condición de salud más común que califica es el embarazo (incluidas citas médicas de atención prenatal, incapacidad debido a náuseas del embarazo y descanso en cama exigido por un médico<sup>89</sup>)

---

<sup>84</sup> FIORE, N. C. 2014. Licencia por paternidad en el Derecho Laboral Argentino. Tesis para optar al título de abogada. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Sede Regional de Rosario. Universidad Abierta Interamericana. Pág. 65 y 66. y Ciencias Políticas. Sede Regional de Rosario. Universidad Abierta Interamericana. Pág. 65 y 66.

<sup>85</sup> Guía del Empleado. La Ley de Ausencia Familiar y Médica. Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. [EN LÍNEA] <<https://www.dol.gov/whd/fmla/employeeguide-span.pdf> > (Consulta 26 de julio de 2019) Pág. 3.

<sup>86</sup> Op. Cit. Pág. 3

<sup>87</sup> Op. Cit. Pág. 3

<sup>88</sup> Op. Cit. Pág. 3

<sup>89</sup> Op. Cit. Pág. 4

En este caso, por el nacimiento de un bebé, adopción o tutela, la ley no distingue entre hombres y mujeres respecto al tiempo de postnatal.

Se otorga el derecho para pasar tiempo con el hijo, pero tiene que tomarse dentro de un año del nacimiento o de la colocación del niño y tiene que tomarse como un periodo seguido, a menos que el empleador acepte permitir una ausencia intermitente<sup>90</sup>. El empleador tiene la obligación de mantener el mismo trabajo (o uno casi idéntico) ya que “esta protección de trabajo tiene como propósito aminorar el estrés que pueda de otra forma sentir si es obligado a elegir entre su trabajo y su familia durante una situación de salud seria<sup>91</sup>”.

La ausencia de la FMLA no es remunerada, a menos que se compute al tiempo de vacaciones. En el caso de embarazo, se debe dar aviso al empleador con a lo menos 30 días de anticipación, entregando información suficiente.

Pese a que la FMLA otorga un periodo extenso de tiempo en el cual los padres pueden hacerse cargo de un bebé recién nacido, el hecho de que la ausencia no sea remunerada podría implicar que personas con menos ingresos no puedan tomarse el tiempo necesario para estar con sus hijos recién nacidos o adoptados, lo que implica una desigualdad entre clases sociales, pues una persona con mayores ingresos no se vería tan perjudicada por el hecho de tomarse una licencia por largo tiempo, a diferencia de familias de escasos recursos. En este sentido “La mayoría de los estudios llevados a cabo subrayan que la FMLA ha supuesto una gran mejora para los padres, tanto mujeres como hombres, a la hora de producirse un nacimiento, adopción o necesitar cuidados para un recién nacido, pero también que al tratarse de un permiso no retribuido muchas familias trabajadoras no pueden permitirse el acogerse a este derecho por una simple razón económica.<sup>92</sup>”

La realidad es que quedan excluidos aproximadamente 40% de la población por no cumplir los requisitos que prescribe la FMLA, sin embargo, “los trabajadores pueden protegerse contra estas contingencias bien mediante la suscripción individual de pólizas de seguro bien mediante programas ofrecidos por las empresas<sup>93</sup>”.

---

<sup>90</sup> Op. Cit. Pág. 5

<sup>91</sup> Op. Cit. Pág. 6

<sup>92</sup> EEUU. 2013. Estado de la maternidad y paternidad en Estados Unidos y Puerto Rico. Actualidad Internacional Socilaboral n°175 [EN LÍNEA] <<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista175/40.pdf>> (Consulta: 28 de julio de 2019) Pág. 4

<sup>93</sup> Op. Cit. Pág. 4

Por último, existen diversas leyes a nivel estatal en relación a la maternidad y paternidad. A modo de ejemplo, en el distrito de Columbia la Family and Medical Leave Act incluye permisos familia y por enfermedad sin retribución durante 16 semanas en un periodo de 24 meses, aplicable a empresas con al menos 20 trabajadores y fijando en 1000 las horas de trabajo en periodo de 12 meses<sup>94</sup>.

## 2) Canadá

Canadá goza de una de las licencias por maternidad más largas del mundo. El Código del Trabajo de Canadá es quien regula licencias maternas, paternas y parentales<sup>95</sup>.

Para que una mujer pueda acceder a licencias por maternidad, debe haber completado al menos seis meses consecutivos de empleo antes del comienzo de la licencia. Esta licencia cubre tanto a empleadas, gerentes y profesionales. El Código Laboral canadiense prevé una duración de hasta 17 semanas de licencia por maternidad.

En cuanto a la licencia parental, esta se otorga si ambos padres trabajan para un empleador sujeto a la jurisdicción del Código del Trabajo canadiense, el cual otorga hasta 8 semanas adicionales. Los padres que compartan la licencia parental pueden tener por ley hasta 71 semanas de permiso parental, las cuales puede ser usadas al mismo tiempo o uno después de otro, siempre que, combinado no exceda las 71 semanas. Además, los padres que comparten este permiso parental y combinan las licencias de maternidad y permiso parental, finalmente pueden acceder hasta 86 semanas.

Las futuras madres pueden usar su licencia de maternidad de 17 semanas en cualquier momento durante el periodo que comienza 13 semanas antes de la fecha prevista para el parto y terminar 17 semanas después de la fecha prevista del parto.

En el caso de los varones, también puede tomarse en cualquier momento durante el periodo de las 78 semanas a partir del día en que nace el niño.

Para poder llevar a efecto la licencia por paternidad, la ley indica como requisito que se debe dar aviso al empleador con a lo menos 4 semanas antes de comenzar la licencia,

---

<sup>94</sup> Op. Cit. Pág. 4

<sup>95</sup> GOVERNMENT OF CANADA. Maternity-related reassignment and leave, maternity leave and parental leave [EN LÍNEA] <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/maternity-leave.html>> (Consulta: 27 de julio de 2019)

indicando el periodo y duración del mismo.

En resumen, para entender mejor las licencias que el Código del Trabajo otorga a sus trabajadores, véase a continuación la siguiente tabla<sup>96</sup>.

Posible escenario	Parte III del Código del Trabajo Canadiense sobre licencias.	Beneficios de la IE (Employment Insurance Act)
En caso de que solo se tome permiso parental (Como en los casos de adopción o donde la madre no toma licencia de maternidad)	Un máximo de 63 semanas si un empleado toma el permiso parental y un máximo de 71 semanas si el permiso parental es compartido por dos empleados.**	Un periodo de espera de una semana sin pago* más hasta 35 o 61 semanas de beneficios parentales para un empleado. Los empleados que comparten beneficios parentales pueden acceder a 40 o 69 semanas de beneficios parentales compartidos.
En caso que, solo se tome licencia por maternidad	17 semanas de licencia.	Periodo de espera de una semana sin pago más 15 semanas de beneficio de maternidad o 16 semanas en total
En caso de que se tomen ambas licencias (parental)	Hasta 17 semanas de licencia de maternidad y hasta 71 semanas de licencia parental con un	Un período de espera de una semana sin pago* más 15 semanas de beneficios de maternidad, además de

<sup>96</sup> ídem.

	límite legal de 78 semanas si un empleado toma la licencia combinada de maternidad y parental, y 86 semanas si dos empleados comparten las licencias combinadas.	un potencial de 35 o 61 semanas de beneficios parentales para un empleado. Los empleados que comparten beneficios parentales pueden acceder a 40 o 69 semanas de beneficios parentales compartidos.
--	--	---

### 3) Argentina

Argentina tiene una tradición histórica bastante parecida a la nuestra en relación a los modelos de familia descritos en el capítulo I de este trabajo.

