

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Titularidad de licencias maternales en Chile: ¿Una barrera para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo?

*Maternity leave ownership in Chile: A barrier to equal
opportunities between women and men at work?*

Lucía Planet Sepúlveda 

Universidad de Chile

RESUMEN

Este artículo examina la titularidad de las licencias maternales en Chile bajo la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. En particular, tiene por objetivo evaluar si la regulación sobre titularidad de licencias maternales del Código del Trabajo es coherente con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo tras la procreación. Para ello se identifica el impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres trabajadoras en el país, se sistematiza cuál es la configuración jurídica de las licencias maternales, y se analiza la relación entre las características de la titularidad de las licencias maternales con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

PALABRAS CLAVE

Prenatal • postnatal • licencias maternales • conciliación de vida laboral y familiar • corresponsabilidad.

ABSTRACT

This article examines the ownership of maternity leaves in Chile from the perspective of the principle of equality between women and men at work. In particular, it aims to evaluate whether the regulation on maternity leave ownership in the Labor Code is consistent with the promotion of equal opportunities and treatment between women and men at work after procreation. To do this, the impact of motherhood on the work history of working women in the country is identified, the legal configuration of maternity leaves is systematized, and the relationship between the characteristics of the ownership

of maternity leaves and the promotion of equal treatment and opportunities between women and men at work.

KEYWORDS

Prenatal • postnatal • maternity leave • work and family reconciliation • co-responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos centrales de las políticas públicas para mitigar la tensión entre el empleo y el cuidado de niños en los primeros meses del ciclo de vida corresponde al tiempo para cuidar¹. Las licencias maternales aseguran ese tiempo para cuidar posibilitando el pago de prestaciones pecuniarias², por causas específicas que corresponden al embarazo y su proximidad al parto, así como el nacimiento o adopción³ de un hijo⁴. Corresponden, en consecuencia, a políticas secuenciales que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, en tanto permiten alternar los tiempos dedicados al trabajo con los tiempos dedicados a la familia, protegiendo la seguridad de los ingresos⁵.

El Código del Trabajo chileno ha incorporado recientemente principios que se orientan a la consecución de la igualdad en las relaciones laborales⁶. El principio de protección a la maternidad y a la paternidad busca promover *«la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras»*⁷.

Esta explicitación en el Código del Trabajo se encuentra en armonía con el tránsito de los convenios sobre maternidad de la Organización In-

¹ PAUTASSI (2005), p. II.

² De acuerdo a un estudio elaborado por la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) en 2014 en ciento ochenta y cinco países, en más de la mitad de aquellos las prestaciones eran insuficientes desde el punto de vista financiero y de duración de las mismas, y en dos países no se otorgaban prestaciones pecuniarias obligatorias durante la licencia de maternidad (2014, p. 2).

³ El artículo 200 del Código del Trabajo regula el supuesto para los progenitores adoptivos.

⁴ Las expresiones hijo o niño utilizadas en este artículo hacen referencia a hija o niña respectivamente.

⁵ BLOFIELD y MARTÍNEZ (2014), p. 109.

⁶ En virtud del principio de perspectiva de género regulado en el artículo 2 del Código del Trabajo en estos términos, incorporado por la Ley 21643: «lo que [...] implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo».

⁷ Incorporado al artículo 194 del Código del Trabajo por la Ley 21645.

ternacional del Trabajo (OIT) de un enfoque protectorio de maternidad hacia un enfoque igualitario⁸. Al respecto, y a propósito del Convenio 183⁹ y la Recomendación 191, se ha entendido que la protección de la maternidad no solo corresponde al conjunto de medidas encaminadas a garantizar el derecho a trabajar de las mujeres en edad reproductiva, sino que además sus labores deben ser «sin amenaza de discriminación, incluido el acceso al trabajo en condiciones de seguridad económica y de igualdad de oportunidades»¹⁰.

En este artículo se analizará si la titularidad de las licencias maternales en el ordenamiento jurídico chileno es coherente con el objetivo de promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, conforme se explicita en la redacción actual del artículo 194 del Código del Trabajo. Al respecto, la investigación sostiene que la forma de asignar la titularidad de las licencias maternales en el Código del Trabajo chileno no es consecuente con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, alzándose más bien como un obstáculo que impide alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo tras la gestación y nacimiento de un hijo.

Para realizar esta evaluación se identificarán, primero, las particularidades que tiene la maternidad en la inserción y trayectorias de mujeres en el trabajo, entendiendo por maternidad las distintas etapas que la configuran como proceso biológico, esto es, el embarazo, parto y postparto¹¹. A continuación, se sistematizará cuál es la configuración jurídica de las licencias maternales en Chile, en lo que respecta a su denominación, bienes jurídicos perseguidos, efectos, extensión y titularidad. Por último, se analizará si las características de la titularidad revisadas permiten a las licencias maternales alzarse como un instrumento de conciliación de vida laboral y familiar que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo tras la gestación y nacimiento de hijos.

⁸ PAUTASSI (2005), p. 7.

⁹ El Convenio 183 de la OIT del año 2000 no ha sido ratificado por Chile, pero revisa las disposiciones del Convenio 103 de 1952 que ha sido ratificado por el país.

¹⁰ OIT (2023), p. 102.

¹¹ Existe una concepción amplia sobre el entendimiento de «medidas de protección de la maternidad», recogida en los convenios de la OIT sobre maternidad. Véase, entonces, OIT (2023), p. 102.