En efecto, en la primera mitad del siglo XX el modelo y los roles familiares se caracterizaron por la clásica estructura: las mujeres organizan la crianza de los hijos, mientras que el hombre se encargaba de las decisiones y trabajo fuera de casa, pero además es la cabeza de la familia. El padre ocupa un papel distante respecto del vínculo con los hijos y ejerce un rol de autoridad.

En las décadas siguientes, la familia argentina se vio modificada por la entrada de la mujer al mundo laboral, a la educación superior y el divorcio. Las mujeres alcanzaron por primera vez mayor independencia económica, y aunque los hombres comienzan a tener un rol un poco más colaborador en la crianza de los hijos, las mujeres siguen ejerciendo los roles en mayor medida del modelo de principios del siglo XX.

En la década de los 90 los modelos de familia argentina ya no tienen nada que ver con el tradicional y se verifican nuevas modalidades, como familias monoparentales, uniones de hecho, etc.

Asimismo, se verifica el cambio en la forma de ejercer la paternidad, las nuevas generaciones quieren tener un papel más participativo en la paternidad y la familia.

Si bien Argentina se encuentra al debe en relación al postnatal parental o licencias por maternidad, y sobre todo por paternidad, existe legislación al respecto que regula dichas licencias.

En primer lugar, Argentina reconoce diversas Declaraciones y Tratados Internacionales, y que al menos intentan su protección, varios de los cuales tienen rango constitucional desde el año 1994, entre los cuales se encuentran:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entra en vigor en 1976 y aprobado en la Argentina por la Ley 23313/86<sup>97</sup>.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada en Argentina por la Ley 23054/84.
- La Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer, aprobado en Argentina por la Ley 23179/85.
- La Convención sobre los Derechos del Niño, aprobado por la Ley 23849/90.

Todos estos tratados tienen como objetivo la protección de la maternidad, la infancia, la paternidad y el derecho a conceder licencias acordes a la seguridad social de cada país. En Argentina, estos tratados tienen rango de constitucionales.

Ahora bien, Argentina también ha ratificado Convenios de la OIT respecto de la materia, entre los cuales encontramos lo siguiente<sup>98</sup>:

- Convenio OIT 103 sobre la protección de la maternidad del año 1919, ratificado en Argentina en el año 1933.
- Convenio OIT 156 del año 1981, ratificado en Argentina en el año 1988.
- Convenio OIT 183 del año 2000.

---

<sup>97</sup> FIORE, Natalia Carolina. 2014. Licencia por paternidad en el Derecho Laboral Argentino. Tesis para optar al título de abogada. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Sede Regional de Rosario. Universidad Abierta Interamericana. Pág. 25.

<sup>98</sup> Op. Cit. Pág. 26

En cuanto al derecho interno Argentino, existen normas que establecen beneficios de carácter de seguridad social y de protección a la familia tanto a nivel Constitucional (derecho a la igualdad entre las personas) como en el derecho laboral.

La Ley del Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 es la encargada de regular las licencias por nacimiento de un hijo, aunque no es la única que otorga beneficios pues existen diversos Convenios Colectivos de Trabajo que también lo hacen y que generalmente otorgan un beneficio superior al que otorga la ley.

En el caso de las mujeres, la Ley del Contrato de trabajo protege a aquellas que están bajo un régimen de relación de dependencia, quedando fuera aquellas mujeres que tienen trabajos informales o que trabajan por cuenta propia (autónomas). Así, “la licencia por maternidad es de 90 días, de los cuales se computan 45 días antes de la fecha del parto y 45 días después. La licencia es pagada, las mujeres reciben una asignación familiar igual al sueldo que es financiada por el ANSES, esta es una suma no remunerativa que no se computa a los efectos del cálculo de la antigüedad ni de la jubilación<sup>99</sup>”. Asimismo, este plazo es modificable, de modo tal que es posible solicitar trabajar hasta 30 días antes del parto y el resto de los 15 días agregarlos al postnatal.

La Ley del Contrato de Trabajo no toma en cuenta licencias respecto de embarazos múltiples.

En relación a las mujeres que trabajan en instituciones públicas, el Decreto 214/2006 otorga un plazo más amplio de licencias. Este plazo también varía para los convenios que tiene que ver con trabajadoras docentes.

Por otro lado, en el caso de los trabajadores argentinos, la Ley del Contrato de Trabajo, en su artículo 158 “establece la licencia por paternidad, otorgando dos días corridos por nacimiento de hijo. Se paga y se computa a partir de un día hábil cuando el nacimiento ocurrió un domingo, un día no laborable o feriado”.

Este plazo varía para los docentes, los cuales cuentan con entre 2 y 25 días, según la provincia de Argentina a que se refiera. Por ejemplo, En Buenos Aires, se contemplan 3 días para empleados públicos provinciales, 2 días para docentes. En Córdoba, 8 días para

---

<sup>99</sup> Op. Cit. Pág. 75

Empleados públicos provinciales y 8 horas para docentes<sup>100</sup>.

Según CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) “En Argentina solo el 51% de las trabajadoras y el 47% de los trabajadores reciben licencias por maternidad y paternidad, ya que están restringidas a los trabajadores formales en relación de dependencia<sup>101</sup>.” El resto, como se comentó más arriba, no tiene derecho a licencias.

Dicha organización estima que “Por las diferencias existentes entre las licencias por maternidad y paternidad, desde la política pública se refuerza el entendimiento de que las mujeres se tienen que ocupar del cuidado<sup>102</sup>”. Asimismo, señalan que pese a que se ha avanzado en temas legislativos, se requiere de una transformación cultural para alcanzar un verdadero desarrollo en este ámbito.

Por otro lado, si bien las empresas privadas otorgan más días de licencia por paternidad, los trabajadores no se acogen al beneficio.

En Argentina, la marca de cosméticos Natura, otorga licencias por paternidad a 40 días, la cual se amplía para casos de adopción y parejas del mismo sexo<sup>103</sup>. En este caso (aislado) todos los trabajadores se tomaron dicha licencia y se verificó en puestos muy variados de trabajo.

Si bien existen otras empresas que instalan este tipo de políticas en Argentina, lo cierto es que siguen siendo excepciones.

Según la OIT, “Argentina tiene una deuda de más de 40 años en cuanto a la reestructuración de una ley que ampare los tiempos que padres y madres necesitan para proteger y brindar todo su cuidado al niño recién nacido”<sup>104</sup>

Por último, además de CIPPEC, otras instituciones como UNICEF; y ELA (Equipo

---

<sup>100</sup> Op. Cit. Pág. 84

<sup>101</sup> LANGOU DÍAZ, Gala. La Diferencia entre licencias por maternidad y paternidad refuerza la idea de que las mujeres se ocupan del cuidado. [EN LÍNEA] <<https://www.cippec.org/textual/la-diferencia-entre-licencias-por-maternidad-y-paternidad-refuerza-la-idea-de-que-las-mujeres-se-ocupan-del-cuidado/>> (Consulta: 22 de julio de 2019)

<sup>102</sup> Op. Cit.