II. IMPACTO DE LA MATERNIDAD EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Tanto la tasa global de fecundidad como la tasa de participación laboral femenina sitúan a Chile por debajo del promedio de otros países: tiene la tasa global de fecundidad más baja que el promedio de países de Latinoamérica y El Caribe¹², y la tasa de participación laboral femenina más baja de los países que pertenecen a la OCDE¹³.

Las cifras en Chile dan cuenta del impacto de la maternidad en las oportunidades de trabajo de las mujeres en a lo menos tres estadios: acceso al empleo, oportunidades de trabajo durante la relación laboral y al término de esta. Al respecto, se ha cuestionado el rol que el legislador laboral le ha asignado a la mujer trabajadora al regular los derechos contenidos en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, actualmente denominado «De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral»¹⁴. Parte de la doctrina sostiene que aquella regulación perpetúa el estereotipo de género de mujer cuidadora y de hombre proveedor e impide una distribución equitativa de la crianza y trabajo doméstico no remunerado por la falta de corresponsabilidad de los derechos¹⁵; así como genera un efecto negativo colateral en la contratación de mujeres y su igualdad de oportunidades respecto de hombres en el trabajo¹⁶, que influye tanto en el precio de la oferta laboral para mujeres como en la valoración del trabajo que realizan¹⁷.

1. Dificultades para acceder al empleo

La inserción al mundo laboral de las mujeres depende en gran medida de la desigual asignación de cuidados que el imaginario empresarial y social les atribuye¹⁸ (de hijos o de otros dependientes), y que se refleja en que

¹² Cepal, *Perfil demográfico de países* (sitio web).

¹³ OCDE (2021), p. 9. La brecha de género de la tasa de participación laboral en Chile en 2023 corresponde a -19,2%. Véase Subcomisión de Estadísticas de Género, *Estadísticas de género* (sitio web).

¹⁴ Su epígrafe fue modificado por medio de la Ley 21645 a «*De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*».

¹⁵ En ese sentido: CAAMAÑO (2009), p. 205, PLANET (2023), p. 209; FUENZALIDA y HERRERA (2023), p. 15.

¹⁶ También se ha utilizado la expresión «efecto perverso de la norma», por ejemplo, CAAMAÑO (2009), p. 181. Sobre el efecto negativo colateral véase PLANET (2023), pp. 195-198.

¹⁷ OIT y PNUD (2009), p. 77.

¹⁸ Al respecto véase ABRAMO (2004), pp. 227-229.

casi un tercio de quienes no labora declara no hacerlo por razones de cuidado permanente de otras personas¹⁹. También influyen los mayores costos que representa su contratación cuando la legislación determina que el empleador es quien debe pagar a la trabajadora derechos asociados a la maternidad²⁰.

Si a ello se adiciona que existe una falta de reparto de las tareas domésticas al interior de los hogares chilenos, que es incluso mayor que otros países latinoamericanos²¹, es posible visualizar cómo las mujeres trabajadoras en Chile tienen, por un lado, una mayor carga global de trabajo²² (y, consecuentemente, menos tiempo libre para recreación u ocio), y, por otro, tensiones para poder conciliar vida laboral y familiar. Esto, entonces, dificulta su inserción o reinserción al mundo del trabajo tras su maternidad. Las madres de hijos de menos de cinco años, de hecho, son quienes experimentan las mayores dificultades para desempeñar el trabajo remunerado²³, ya que los niños de dos años o más no cuentan con el otorgamiento del derecho a sala cuna²⁴.

2. Desigualdad de oportunidades en el trabajo

Las condiciones de trabajo de las madres tampoco son equitativas respecto de los hombres. Aun reconociendo que diversos factores influyen en la existencia de brecha remuneracional entre hombres y mujeres en nuestro país²⁵, la penalidad en la remuneración de las mujeres tras el nacimiento del hijo²⁶ da cuenta del fenómeno. En nuestro país, el Centro de Estudios

¹⁹ El porcentaje de mujeres que declara no trabajar por razones familiares permanentes en Chile es cercano al 30% en 2022. Véase ONU MUJERES (2023), p. 14.

²⁰ El ejemplo paradigmático corresponde a la regulación del derecho a sala cuna, respecto del cual el 85,4% (2019) y 89,7% (2023) de las empresas consultadas por la Dirección del Trabajo en la Encuesta Laboral señalan no tener obligación de proveer sala cuna, en atención a que no han contratado mujeres o solo han contratado menos de veinte (que corresponde al número de mujeres que torna exigible el derecho). Véase DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2021), p. 110; DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025), p.115.

²¹ OCDE (2021), p. 45.

²² Al respecto véase Instituto Nacional de Estadísticas, *Encuesta nacional sobre uso del tiempo* (sitio web) y AGUILAR (2024), pp. 17-38.

²³ SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023), p. 93.

²⁴ Tampoco con la posibilidad de ingreso escolar, sino hasta los cuatro años de edad cumplidos al 31 de marzo del año escolar correspondiente, de conformidad al Decreto 1126 exento del Ministerio de Educación.

²⁵ ROJAS y CAAMAÑO (2022), pp. 9-30.

²⁶ Las repercusiones de la maternidad en el trabajo de la mujer son de tal magnitud en los ingresos de aquella que los estudios de la Premio Nobel de Economía Claudia Goldin la llevaron a afirmar la existencia de una penalidad por maternidad (que distingue la

de Conflicto y Cohesión Social (COES) ha denominado como multa por hijo a la caída en los ingresos laborales que experimentan las mujeres tras la maternidad, que contabilizan en un 35% en el sector privado y de un 20% en el sector público²⁷. Otros estudios complementan la influencia que tiene la edad en la cual la madre tuvo a su primer hijo respecto de los ingresos que recibe²⁸.