<sup>103</sup> Op. Cit.

<sup>104</sup> INFOBAE. 2017. Licencia por paternidad. Como las empresas argentinas lideran un cambio que la ley no reconoce. [EN LÍNEA] <<https://www.infobae.com/tendencias/2017/08/28/licencia-por-paternidad-como-las-empresas-argentinas-lideran-un-cambio-que-la-ley-no-reconoce/>> (Consulta 20 de julio de 2019)

Latinoamericano de Justicia y Género) han lanzado distintas campañas referentes a la valorización de los varones en la crianza de los hijos y la necesidad de ampliar los días de cuidado postnatal que “Consideran imprescindible para reducir las desigualdades de género tanto en casa, donde las mujeres argentinas dedican el doble de horas en tareas domésticas que los hombres, como en el trabajo, donde la brecha salarial es del 23%<sup>105</sup>”.

#### 4) Uruguay

Los procesos históricos y sociales en Uruguay, al igual que Argentina y Chile no difieren demasiado de los procesos de otros países de América Latina. Sin embargo, es posible advertir que la legislación laboral está bastante más avanzada respecto de otros países de la región en cuanto a derechos laborales, previsión social y en el caso que nos atañe relativo al descanso postnatal de los padres trabajadores.

En cuanto a las transformaciones sociales que se han dado lugar en Uruguay, algunos autores hablan de una “segunda transición demográfica”, que dice relación con los “cambios familiares de la segunda mitad el siglo XX en los países desarrollados del mundo occidental<sup>106</sup>” esto es, aumento de divorcios, matrimonios más cortos, cohabitación pre matrimonio, aumento de nacimientos fuera del matrimonio y una tasa de natalidad por debajo de la de reemplazo<sup>107</sup>.

Con el tiempo, los roles masculinos y femeninos parecieran tomar una posición más horizontal, pero dentro de la lógica patriarcal<sup>108</sup>. “Lo que tenemos en curso es una creciente multiplicidad de formas de familia y de convivencia. Esta multiplicidad, lamentada por algunos, también puede ser vista como parte de los procesos de democratización de la vida cotidiana y de la extensión del ‘derecho a tener derechos’ (inclusive al placer), con lo cual

---

<sup>105</sup> EL PAÍS. 2018. Argentina, a la cola de América Latina en licencias de paternidad. [EN LÍNEA] <[https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta\\_futuro/1531314808\\_288422.html](https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta_futuro/1531314808_288422.html)> (Consulta 20 de julio de 2019)

<sup>106</sup> RODRÍGUEZ Ana Carina y LÓPEZ Sandra. 2017. Lo familiar en la cultura del Uruguay actual Reflexiones desde la psicología social comunitaria. Revista de Ciencia Sociales, DS-FCS, Vol. 30, N°41 Julio- diciembre 2012. [EN LÍNEA] <<http://www.scielo.edu.uy/pdf/racs/v30n41/1688-4981-racs-30-41-00111.pdf>> (Consulta 24 de julio de 2019) Pág. 7

<sup>107</sup> MUÑOZ, Amanda. 2019. Por cuarto año consecutivo, en 2018 cayó la tasa de fecundidad en Uruguay. La Diaria Salud [EN LÍNEA] <<https://salud.ladiaria.com.uy/articulo/2019/3/por-cuarto-ano-consecutivo-en-2018-cayo-la-tasa-de-fecundidad-en-uruguay/>> (Consulta: 20 de julio de 2019)

<sup>108</sup> RODRÍGUEZ Ana Carina y LÓPEZ Sandra. 2017. Lo familiar en la cultura del Uruguay actual Reflexiones desde la psicología social comunitaria. Revista de Ciencia Sociales, DS-FCS, Vol. 30, N°41 Julio- diciembre 2012. [EN LÍNEA] <<http://www.scielo.edu.uy/pdf/racs/v30n41/1688-4981-racs-30-41-00111.pdf>> (Consulta 24 de julio de 2019) Pág. 8

la idea de crisis se transforma en germen de innovación y creatividad social<sup>109</sup>.

Asimismo, el fenómeno se repite al igual que en América Latina, las mujeres van obteniendo mayor independencia económica, entrada al mercado laboral y otras libertades que fueron cambiando para siempre la estructura clásica de familia.

En el ámbito legal, Uruguay ha ratificado la mayoría de los Convenios de la OIT, siendo el quinto país del mundo<sup>110</sup> con más convenios ratificados. En cuanto a materias de maternidad y paternidad, podemos mencionar los siguientes:

- Convenio 103, sobre protección de la maternidad.
- Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio 102, sobre la seguridad social.

A nivel Constitucional, el artículo 40 de la Carta Fundamental uruguaya prescribe que “La familia es la base de nuestra sociedad. El Estado velará por su estabilidad moral y material, para la mejor formación de los hijos dentro de la sociedad.”

En Uruguay, el año 2013 entró en vigencia la ley 19.161 que regula los subsidios por Maternidad y por Paternidad para trabajadores de la actividad privada. Además, otras leyes como la ley 18.345 y el Decreto 17/014 del 23 de enero de 2014 que regulan otras licencias especiales.

En el caso de las mujeres, quienes tienen derecho al subsidio por maternidad se encuentran las mujeres dependientes de la actividad privada, aquellas que no siendo dependientes desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, titulares de empresas monotributistas y aquellas que habiendo sido despedidas quedaren embarazadas durante el periodo de amparo al subsidio por desempleo previsto en dicho país<sup>111</sup>.

---

<sup>109</sup> Op. Cit. Pág. 8

<sup>110</sup> LA LLAVE EN MANO. 2017. La OIT destaca que Uruguay es el quinto país con más convenios ratificados. [EN LÍNEA]

<[http://demoefe.ikuna.com/187\\_america/4943167\\_el-director-de-la-oit-se-reune-con-la-vicepresidenta-de-uruguay-empresarios-y-sindicatos.html](http://demoefe.ikuna.com/187_america/4943167_el-director-de-la-oit-se-reune-con-la-vicepresidenta-de-uruguay-empresarios-y-sindicatos.html)> (Consulta 22 de julio de 2019)

<sup>111</sup> URUGUAY. 2013. Ley N°19.161. Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada [EN LÍNEA]

El artículo 2° de la ley señala que las mujeres deben dejar de trabajar 6 semanas antes de la fecha prevista para el parto, y no pueden reiniciarlo sino hasta 8 semanas después del mismo, y en ningún caso el periodo de descanso puede ser inferior a 14 semanas.

Durante el periodo de descanso previsto por la ley, las mujeres en régimen de dependencia recibirán sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo. En el caso de las trabajadoras no dependientes, será el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos 12 meses<sup>112</sup>.