El estereotipo de cuidado asociado a las mujeres contenido en la legislación laboral sobre protección de maternidad ha sido entendido como uno de los responsables de la división sexual del trabajo²⁹, y como un factor que propicia la existencia de segregación vertical que impide a las mujeres acceder a cargos directivos por los cuidados familiares que ejercen o que incluso pudieren ejercer³⁰. En lo que respecta a violencia en el trabajo, la maternidad se alza también como la principal causa de acoso laboral en las mujeres trabajadoras en el país³¹.

3. Terminaciones de relación laboral por maternidad

La maternidad se encuentra reconocida de forma expresa en el Código del Trabajo como un atributo protegido contra la discriminación³², y la institución del fuero que goza la madre trabajadora (desde la concepción y hasta un año después de terminada la licencia de postnatal) persigue proteger su situación de mayor vulnerabilidad frente al despido³³.

diferencia de ingresos y horas de trabajo entre mujeres que son madres de las mujeres que no lo son) y una brecha de género de los padres (que distingue la misma diferencia entre ambos progenitores). Por todos véase GOLDIN, KERR y OLIVETTI (2024), pp. 1323-1334.

²⁷ De acuerdo al estudio «Maternidad y desigualdad de género en el mercado del trabajo» mencionado en la página web de Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social y realizado por los investigadores Dante Contreras, Pablo Muñoz y Cristóbal Otero en 2023. Véase COES (2023).

²⁸ ANINAT, COX y FUENTES (2018), pp. 1-6.

²⁹ De acuerdo a la Encuesta Laboral (2023) el trabajo femenino se concentra en los porcentajes más altos en labores de educación y salud, con un 68,3% y 75,2%, respectivamente. Véase DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025), p. 81.

³⁰ Encuestas a organizaciones empresariales evidencian que la consideración de que las mujeres tendrán menos tiempo para el trabajo por dedicarse a los cuidados de la familia se invoca como razón que explicaría la falta de asignación de cargos gerenciales a mujeres. Véase JÜNEMANN y KREUTZBERGER (2022), p. 9.

³¹ Al respecto véase CASAS (2023), pp. 163-185.

³² Sobre discriminación por maternidad y sus manifestaciones, como el ejercicio de derecho maternales, véase FERNÁNDEZ (2019), pp. 33-44.

³³ Un fuero que exige la existencia de determinadas causas para poder despedir y una autorización judicial previa. Véase ROJAS (2015), p. 341.

De la revisión de sentencias judiciales laborales, es posible advertir casos que presentan elementos propios de discriminación por maternidad al término de las relaciones de trabajo³⁴. Cabe destacar que quienes tienen hijos de aproximadamente un año y dos meses de edad, y hasta los dos años, gozan en ese intervalo del derecho a sala cuna y alimentación, pero no del fuero maternal, lo que las torna especialmente vulnerables al despido³⁵. Adicionalmente a las terminaciones de trabajo, sea por despido (separaciones ilegales por infracción al fuero maternal³⁶) o por medio de desafuero maternal, las trabajadoras chilenas están dispuestas a retirarse de la fuerza laboral —a lo menos temporalmente— una vez que son madres³⁷.

III. EXPLICITACIÓN EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL BIEN JURÍDICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO

La Ley 21643 incorporó al Código del Trabajo el principio de perspectiva de género en el cual se deben fundar las relaciones laborales, que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en el género de las personas. Este principio se insertó en su título preliminar, por lo que opera con carácter general, irradiando su contenido a toda la legislación laboral³⁸, incluida por cierto, la normativa sobre protección a la maternidad y paternidad.

Por su parte, la Ley 21645 incorporó al Código del Trabajo de forma explícita los principios de protección a la maternidad y a la paternidad, de corresponsabilidad social y de parentalidad positiva. Reflejados en el artículo 194, están previstos para regir únicamente al Título II del Libro II en donde se encuentran las normas sobre protección de maternidad y paternidad³⁹.

³⁴ Al respecto véase RIQUELME (2011), pp. 1-104, PLANET y MARTÍNEZ (2025), p. 149.

³⁵ Tanto el derecho de sala cuna como el de alimentación (artículo 206 del Código del Trabajo) son financiados por la parte empleadora. Actualmente, se encuentra en tramitación legislativa el Boletín 14782-13 sobre la modificación al derecho de sala cuna.

³⁶ De acuerdo a la solicitud de transparencia ALo03To015646, la Dirección del Trabajo informó un promedio de 266 denuncias por separación ilegal con fuero maternal entre 2019 y 2023.

³⁷ OCDE (2021), p. 20.

³⁸ En ese sentido, el Dictamen ORD 362/19 de 2024 de la Dirección del Trabajo.

³⁹ El artículo 194 del Código del Trabajo añade que los mismos *«deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador»*.

Derechamente, el principio de protección a la maternidad y a la paternidad se configuró a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. El Comité CEDAW ha diferenciado la igualdad de *jure* y de *facto*, señalando que la primera (también denominada igualdad formal) se refiere a la igualdad tanto en las normas como en las leyes, y la segunda (también denominada igualdad sustantiva) se orienta a una igualdad de resultados⁴⁰.

En armonía con aquel principio se establecen otros dos cuyo contenido alude a la conciliación de vida personal, laboral y familiar, y a la corresponsabilidad parental. El principio de corresponsabilidad social comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado; y el principio de parentalidad positiva incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos.

En cuanto a los verbos *cuidar*, *proteger* y *educar*, el principio de parentalidad positiva encuentra su correlato en el principio de corresponsabilidad contenido en el Código Civil⁴¹, que, a propósito del cuidado personal de los padres, regula que ambos «*participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos*»⁴².

La lectura de la tríada de principios incorporada al Título II del Libro II permite afirmar que los bienes jurídicos inicialmente perseguidos con la instauración de las licencias maternales se complementan hoy con el de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo. Al efecto, los aludidos principios conjugan conciliación de vida personal, laboral y familiar, con el añadido inseparable de corresponsabilidad y el objetivo explícito de promoción de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo.

Precisamente, aquellas medidas de conciliación de vida laboral y familiar que posibilitan la corresponsabilidad parental corresponden a un pre-

⁴⁰ Conforme a la Recomendación General 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

⁴¹ Incorporado por medio de la Ley 20680 de 2013.

⁴² El reconocimiento se condice con lo preceptuado en el artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño señala que «*los Estados partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño*».

supuesto de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo⁴³. Esto hace imperioso que ambos progenitores participen por igual en el cuidado de los hijos para que el reparto de los cuidados sea equitativo y la conciliación sea «un medio para lograr el auténtico fin, que es la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo»⁴⁴.

Esto último armoniza con parte de las demandas del feminismo de la década de los setenta⁴⁵, y con el objeto y fin general de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer⁴⁶, correspondiente a la eliminación de todas aquellas formas de discriminación «con miras a lograr la igualdad de jure y de facto entre el hombre y la mujer»⁴⁷. Adicionalmente, el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares justifica, en la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, la adopción de «todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para [...] tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social»⁴⁸.

IV. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LAS LICENCIAS MATERNALES EN CHILE

Desde un punto de vista semántico, el Código del Trabajo denomina a las licencias maternales como descansos o permisos. Si bien la terminología de descanso es propia del Convenio 3, o del Convenio 103 que le sustituye, sí difiere de la última expresión utilizada por la OIT a partir del Convenio 183 de licencias para referirse a los periodos de ausencia al trabajo prenatal y puerperal. En este artículo, por lo tanto, se prefiere la expresión licencias maternales contenida en el Convenio 183 de la OIT para hacer referencia a las de prenatal, postnatal y postnatal parental⁴⁹, o permisos por nacimiento para la madre. Esto permite enfatizar la diferencia que aquellas

⁴³ BALLESTER (2012), pp. 53-77; PÉREZ CAMPOS (2014), p. 169; BLOFIELD y MARTÍNEZ (2015), pp. 38-59; CASTRO (2016), p. 116; LÓPEZ (2022), p. 67. En el ámbito nacional: CAAMAÑO (2008), p. 353; VARAS (2024), p. 52; GUIDI (2024), p. 69.

⁴⁴ PÉREZ CAMPOS (2014), p. 169.

⁴⁵ Sin perjuicio de las diversas formas de abordar la relación entre diferencia sexual e igualdad dentro del movimiento feminista. Al respecto véase BODELÓN (1998), pp. 12-13.

⁴⁶ Ratificada por Chile en 1989.

⁴⁷ Conforme al apartado II.4 de la Recomendación General 25 del Comité CEDAW.

⁴⁸ De conformidad al artículo 4 letra b) del Convenio 156 de la OIT.

⁴⁹ Se excluye del objeto de estudio de este artículo aquella licencia prevista para la enfermedad grave del hijo menor de un año, regulada en el artículo 199 del Código del Trabajo, cuya titularidad es exclusiva de la madre, pero cuya causa de aplicación es la enfermedad del hijo.

tienen con el permiso por nacimiento del padre biológico o adoptivo de cinco días y pagado por el empleador⁵⁰, y permite relevar que el trabajo no remunerado de cuidados, y en particular el de la primera crianza, no corresponde precisamente a un descanso.

A continuación, se revisa la regulación jurídica que ha configurado las licencias maternales en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, precisando que las expresiones referidas a madre o trabajadora considerarán al progenitor gestante, y que las expresiones relativas al padre aludirán al progenitor no gestante⁵¹.

1. Efectos de las licencias maternales

El ordenamiento chileno regula tres categorías de licencias por nacimiento de hijos: la de prenatal, la de postnatal y la de postnatal parental⁵². Estas tienen asociado un derecho complementario para su titular, correspondiente al pago de prestaciones económicas por falta de remuneración con cargo a un subsidio financiado por el Estado⁵³, que es procedente solo en la medida de reunirse requisitos propios de la previsión social⁵⁴. En el ámbito privado, su cálculo se rige por el Decreto con Fuerza de Ley 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que considera un tope imponible⁵⁵ para

⁵⁰ Regulado en el artículo 195 del Código del Trabajo y de titularidad autónoma para el padre.

⁵¹ En virtud del artículo 207 ter que se incorporó al Código del Trabajo por la Ley 21400, los derechos que correspondan a la madre trabajadora por el referido título serán aplicables a la persona gestante, y los otorgados al padre, aplicables al progenitor no gestante, independiente de su sexo registral por identidad de género.

⁵² Sin perjuicio de ello, el legislador reguló de forma transitoria una licencia médica preventiva parental a propósito de la contingencia sanitaria covid-19, que operó como prórroga del permiso de postnatal parental en virtud de las leyes 21247, 21474 y 21510. Las licencias postnatales por cuidado de niños reguladas en el artículo 200 del Código del Trabajo, a propósito de adopción o medida de protección, se tratarán en los apartados de licencia postnatal y de licencia de postnatal parental.