En el caso de los varones trabajadores en Uruguay, quienes pueden acceder a dicho beneficio son los “trabajadores dependientes de la actividad privada, trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el BPS, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado, y titulares de empresas monotributistas<sup>113</sup>”. Dentro de los trabajadores dependientes se incluyen empleados bancarios, de estudios notariales y personal de embajadas.

Asimismo, incluye a trabajadores no dependientes y cónyuges colaboradores de Industrial y Comercio hasta con un dependiente, Profesores del Colegio y Liceo Elbio Fernández de aportación Civil, Directores de sociedades anónimas con remuneraciones y socios cooperativistas.<sup>114</sup>

Por otro lado, quienes no pueden acceder a dicho beneficio se encuentra: aquellos padres deudores de alimentos no pueden acogerse a dicho beneficio (deudores que se encuentren en el Registro Nacional de Actos Personales) y aquellos trabajadores que estuviesen amparados a Subsidio por Enfermedad, por Desempleo.

Pues bien, según prescribe ley 19.161 de Uruguay, el derecho a licencia es de 13 días a partir del día de parto, 3 de los cuales son de cargo de la empresa y los siguientes 10 son cubiertos por el Banco de Previsión Social (BPS). Dicho plazo comenzó a regir desde el

---

<[https://www.bps.gub.uy/bps/file/7637/2/ley19161\\_licencia\\_por\\_maternidad\\_licencia\\_por\\_paternidad\\_subsidio\\_parental.pdf](https://www.bps.gub.uy/bps/file/7637/2/ley19161_licencia_por_maternidad_licencia_por_paternidad_subsidio_parental.pdf)> (Consulta: 24 de julio 2019)

<sup>112</sup> URUGUAY. 2013. Ley N° 19.161. artículo 6

<sup>113</sup> URUGUAY. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Inactividad compensada por paternidad. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay [EN LÍNEA] <<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/inactividad-compensada-por-paternidad>> (Consulta: 20 de julio de 2019)

<sup>114</sup> INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL. Subsidio por paternidad. Instituto de Seguridad Social BPS. [EN LÍNEA] <<https://www.bps.gub.uy/8958/licencia-por-paternidad.html>> (Consulta: 20 de julio 2019))

año 2016.

Además, dicha licencia es subsidiada por el Banco de Previsión Social, dicho subsidio se entiende como la “prestación económica sustitutiva del salario, que ampara al trabajador que se encuentra en licencia por razones de paternidad<sup>115</sup>”.

---

<sup>115</sup> URUGUAY, Subsidio por paternidad. [EN LÍNEA] <<https://tramites.gub.uy/ampliados?id=3889>> (Consulta 20 de julio de 2019)

## V. Conclusiones.

En el capítulo número II de este trabajo, revisamos los distintos conceptos de familia, el cual como vimos no es unívoco, sino más bien, cada ciencia por sí la define desde distintos puntos de vista. En una primera aproximación etimológica, la palabra familia implica un grupo de siervos y esclavos, patrimonio del jefe de la gens, o “conjunto de personas que se alimentan juntas en una misma casa y a los que el pater familias tiene la obligación de alimentar<sup>116</sup>” siendo la obligación del jefe el trabajar y abastecer a la familia.

La época feudal también mantuvo una estructura definida de roles en cuanto a lo que a familia se refiere. Luego, en el Siglo XVII la concepción de familia tenía que ver con aquellos que “viven en la misma casa<sup>117</sup>”, manteniendo la misma estructura patriarcal del pater familia, como el jefe de la estructura familiar, pero también incluyendo a los parientes y a los esclavos o siervos, quienes no tenían los mismos derechos ni estaban en igualdad de condiciones.

Vimos que desde la biología, la familia es considerado como un hecho biológico, en el sentido de que la familia implica vida en común de dos individuos de sexo distinto, con el fin de reproducirse y conservar la especie. Por su parte, la psicología le da una acepción al concepto de familia, en el sentido de unión de personas que comparten un proyecto común, atendiendo a sentimientos de pertenencia y compromiso personal, poniendo énfasis en las relaciones de intimidad y reciprocidad. Asimismo, diversas disciplinas como la sociología estudian e intentan dar una definición acorde a su paradigma.

En cuanto al ámbito que nos pertenece, en la legislación chilena no hay norma expresa respecto a qué se entiende como familia. La Constitución se refiere a la familia, en el artículo 1° como “el núcleo fundamental de la sociedad”, luego, encontramos otras alusiones en la ley de matrimonio civil en su artículo 1° y el artículo 815 del Código Civil.

Por su parte, la doctrina intenta definirla, en este sentido, el profesor Somarriva la describió como “el conjunto de personas unidas por el vínculo de matrimonio, del parentesco o de la adopción<sup>118</sup>”, a su vez el profesor Hernán Corral entiende la familia como conjunto de

---

<sup>116</sup> Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (Enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10, 12.

<sup>117</sup> Jean Lúios Flandrina Orígenes de la familia moderna.  
[http://www.iin.oea.org/Cursos\\_a\\_distancia/origenes\\_de\\_la\\_familia\\_moderna.pdf](http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/origenes_de_la_familia_moderna.pdf)

<sup>118</sup> Rene Ramos Pazos. (2009). Derecho de Familia tomo I. 6ª edición. Santiago: Editorial jurídica de Chile. Pág 9.

personas ligadas por el matrimonio o la filiación. Ambos autores le dan importancia a la familia ligada a la institución del matrimonio. Sin embargo, vimos que con el tiempo la doctrina fue reconociendo conceptos más amplios de familia para reflejar la situación actual.

Hasta buena parte del siglo XX predominó el concepto tradicional de familia y así también sus roles asignados. Vimos que el padre era quien representa el grupo familiar como figura de proveedor, protector y autoridad del hogar, entablando una relación menos estrecha con sus hijos a diferencia de la madre, quien por otra parte se dedicaba a las labores domésticas y de educación pues era considerado tareas propias de las mujeres, teniendo que cumplir además con el rol de esposa.

Sin embargo, durante la segunda mitad del siglo XX la familia tradicional y sus roles cambiaron, dando lugar a un espectro más amplio de familia y junto con ello el vuelco de la mujer hacia otros ámbitos como el acceso a la educación y a la independencia económica respecto del marido, de modo tal que los roles se tornaron poco a poco más simétricos entre hombres y mujeres en la familia y la sociedad, dando lugar a conceptos como la corresponsabilidad familiar y laboral. Esto también tuvo como consecuencia la disminución de número de matrimonios y el aumento de divorcios.

Otro punto importante tuvo que ver con el desarrollo de la tecnología en materia de derechos sexuales y reproductivos de la mujer, permitiéndole tener control sobre la natalidad y postergando la maternidad. Hoy en día encontramos familias monoparentales, personas que deciden cohabitar y formar familias sin vínculo matrimonial y parejas del mismo sexo.

En este sentido, la profesora Fabiola Lathrop<sup>119</sup> definió la familia orientado a cualquier forma de convivencia en que se crean vínculos afectivos y material de dependencia, no importando el grado de formalización o sexo de sus integrantes y que debe ser protegida por el derecho. Teniendo una visión más amplia y comprensiva de lo que tratamos de definir en esta parte del trabajo.

Pero no solo las mujeres han experimentado cambios en lo que a los roles y oportunidades se refiere. Los padres de hoy han dejado atrás las características y rasgos de lejanía y asimetría respecto de sus hijos, para dar paso a un padre más próximo y vinculado

---

<sup>119</sup> Clases de Derecho Civil profesora Fabiola Lathrop. Universidad de Chile. Semestre Otoño 2015

emocionalmente con los hijos. Los padres buscan sostener una relación buena y cercana con la madre y los hijos a pesar del aumento de separaciones y divorcios.

En materia de derecho constitucional, no se ha regulado de manera expresa la protección de la paternidad. Sin embargo, vimos que se puede desprender de distintas normas constitucionales que debería existir o que es deber del Estado la protección más amplia, justa y más concreta de la paternidad, los hombres y mujeres y la familia, consagrando la igualdad de las personas.

Antes de la ley 20.047 sobre permiso parental postnatal no se regulaba la situación del padre trabajador en cuanto a un periodo postnatal. Únicamente había normas de protección a la maternidad, siendo las primeras creadas hace más de un siglo. En este sentido, la primera vez que se dictó una norma para proteger la maternidad fue en el año 1917 en que se estableció el servicio de dunas en fábricas, talleres o establecimientos industriales que ocupaban 50 o más mujeres mayores de 18 años. Es importante tener en cuenta que esta ley responde a la necesidad de esos tiempos, y que estaba orientada a un perfil de mujer que se centraba en la vida de dueña de casa, por lo mismo, se le prohibía ejercer ciertos trabajos como faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones física o morales de su sexo.

Recién en el año 2005 entró en vigencia la ley 20.047 que estableció un derecho irrenunciable al padre trabajador, consistente en un periodo de 5 días de permiso pagado a contar del nacimiento o adopción de un hijo. La importancia de esta ley es que establece por primera vez un derecho en protección del trabajador cuyo titular exclusivo es el padre. La ley 20.545 amplía lo ya regulado en la ley 20.047 en el sentido de que el padre sigue teniendo los 5 días de licencia o permiso, el padre puede ampliar el permiso postnatal aunque esto solo es aplicable si la madre así lo elige.

Finalmente, pudimos verificar que no son muy grandes las cifras de posnatal parental paternal en Chile, ya sea porque las madres no están dispuestas a hacer el traspaso que legalmente pueden hacer o porque los padres no desean adherir a este traspaso.

La situación de la madre trabajadora en la actualidad establece un posnatal como derecho irrenunciable establecido en el Título II del Libro II del Código del Trabajo en sus artículo 194 y siguientes, consistentes en derecho a descanso de la maternidad pre y post parto, derecho a sala cuna, permiso de alimentación, descanso maternal, fuero maternal,

permisos por enfermedad grave del hijo menor de 1 año, obligación de trasladar a la mujer embarazada a un trabajo que no sea perjudicial para su salud y prohibición de condicionar una relación laboral a la existencia o ausencia de embarazo, entre otros.

En cuanto a la situación del padre trabajador, como ya mencionamos, el artículo 195 inciso 2° del Código del Trabajo consagra el derecho del padre a un permiso de 5 días pagados en caso de nacimiento de un hijo, así también, la ley otorga el permiso por enfermedad de hijo menor de 1 año, fuero paternal, derecho de sala cuna y derecho de alimentación. Sin embargo, estos derechos no se encuentran regulados igual que en el caso de la madre trabajadora, siendo menos intensos los derechos del padre trabajador o condicionados al permiso de la madre trabajadora.

En el ámbito del derecho comparado, revisamos la legislación de varios países de la Unión Europea y de Norteamérica y América Latina.

Vimos que en la actualidad la Unión Europea establece estándares mínimos que se orientan a la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres al momento de ser padres.

En tanto Norteamérica como en América Latina las legislaciones son muy disímiles entre sí, estableciendo distintos periodos de tiempo y formas de subsidio, si bien los países han hecho esfuerzos por estar a la altura de los tiempos en cuanto a derechos postnatales paternales, aún sigue faltando una regulación más equitativa.

Ahora bien, no obstante, los avances que se han verificado y que Chile ha dado grandes pasos hacia la igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral, las cifras han demostrado que esto no ha sido suficiente para quedar en igualdad de condiciones, en específico, cuando hablamos de derechos de maternidad y paternidad. “Si bien se han dictado normas laborales tendientes a promover la conciliación del trabajo con la vida familiar, como el derecho sala cuna, pre y post natal, entre otros, estos están dirigidos exclusivamente hacia las mujeres, reforzando y reproduciendo con ello la marca cultural que delega en ellas la responsabilidad principal de la reproducción”<sup>120</sup>.

Se hace necesario potenciar los derechos de los padres, otorgándoles derechos

---

<sup>120</sup> OLMEDO VERA, Claudia y SILVA BARRERA, Carolina. 2013. La diferencia remuneracional entre hombres y mujeres: Tratamiento en la legislación nacional y normativa internacional”. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile.

directamente y no condicionados a las decisiones de la mujer trabajadora.

Se deben generar políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, a fin de lograr mayor equidad en los roles asignados. Sólo repartiendo igualitariamente estos derechos y responsabilidades, se logrará la integración y goce efectivos del padre respecto de su paternidad.

Un punto importante a destacar es que la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado es importante para la economía, es decir, la repartición equitativa del trabajo no remunerado tiene impacto en la mejora de ingresos familiares, impulsando la economía y aumentando la productividad en el trabajo, ya que “El valor monetario del trabajo de cuidado no remunerado ha sido estimado entre 10% y 50% del PIB en la mayoría de países<sup>121</sup>”, y el cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad tiende fuertemente a ser asumido por mujeres. Se le debe dar mayor importancia al trabajo no remunerado a fin de equilibrar los roles familiares.

Las empresas y la economía mejoran en los países en que se extienden más allá de lo legal las licencias por maternidad y por paternidad, pues “esta mejora la retención de empleados y reduce la rotación, aumenta tanto la productividad como la moral y reduce, a su vez, el ausentismo y los costos de capacitación<sup>122</sup>”, de ello se colige que es beneficioso que Chile avance hacia una igualdad en materia de derechos en cuanto a obtener un posnatal igualitario entre hombres y mujeres trabajadoras, ya que los padres se encuentran en desventaja, “los empleadores se benefician de las licencias cortas de las mujeres y de su participación en el lugar de trabajo cuando las políticas de licencia alientan y permiten que los hombres asuman más labores en el cuidado del hogar<sup>123</sup>”.

Un postnatal más extendido no sólo beneficia a hombres y mujeres trabajadoras sino también a los niños, que, teniendo una figura paterna más presente logran un desarrollo más integral, cuando los padres demuestran más influencia y disponibilidad para sus hijos. Entre los beneficios de una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos podemos mencionar<sup>124</sup>; un mayor desarrollo emocional y social, incluido el desarrollo de la

---

<sup>121</sup> PROMUNDO, IPPF/WHR, CULTURASALUD/EME Y MENENGAGE AMERICA LATINA. 2017. Estado de la Paternidad América Latina y el Caribe. [EN LÍNEA] <<https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>> (Consulta: 27 de julio de 2019) Pág. 28

<sup>122</sup> Op. Cit. pág. 48

<sup>123</sup> ídem.