⁵³ Se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía regulado en el Decreto con Fuerza de Ley 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se calcula de acuerdo a las normas contempladas en el Decreto con Fuerza de Ley 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁵⁴ En el caso de los trabajadores dependientes dicen relación con el número de cotizaciones previsionales que deben estar pagadas en relación a la remuneración percibida y con el tiempo de afiliación a los organismos previsionales. Véase el artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley 44, y el artículo 3 de la Ley 20545, que otorga un subsidio especial por maternidad de treinta semanas a las mujeres sin contrato de trabajo vigente a la sexta semana anterior del parto, siempre que cumplan con determinados requisitos.

⁵⁵ El tope imponible aplicado al subsidio es aquel regulado en la Ley 20255. El aumen-

efectos de su pago. Se ha criticado por parte de la doctrina la capacidad que tiene el subsidio para comprender valores equivalentes a los de la remuneración de sus titulares, por su forma de cálculo y el modo en el que los organismos competentes interpretan sus requisitos de procedencia⁵⁶.

Por las características que presentan las licencias maternales en el país, en las que subsiste el vínculo contractual, pero cesa de forma temporal la obligación de trabajar para su titular y la obligación del empleador de pagar la remuneración⁵⁷, se ha entendido que aquellas corresponden a un caso de suspensión legal de la relación de trabajo con efecto de responsabilidad social⁵⁸. Durante el periodo de vigencia de las licencias maternales de prenatal y de postnatal sus titulares no pueden renunciar al derecho, y los empleadores deben conservar el puesto de trabajo durante ese tiempo⁵⁹. Por último, durante el ejercicio de las licencias maternales se prevé la protección del fuero maternal para su titular y también para quien lo ejerce en el caso de transferencia de esta⁶⁰.

2. Bienes jurídicos involucrados en las licencias maternales

En el país, tanto la regulación de la licencia de prenatal como la de postnatal se originan con la finalidad de proteger la salud del que está por nacer (o del recién nacido en su caso) y la de la madre⁶¹. Ello se desprende de los debates parlamentarios previos al Decreto Ley 442 de 1925, del Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, que estableció un periodo de prenatal y de postnatal para las madres obreras de cuarenta y veinte días respectivamente, en los que se advierte que «políticos de tendencias opuestas [tienen] una preocupación común sobre las tasas de mortalidad infantil [...] [y] salud de niños y mujeres, estas últimas en su calidad de madres o futuras madres»⁶².

to del tope imponible se regula en forma anual en función del reajuste de remuneraciones elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas para cada año anterior.

⁵⁶ En ese sentido, SERRANO (2024), pp. 79-81.

⁵⁷ Sin perjuicio de ello, tratándose de personas trabajadoras cubiertas por el seguro de cesantía, el empleador deberá continuar financiando mientras dure la licencia el aporte de empleador de cotización que financia el seguro de cesantía.

⁵⁸ ROJAS (2015), p. 375.

⁵⁹ ROJAS (2015), p. 332.

⁶⁰ La madre biológica se encuentra amparada por la protección del fuero maternal del artículo 174 del Código del Trabajo. Respecto del fuero para el progenitor no gestante que utiliza licencia postnatal parental, véase en este artículo el apartado referido al respecto.

⁶¹ CASAS y VALENZUELA (2012), p. 81.

⁶² HUTCHINSON (2005), p. 232.

En razón de aquellos bienes jurídicos, las normas de protección aplicables a la mujer trabajadora se han entendido como un «vehículo para proteger la infancia, la familia, la sociedad toda (el bien común), pero escasamente para proteger a la mujer en cuanto sujeto de protección como ciudadana»⁶³. Por su parte, los bienes jurídicos perseguidos con el establecimiento de la licencia postnatal parental se plasman en el Mensaje de la Ley 20545, correspondientes a garantizar el mejor cuidado de los hijos (en su crianza y alimentación), permitir que más madres se beneficien con la protección a la maternidad, aumentar la corresponsabilidad de padres y madres en el cuidado de los hijos, y facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres del país⁶⁴.

La búsqueda del bien jurídico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo no se observa en la historia del establecimiento de las leyes que introdujeron las licencias maternales⁶⁵, pero se incorpora de forma explícita a partir de leyes con vigencia en 2024, correspondiente a la Ley 21645, que introduce los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección de maternidad y paternidad; y la Ley 21643, que incorpora el principio de perspectiva de género⁶⁶. Sin lugar a dudas estas corresponden a una declaración de principios novedosa en el Código del Trabajo, que reactualiza el bien jurídico protegido en la institución de permisos por nacimiento, pero que se inserta en plena ausencia de modificaciones normativas sobre cualquiera de las instituciones que se reputan proteger la maternidad y paternidad en el Título II del Libro II⁶⁷.

3. *Extensión y titularidad de las licencias maternales*

El ámbito de aplicación subjetivo de las licencias maternales corresponde tanto en el sector privado como en el público⁶⁸, a personas trabajadoras dependientes como independientes y, en general —de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 194 del Código del Trabajo—, «a cualquier mujer

⁶³ CASAS y VALENZUELA (2012), p. 98.

⁶⁴ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2011).

⁶⁵ Más bien, en lo que respecta al acceso al empleo: «Aparece como un discurso reciente, y se acopla a la exigencia de los mismos derechos que tienen las mujeres frente a la maternidad para los padres». Véase CASAS y VALENZUELA (2012), p. 98.