<sup>124</sup> Op. Cit. Pág.38

empatía, tasas más bajas de depresión, temor y falta de autoconfianza, mayor desarrollo cognitivo y del lenguaje así como mejor rendimiento en la escuela, protección ante conductas y situaciones de riesgo, y resultados positivos para los niños y niñas en la adolescencia y edad adulta, por último, los niños se convierten en hombres equitativos, respecto del género, mientras que las niñas crecen como mujeres más empoderadas.

Uno de los obstáculos al ejercicio del derecho postnatal parental del hombre tiene que ver con razones de índole de desigualdad, discriminación, género y pobreza que es urgente modificar.

La legislación chilena ha establecido políticas de protección a la maternidad y en forma reciente e incipientemente ha incorporado al padre en este marco de protección. Tal como lo vimos en capítulos anteriores, la ley toma como cuidador legítimo a la madre en los casos en enfermedad grave de hijo o hija menores de 1 años y que los servicios como sala una solo se ofrece a las madres (entre otros derechos descritos anteriormente). Sólo en países como Bolivia, Ecuador y Paraguay se consideran servicios para ambos padres. Según la OIT y el PNUD “La discriminación o restricción de beneficios para los varones reafirma a las mujeres en el rol de responsables casi única del cuidado del hogar, lo que obstaculiza tanto su inserción y desarrollo en el trabajo remunerado, como el ejercicio efectivo de una paternidad comprometida por parte de los varones”<sup>125</sup>

Dicho lo anterior, recordemos que los programas postnatales surgieron de las políticas de protección a la maternidad y derechos de las mujeres y recién hoy en día se comienzan a considerar a los hombres como entes activos en el fortalecimiento de la familia. Los países que avanzan en temas de postnatales masculinos contribuyen a la conciliación trabajo-familia “según el diseño que tengan, las políticas de permisos postnatales pueden promover la igualdad de género o reproducir la desigualdad. Este es el caso cuando se permite o alienta solamente a las mujeres a hacer uso de su permiso parental<sup>126</sup>”. Otro problema a mencionar es que la presencia de los padres trabajadores solo se tiene en cuenta para el tiempo que cuenta después del parto y no se consideran derechos prenatales.

Dicho lo anterior y por las razones antes expresadas, nuestro trabajo pretende proponer modificaciones a la actual ley chilena en materia de licencia por paternidad, orientado a un

---

<sup>125</sup> Op. Cit. pág. 43

<sup>126</sup> Op. Cit. pág. 44

concepto comprensivo que permita la igualdad de derechos entre hombres y mujeres trabajadores.

A principios de año en el Congreso se trató de unificar o refundir 5 mociones para modificar el Código del Trabajo en materias relativas a la equidad de género y paternidad, a saber: Extender al padre el fuero maternal (boletín 10.067), definir el derecho a sala cuna para hombres y mujeres (boletines 11.027 y 11.942) extender el permiso parental de 5 días a un mes (boletín 11.888); permitir a la madre o el padre asistir con su hijo a los controles de niño sano (boletín 11.993)<sup>127</sup>.

El boletín N° 10.067 sobre extender al padre el fuero laboral de la madre trabajadora, ingresado con fecha 20 de mayo de 2015<sup>128</sup>, actualmente en primer trámite constitucional, tiene por objeto mejorar la situación de la mujer al extender el fuero al padre trabajador, asegurando el bienestar familiar “por lo que para cumplir su objetivo, el trabajador debe ser responsable y cumplir con sus obligaciones para con el niño o niña”. El proyecto pretende modificar las normas del Libro II de Protección a los trabajadores y del Título II que protege la maternidad, paternidad y vida familiar, para que todos los padres trabajadores gocen de fuero laboral en las mismas condiciones que la madre trabajadora, debiendo acreditar la filiación y sin importar el vínculo con la mujer. Asimismo, el proyecto pretende proteger con fuero al trabajador que, sin ser padre, cumpla con las obligaciones que le competen a este último, en materia de alimentos cuando el obligado a proveerlas no lo haga.

En cuanto a la moción para “Definir el derecho a sala cuna para hombres y mujeres” (boletines 11.027 y 11.942), ingresado con fecha 14 de diciembre de 2016, tiene en consideración que la familia tradicional ha cambiado y que los hombres han comenzado a ocupar un rol más activo en la crianza de los hijos. El objetivo del proyecto es “1° Hacer extensivo el derecho a sala cuna a los padres de las hijas e hijos, de conformidad al principio de corresponsabilidad parental, eliminado el requisito de una sentencia judicial que les otorgue el cuidado personal de sus hijas y/o hijos, pudiendo ser exigible indistintamente por madres, sea cual sea su estado civil. 2° Modificar el requisito del número de trabajadoras

---

<sup>127</sup> DIARIO CONSTITUCIONAL. 2019. Refunde cinco mociones. Ministro del Trabajo cuestionó proyecto sobre corresponsabilidad parental en Comisión de Mujeres de la Cámara de Diputados. [EN LÍNEA] <<https://www.diarioconstitucional.cl/noticias/proyectos-de-ley/2019/05/21/ministro-del-trabajo-cuestiono-proyecto-sobre-corresponsabilidad-parental-en-comision-de-mujeres-de-la-camara-de-diputados/>> (Consulta 8 de agosto de 2019)

<sup>128</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 10067-13. [EN LÍNEA] <[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=10493&prmBOLETIN=10067-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=10493&prmBOLETIN=10067-13)>(Consulta 8 de agosto de 2019))

para habilitar la exigencia de este derecho, para universalizar el ejercicio del mismo y, especialmente, modificar el criterio, pasando del número de trabajadoras a la necesidad misma de la sala cuna<sup>129</sup> .

En cuanto a la materia de la presente tesis, el proyecto de ley para extender el permiso parental de 5 días a un mes (boletín 11.888), fue ingresado con fecha jueves 5 de julio de 2018. Según indica dicho proyecto, si bien hemos avanzado en cuanto a equidad de género, aún no nos hemos hecho cargo de los derechos que tiene los padres al acompañamiento del recién nacido. Así, se hace necesario avanzar en la mencionada equidad, también en cuanto a responsabilidad en las etapas de embarazo y crecimiento del niño. Es por esto, que el proyecto de ley propone asimilar los beneficios establecidos para el padre a los de la madre; es decir acceder a un postnatal de 1 mes, extender el fuero al padre, suprimiendo el límite de 3 meses de dicho fuero.

El último boletín en comento, ingresado con fecha 1 de agosto de 2018, sobre permitir a la madre o el padre asistir con su hijo a los controles de niño sano (boletín 11.993), actualmente en tramitación, tiene por objeto establecer el derecho a de los trabajadores a asistir a controles de niño sano, respecto de sus hijos, hasta la época de 18 meses, “siendo compensado por el trabajador -independiente del tipo de contrato. aquellas horas no trabajadas en su próximo feriado anual, laburando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador<sup>130</sup>”.

Finalmente, quisiéramos plantear nuestra propia propuesta respecto de la regulación óptima para la realidad actual de país.