⁶⁶ La vigencia de la Ley 21645 comenzó el 29 de enero de 2024, y la de la Ley 21643, el 1 de agosto de 2024.

⁶⁷ Sin perjuicio de la tramitación en el Congreso Nacional de diversos proyectos de ley (Boletín 14782-13), a la fecha ninguno ha modificado los derechos regulados en el Título II Libro II. Tampoco las leyes 21645 y 21643 mencionadas.

⁶⁸ Sobre las diferencias en esta materia entre ambos sectores, véase ARELLANO (2017), pp. 241-264 y VILCHES (2018), pp. 26-65.

acogida a un régimen previsional». La pertenencia a un régimen previsional corresponde, en definitiva, a una exigencia, pues se excluye el pago del subsidio a quienes desempeñan sus labores en informalidad⁶⁹, con la consecuente restricción de una garantía básica social como lo es la seguridad de los ingresos⁷⁰. A continuación, se revisa la extensión y la titularidad de cada licencia maternal.

a) Licencia de prenatal

La licencia de prenatal tiene una duración de seis semanas previas al parto, aunque puede anticiparse en caso de enfermedad de la madre que sea consecuencia del embarazo, o en caso que el parto ocurra transcurridas las seis semanas previas a la fecha probable de parto⁷¹.

La titularidad de la licencia es exclusiva para la futura madre e intransferible para el otro progenitor. Es el embarazo como condición biológica propia de la mujer la que ha justificado su asignación únicamente a aquella, sin posibilidad de cesión⁷². Al respecto, se ha sostenido que dado lo discriminatorio que resulta efectuar un trato jurídico diferenciado en razón del sexo, excepcionalmente se permite establecer medidas de protección en el periodo de embarazo, pues esta situación afecta solo a la mujer⁷³.

b) Licencia de postnatal para madre biológica

A continuación, se distingue la regulación de la licencia de postnatal para madre biológica de la licencia de postnatal para quien cuida al niño por adopción o medida de protección. Esta tiene una duración de doce semanas después del parto, aunque puede extenderse por enfermedad de la madre a consecuencia del parto o por parto prematuro o múltiple⁷⁴. En este periodo se encuentra prohibido el trabajo de las mujeres puerperas, lo que

⁶⁹ Sin perjuicio de la posibilidad de aquellas personas de demandar judicialmente a sus empleadores por la existencia de una relación laboral y por las posibilidades en torno a la recuperación del monto de los subsidios no pagados por el artículo 208 del Código del Trabajo.

⁷⁰ La Recomendación 202 de la OIT establece en su numeral 5.c) que los pisos de protección social deben comprender «una seguridad básica de ingresos [...] en particular en casos de [...] maternidad».

⁷¹ Las licencias de prenatal suplementaria y prorrogada se encuentran reguladas en el artículo 196 del Código del Trabajo.

⁷² Para la intransferibilidad de la licencia, precisamente importa «si la persona titular del derecho no hace uso de él, nadie más puede hacerlo». Véase CASTRO y PAZOS (2012), p. 10.

⁷³ ROJAS (2015), pp. 327-328.

⁷⁴ Supuestos regulados en el artículo 196 del Código del Trabajo.

se ha explicado en razón de evitar presiones para que retorne al trabajo, lo que podría ir en perjuicio de su salud y la de su hijo⁷⁵.

La titularidad de la licencia de postnatal, al igual que la de prenatal, es exclusiva para la madre biológica e intransferible para el otro progenitor. Solo para el caso que la madre fallezca como consecuencia del parto o durante el periodo de postnatal, el padre (o a quien le fuere otorgada la custodia del recién nacido) pasa a gozar de este derecho con una titularidad subsidiaria, pues la madre no debe estar viva para que pueda utilizarlo. No obstante, se ha estudiado que no son realmente los padres quienes hacen uso del derecho en forma mayoritaria del postnatal cuando fallece la madre, sino más bien otras mujeres (por ejemplo, abuelas), pues solo un 20,1% de los padres lo ejerce, en contraste con un 79,9% de mujeres⁷⁶.

c) Licencia de postnatal por cuidado de niño por adopción o medida de protección⁷⁷

Su extensión es de doce semanas para ausentarse a las labores y con derecho a subsidio. Beneficia a la madre o al padre adoptivo de hijos menores de seis meses de edad, o a quien lo tiene a su cuidado por habersele otorgado judicialmente la tuición o como medida de protección⁷⁸.

No contempla posibilidades de prolongación y su titularidad no está formulada solo para la madre trabajadora, sino que permite que cualquiera de los dos trabajadores que tenga a su cuidado un niño pueda ejercerla. Se trata de una titularidad neutral alternativa para los cuidadores, pues si bien está formulada sin distinción del sexo del cuidador⁷⁹, no es un derecho independiente y autónomo para cada uno, sino que importa una opción entre uno u otro⁸⁰. Su ejercicio depende de una supuesta elección familiar que posiciona, en la práctica, a las mujeres como las principales

⁷⁵ OIT (2010), p. 13.

⁷⁶ De acuerdo a cifras de DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2021), p. 106.

⁷⁷ De conformidad a la Circular 2777, se denomina permiso postnatal para los padres adoptivos, regulado en el artículo 200 del Código del Trabajo.

⁷⁸ Esta licencia queda supeditada al requisito de edad del niño, lo que puede tornar difícil el ejercicio del derecho si consideran las diversas etapas que conforman un proceso de adopción.