1. Postnatal parental de 30 días.
2. De estos 30 días, sería obligatorios tomar 15 de ellos con jornada laboral completa, y 15 restantes podrían tomarse, a decisión del trabajador, ya sea en 15 jornadas completas o 30 medias jornadas.
3. Dado lo anterior, el régimen es obligatorio para el empleador, mientras que es

---

<sup>129</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11027-13. [EN LÍNEA]  
<[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=11551&prmBoletin=11027-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11551&prmBoletin=11027-13)>(Consulta: 9 de agosto de 2019)

<sup>130</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11993-13. [EN LÍNEA]  
<[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=12513&prmBoletin=11993-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12513&prmBoletin=11993-13)> (Consulta: 9 de agosto de 2019)

disponible para el trabajador.

4. El periodo postnatal tanto de padre como de madre, no serán traspasables de uno a otro.
5. Será el Estado por medio de la Superintendencia de la Seguridad Social el encargado de pagar un beneficio equivalente al sueldo que recibe mensualmente el padre en condiciones normales, durante el periodo posnatal. En caso que el padre decida de disponer del uso de su derecho a medias jornadas, el organismo antes mencionado sólo pagará la mitad correspondiente a las horas no trabajadas.

Sabemos que no es fácil disponer de los recursos para financiar este tipo de cambios, por lo que podría pensarse en una gradualidad y en un financiamiento compartido tratándose de grandes empresas. Lo importante será iniciar este proceso de cambio con miras a una real corresponsabilidad en el rol de los padres.

## **Bibliografía**

- TRONCOSO, HERNÁN, Derecho de Familia, Thomson Reuters-La Ley, 2014
- EWAR, JOHN, “The normal chaos of family law”, The Modern Law Review, vol. 61, n. 4, 1998, pp.467-485
- CARBONELL, JOSÉ, “La revolución en marcha. La transición demográfica y el surgimiento de las nuevas formas de convivencia familiar”, en Carbonell, José; Carbonell, Miguel; González Martín, Nuria, Las Familias en el siglo XXI: una mirada desde el Derecho, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2012, pp.1-15, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3174/2.pdf>
- Evelyne Sullerot, “El nuevo padre, Un nuevo padre para un Nuevo Mundo”, Ediciones B, S.A. Calle Rocafort, 104-08015 Barcelona (España)
- Laura Addati, Naomi Cassirer and Katherine Gilchrist, “Maternity and paternity at work: Law and practice across the world”. OIT, 2014.
- Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Igualdad de género y trabajo decente – “Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género” – 2012.
- Ley 20.047
- Ley 20.545
- Convenio 183 OIT.
- Eduardo Oliva Gomez & Vera Judith Villa Guardiola. (enero-junio 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización.
- Jean Lulos Flandrina Orígenes de la familia moderna. [http://www.iin.oea.org/Cursos\\_a\\_distancia/origenes\\_de\\_la\\_familia\\_moderna.pdf](http://www.iin.oea.org/Cursos_a_distancia/origenes_de_la_familia_moderna.pdf)
- Rene Ramos Pazos. (2009). Derecho de Familia tomo I. 6ª edición. Santiago: Editorial jurídica de Chile.
- Hernán Corral. (2011). La familia es un fenómeno natural y jurídico. En Derecho de Familia. Decimacuarta edición actualizada. Chile: LegalPublishing Chile.
- Carmen Valdivia. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos.
- Alfonsina Rodríguez. (2001). La familia posmoderna: distancia y compromiso. Revista Redes.
- Loreto Rebolledo. (2008). Del padre ausente al padre próximo. Emergencias de nuevas formas de paternidad en el Chile actual. En Estudio sobre sexualidades en América Latina.
- Romanik, K. (2014). *Cuaderno de Investigación. Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad. Permiso postnatal parental creado por la Ley N° 20.545*
- Encuesta ENCLA año 1998.
- Caamaño, E. (2009, Segundo Semestre.). 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 de Valparaíso*, XXXI.

- OIT (2005). Papá Moderno: La política progresista de Noruega sobre el permiso de paternidad. *Trabajo, Revista de la OIT* (54).
- Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación. Superintendencia de Seguridad Social [En línea] [https://www.suseso.cl/607/articles-19844\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf)
- Estadísticas de Seguridad Social 2019. [En línea] <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html> 2019/Mayo.
- UNION EUROPEA, Consejo. 1994. Resolución 94/C 368/02: relativa a la participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo en la Unión Europea. 6 de diciembre de 1994.
- UNION EUROPEA, Consejo. 2010. Directiva 2010/18/UE: aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. 8 de marzo de 2010.
- UNION EUROPEA, Parlamento, Consejo y Comisión. 2017. European Pillar of Social Rights. 16 de noviembre de 2017.
- UNION EUROPEA, Parlamento y Consejo. 2019. Directiva (UE) 2019/1158: relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. 20 de junio de 2019.
- UNICEF y UDELAR. 2003. Nuevas Formas de Familia. Perspectivas Nacionales e Internacionales. [EN LÍNEA] Montevideo, Uruguay.
- ESPAÑA. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 2007. Ley Orgánica 3/2007: Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, marzo 2007.
- ESPAÑA. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. 2009. Ley 9/2009: De ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- ESPAÑA. 2019. Real Decreto-Ley 6/2019: de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Seguridad Social. [EN LÍNEA] <<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>>
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Seguridad Social. [EN LÍNEA] <<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28365>>
- SUECIA. 1995. Ley 1995:584 [EN LÍNEA] <[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584\\_sfs-1995-584](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584)>
- SUECIA. Oficina del Seguro Social. När barnet är föt (Cuando el bebé nace) [EN LÍNEA] <[https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott)>

- SUECIA. Licencia Parental. [EN LÍNEA] <<https://sweden.se/quickfact/parental-leave/>>
- STATISTICS SWEDEN, POPULATION AND ECONOMIC WELFARE. 2018. Women and Men in Sweden. [EN LÍNEA] <[https://www.scb.se/contentassets/4550eaae793b46309da2aad796972cca/le0201\\_2017b18\\_br\\_x10br1801eng.pdf](https://www.scb.se/contentassets/4550eaae793b46309da2aad796972cca/le0201_2017b18_br_x10br1801eng.pdf)>
- IRLANDA. 1998. Parental Leave Act. [EN LÍNEA] <<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/30/enacted/en/print.html>>
- THIE AN OIREACHTAIS HOUSES OF THE OIREACHTAS. [EN LÍNEA] <<https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/1998/39/>> (IRLANDA. 2016. Paternity Leave and Benefit Act. 2016 [EN LÍNEA] <<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2016/act/11/enacted/en/html>>
- CITIZENS INFORMATION. Parental Leave. [EN LÍNEA] <[https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/leave\\_and\\_holidays/parental\\_leave.html#11f4da](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/parental_leave.html#11f4da)>
- CITIZENS INFORMATION. Paternity Benefit. [EN LINEA] <[https://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/social\\_welfare\\_payments\\_to\\_families\\_and\\_children/paternity\\_benefit.html](https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/paternity_benefit.html)>
- PROMUNDO, IPPF/WHR, CULTURASALUD/EME Y MENENGAGE AMERICA LATINA. 2017. Estado de la Paternidad América Latina y el Caribe. [EN LÍNEA] <<https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>>
- EEUU. 2013. Estado de la maternidad y paternidad en Estados Unidos y Puerto Rico. Actualidad Internacional Sociolaboral n°175 [EN LÍNEA] <<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista175/40.pdf>>
- FICHTER S.J. 1954. La institución familiar en los Estados Unidos. [EN LÍNEA] <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2128716.pdf>>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ratificaciones de Estados Unidos [EN LÍNEA] <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102871](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102871)>
- FIORE, N. C. 2014. Licencia por paternidad en el Derecho Laboral Argentino. Tesis para optar al título de abogada. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Sede Regional de Rosario. Universidad Abierta Interamericana.
- Guía del Empleado. La Ley de Ausencia Familiar y Médica. Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. [EN LÍNEA] <<https://www.dol.gov/whd/fmla/employeeguide-span.pdf>>
- EEUU. 2013. Estado de la maternidad y paternidad en Estados Unidos y Puerto Rico. Actualidad Internacional Sociolaboral n°175 [EN LÍNEA] <<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista175/40.pdf>>
- GOVERNMENT OF CANADA. Maternity-related reassignment and leave, maternity leave and parental leave [EN LÍNEA] <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/maternity-leave.html>>

- FIORE, Natalia Carolina. 2014. Licencia por paternidad en el Derecho Laboral Argentino. Tesis para optar al título de abogada. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Sede Regional de Rosario. Universidad Abierta Interamericana.
- LANGOU DÍAZ, Gala. La Diferencia entre licencias por maternidad y paternidad refuerza la idea de que las mujeres se ocupan del cuidado. [EN LÍNEA] <<https://www.cippeec.org/textual/la-diferencia-entre-licencias-por-maternidad-y-paternidad-refuerza-la-idea-de-que-las-mujeres-se-ocupan-del-cuidado/>>
- INFOBAE. 2017. Licencia por paternidad. Como las empresas argentinas lideran un cambio que la ley no reconoce. [EN LÍNEA] <<https://www.infobae.com/tendencias/2017/08/28/licencia-por-paternidad-como-las-empresas-argentinas-lideran-un-cambio-que-la-ley-no-reconoce/>>
- EL PAÍS. 2018. Argentina, a la cola de América Latina en licencias de paternidad. [EN LÍNEA] <[https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta\\_futuro/1531314808\\_288422.html](https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta_futuro/1531314808_288422.html)>
- RODRÍGUEZ Ana Carina y LÓPEZ Sandra. 2017. Lo familiar en la cultura del Uruguay actual Reflexiones desde la psicología social comunitaria. Revista de Ciencia Sociales, DS-FCS, Vol. 30, N°41 Julio- diciembre 2012. [EN LÍNEA] <<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rcs/v30n41/1688-4981-rcs-30-41-00111.pdf>>
- MUÑOZ, Amanda. 2019. Por cuarto año consecutivo, en 2018 cayó la tasa de fecundidad en Uruguay. La Diaria Salud [EN LÍNEA] <<https://salud.ladiaria.com.uy/articulo/2019/3/por-cuarto-ano-consecutivo-en-2018-cayo-la-tasa-de-fecundidad-en-uruguay/>>
- RODRÍGUEZ Ana Carina y LÓPEZ Sandra. 2017. Lo familiar en la cultura del Uruguay actual Reflexiones desde la psicología social comunitaria. Revista de Ciencia Sociales, DS-FCS, Vol. 30, N°41 Julio- diciembre 2012. [EN LÍNEA] <<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rcs/v30n41/1688-4981-rcs-30-41-00111.pdf>>
- LA LLAVE EN MANO. 2017. La OIT destaca que Uruguay es el quinto país con más convenios ratificados. [EN LÍNEA] <[http://demoefe.ikuna.com/187\\_america/4943167\\_el-director-de-la-oit-se-reune-con-la-vicepresidenta-de-uruguay-empresarios-y-sindicatos.html](http://demoefe.ikuna.com/187_america/4943167_el-director-de-la-oit-se-reune-con-la-vicepresidenta-de-uruguay-empresarios-y-sindicatos.html)>
- URUGUAY. 2013. Ley N°19.161. Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada [EN LÍNEA] <[https://www.bps.gub.uy/bps/file/7637/2/ley19161\\_licencia\\_por\\_maternidad\\_licencia\\_por\\_paternidad\\_subsidio\\_parental.pdf](https://www.bps.gub.uy/bps/file/7637/2/ley19161_licencia_por_maternidad_licencia_por_paternidad_subsidio_parental.pdf)>
- URUGUAY. 2013. Ley N°19.161.
- URUGUAY. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Inactividad compensada por paternidad. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay [EN LÍNEA] <<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/inactividad-compensada-por-paternidad>>
- INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL. Subsidio por paternidad. Instituto de Seguridad Social BPS. [EN LÍNEA] <<https://www.bps.gub.uy/8958/licencia-por-paternidad.html>>
- URUGUAY. Subsidio por paternidad. [EN LÍNEA] <<https://tramites.gub.uy/ampliados?id=3889>>
- OLMEDO VERA, Claudia y SILVA BARRERA, Carolina. 2013. La diferencia remuneracional entre hombres y mujeres: Tratamiento en la legislación nacional y normativa internacional". Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de

Derecho. Universidad de Chile.

- PROMUNDO, IPPF/WHR, CULTURASALUD/EME Y MENENEGAGE AMERICA LATINA. 2017. Estado de la Paternidad América Latina y el Caribe. [EN LÍNEA] <<https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>>
- DIARIO CONSTITUCIONAL. 2019. Refunde cinco mociones. Ministro del Trabajo cuestionó proyecto sobre corresponsabilidad parental en Comisión de Mujeres de la Cámara de Diputados. [EN LÍNEA] <<https://www.diarioconstitucional.cl/noticias/proyectos-de-ley/2019/05/21/ministro-del-trabajo-cuestiono-proyecto-sobre-corresponsabilidad-parental-en-comision-de-mujeres-de-la-camara-de-diputados/>>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 10067-13. [EN LÍNEA] <[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=10493&prmBOLETIN=10067-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=10493&prmBOLETIN=10067-13)>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11027-13. [EN LÍNEA] <[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=11551&prmBoletin=11027-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11551&prmBoletin=11027-13)>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11993-13. [EN LÍNEA] <[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=12513&prmBoletin=11993-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12513&prmBoletin=11993-13)>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 13271-13 [EN LÍNEA] <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/veto.aspx?prmID=13816&prmBOLETIN=13271-13>>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11027-13 [EN LÍNEA] <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11551&prmBOLETIN=11027-13>>
- SENADO BOLETÍN 12904-13 [EN LÍNEA] <[https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=12904-13](https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=12904-13)>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 12762-13 [EN LÍNEA] <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13301&prmBL=12762-13>>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11791-13 [EN LÍNEA] <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12311&prmBL=11791-13>>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11596-13 [EN LÍNEA] <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12113&prmBoletin=11596-13>>
- CÁMARA DE DIPUTADOS. BOLETÍN 11567-13 [EN LÍNEA] <<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12084&prmBL=11567-13>>