⁷⁹ Se ha entendido por titularidad neutra aquella «teóricamente ejercitable por hombres o mujeres indistintamente». Véase PÉREZ (2011), p. 60.

⁸⁰ La expresión alternativa está utilizada en este artículo en su acepción disyuntiva de la Real Academia Española: «Que puede sustituir a otra cumpliendo su misma función», no en su acepción de «efecto de alternar», puesto que solo uno de los cuidadores puede optar a la misma, no corresponde a un permiso compartido. Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española* (sitio web).

cuidadoras⁸¹, como ocurre con la mayoría de los derechos para progenitores formulados de forma alternativa⁸² o con posibilidad de transferencia en nuestro país. De esta forma, se distingue una cifra de 5,5% de hombres que utiliza el postnatal en caso de adopción de un hijo, en contraste con el 94,5% de mujeres, pese a tratarse de un caso en el que no cabe duda alguna de que no median razones biológicas vinculadas al parto para su ejercicio⁸³.

d) Licencia postnatal parental para madre biológica

En virtud de la Ley 20545, en 2011 se reguló la licencia de postnatal parental en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, que corresponde a un permiso para ausentarse al puesto de trabajo en el periodo inmediatamente posterior a la licencia postnatal y con derecho a subsidio otorgado a la madre, con posibilidad de traspaso al padre durante las últimas semanas del mismo.

Para efectos de distinguir la titularidad de la licencia postnatal parental en este artículo, se denominará primer periodo de la licencia postnatal parental a aquel que se extiende desde la primera semana hasta el término de la sexta semana, y segundo periodo de la licencia postnatal parental a aquel que se extiende desde la séptima semana hasta su fin.

Esta licencia se extiende por doce semanas si la madre opta⁸⁴ por un permiso de ausencia a tiempo completo, o por dieciocho semanas si la madre se reincorpora al trabajo en media jornada⁸⁵. Tiene asociada la posibilidad de percibir un subsidio de valor total o parcial, respectivamente.

En el primer periodo de licencia de postnatal parental la madre trabajadora tiene la titularidad exclusiva e intransferible, pero para el segundo periodo tiene una titularidad preferente y transferible. La titularidad preferente para la madre se expresa en la atribución de la licencia a ella y en la posibilidad que le da el ordenamiento para decidir conforme a su volun-

⁸¹ CASTRO y PAZOS (2012), p. 13.

⁸² FUENZALIDA y HERRERA (2023), pp. 11-17.

⁸³ DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2019), p. 106.

⁸⁴ Sin perjuicio de un derecho de oposición del empleador, regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, si *«por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal»*.

⁸⁵ El artículo 197 bis inciso cuarto del Código del Trabajo regula la modalidad de doce semanas como la regla general, al ordenar que para el caso que la trabajadora no efectúe la comunicación exigida para ejercer la modalidad de dieciocho semanas deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero, esto es, en modalidad completa.

tad si cede parte al padre. Su transferibilidad importa aquella posibilidad de ceder y entregar su licencia en todo o parte para que el otro progenitor la utilice de forma alternativa. Su aceptación y utilización es independiente de ella. Este derecho, por lo tanto, de ser utilizado, es derivado, pero no cuenta con una titularidad directa⁸⁶ o autónoma para el padre.

En el ordenamiento chileno, si la madre opta por la modalidad de ausencia completa de doce semanas, puede por su voluntad decidir transferir como máximo las últimas seis semanas al otro progenitor. Y si la madre utiliza la modalidad de reintegro parcial a su puesto de trabajo de dieciocho semanas, podría traspasar un máximo de las últimas doce semanas.

Aquella séptima semana del postnatal parental que da inicio al segundo periodo de la licencia corresponde al tiempo en el que el hijo tiene más menos cuatro meses y medio de edad. En caso que el padre utilice el periodo transferido, gozará de la suspensión de su relación de trabajo con la posibilidad de percibir los subsidios respectivos y de fuero laboral por un tiempo equivalente al doble de la duración de su permiso, sin que pueda exceder de tres meses.

Ahora bien, la utilización del segundo periodo del postnatal parental por parte de padres es marginal, como ocurre generalmente con las titularidades de derechos que reconocen una opción de compartirlos con el otro progenitor⁸⁷. Solo un promedio de un 0,23% del total de subsidios iniciados por postnatal parental fue utilizado por hombres, si se considera todo el universo de trabajadores dependientes en entre el 2011 y 2019⁸⁸, con una duración promedio de un mes⁸⁹.

Las razones que explicarían esta escasa utilización por parte de los hombres abarcan distintas dimensiones: i) la imposibilidad de gozar de un subsidio equivalente a la integridad de la remuneración, que se exacerba con la existencia de una brecha remuneracional significativa (que es la que determina el monto del subsidio) y con la existencia de un tope en el

⁸⁶ CAAMAÑO (2014), pp. 34-25.

⁸⁷ PÉREZ (2011), p. 59.

⁸⁸ El promedio de los años 2011 a 2019 corresponde a un 0,23%. Véase BENVIN y OLMEDO (2020), p. 27. El promedio de los años 2020 a 2024 corresponde a un 0,20%, si se consideran las cifras de subsidios iniciados por permiso postnatal parental y las cifras de sus traspasos. En 2021 se registró 77.943 subsidios iniciados y 130 traspasos al padre, y en 2024 se registró 73.637 subsidios iniciados y 175 traspasos al padre. Véase Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), *Subsidio por permiso postnatal parental agrupado por sexo de la beneficiario/a y año* (sitio web); y *Subsidio por permiso postnatal parental traspasados agrupados por año* (sitio web).

⁸⁹ Durante los cinco primeros años de implementación su utilización correspondió a un promedio de 33,8 días. SUSES0 (2016), pp. 39-40.

sector privado para el pago de las prestaciones de seguridad social⁹⁰; ii) la superposición del tiempo recomendado de lactancia materna con la extensión de la licencia⁹¹; iii) aspectos culturales que reproducen estereotipos de género⁹²; y iv) la regulación legal de titularidad de la licencia, en lo que respecta a la característica de transferibilidad de la misma⁹³.

Adicionalmente, para el caso que la madre fallezca o el padre obtenga el cuidado personal del hijo por sentencia judicial, se otorga una titularidad subsidiaria del postnatal parental al padre (o a quien se le asigne el cuidado personal del niño en su caso).

e) Licencia postnatal parental por cuidado de niño
(por adopción o medida de protección)

La extensión de esta licencia es la misma de aquella regulada para el postnatal parental de madre biológica, esto es, doce o dieciocho semanas según su modalidad. Como requisito para su otorgamiento, se exige que el niño a cuidar tenga menos de dieciocho años. Respecto a su titularidad, no se regula exclusividad para la madre, sino que se legisla admitiendo que el beneficiario del derecho sea la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un niño. La Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) ha precisado que, en este caso, la decisión de quién utiliza el permiso postnatal parental debe ser consensuada y manifestada por escrito ante ministro de fe, y que resulta aplicable la transferencia en parte del derecho en caso de matrimonio, independiente del sexo de quienes lo conformen⁹⁴. En consecuencia, la titularidad de la licencia postnatal parental por cuidado de niño (por adopción o medida de protección) es neutral y alternativa, y durante el segundo periodo del postnatal, se permite expresamente su transferibilidad en lo que respecta a la cesión del derecho de un cuidador al otro⁹⁵.

Ahora bien, la utilización de esta licencia de postnatal parental en 2018 refleja que solo el 34,1% de padres o madres adoptivas la utilizaron, y un

⁹⁰ BEDREGAL (2011), p. 5.

⁹¹ LUPICA (2015), p. 40.

⁹² Sobre las barreras culturales para utilización del permiso, véase LUPICA (2015), p. 39.

⁹³ LUPICA (2015), p. 40.

⁹⁴ La Circular 3.726 de la Suseso señala que: «*En el caso de matrimonio entre dos mujeres o entre dos hombres, que adoptan un hijo, uno de los cónyuges tendrá derecho al postnatal parental, pudiendo eventualmente transferir a su cónyuge una parte del permiso postnatal parental*».

⁹⁵ Cabe destacar que la transferibilidad de una licencia maternal se ha entendido en diversas variantes por parte de la doctrina, incluyendo también la «forma de titularidad compartida que cada pareja decide cómo repartirse». Véase CASTRO y PAZOS (2012), p. 10.

42,9% en 2019⁹⁶. La Suseso ha debido precisar que tratándose de casos en los que la madre adoptiva o cuidadora provisoria no tiene la calidad de trabajadora, el padre adoptivo sí puede gozar de forma autónoma del postnatal parental⁹⁷, lo que se condice con la titularidad neutral con la que está formulada el derecho.

V. TITULARIDAD DE LAS LICENCIAS MATERNALES EN RELACIÓN CON EL BIEN JURÍDICO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO

De acuerdo a lo revisado en apartados anteriores, solo por medio de una incorporación efectiva de los padres en los derechos de conciliación de vida laboral y familiar que posibiliten el reparto de las labores de cuidado se puede alcanzar el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

En consecuencia, para evaluar la promoción del bien jurídico de igualdad de trato y de oportunidades, se tomará en consideración las posibilidades de conciliación de vida laboral y familiar con carácter corresponsable que permite la titularidad de cada licencia. El análisis se efectuará respecto de las licencias de postnatal y de postnatal parental en las que el hijo ya ha nacido. Conforme a esto, se puede entender que las repercusiones de la maternidad en el trabajo no solo generan efectos negativos para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el trabajo conforme se revisó al comienzo de este artículo, sino que también afectan negativamente al padre y a los hijos. El padre se ve privado de ejercer los cuidados propios de la crianza en igualdad de oportunidades cuando solo se le considera de forma accesorio o subsidiaria en los derechos de la madre⁹⁸, y los hijos se ven privados de recibir una crianza corresponsable y compartida que favorezca su desarrollo⁹⁹.

1. Titularidad del postnatal y postnatal parental, y la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo

De acuerdo a lo revisado, la titularidad de las licencias maternales postnatales se ha configurado eminentemente con exclusividad y preferencia

⁹⁶ BENVIN y OLMEDO (2020), p. 17.

⁹⁷ De acuerdo al Dictamen O-OI-S-01332-2023 de Suseso.

⁹⁸ CAAMAÑO (2008), pp. 331-332; LOUSADA (2008), p. 8.

⁹⁹ CAAMAÑO (2008), p. 332. El Mensaje de Ley 20545 alude a que «*la participación del padre en el período perinatal se asocia con un mayor nivel de desarrollo cognitivo y social del niño*». Véase BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2011).

para las madres trabajadoras. Como bien ha afirmado la doctrina, el permiso por nacimiento del padre de cinco días en Chile no alcanza a cubrir la demanda de conciliación corresponsable en la materia, pues «no representa un cambio en la mirada legislativa que considera a la madre como la principal responsable de los hijos y ve al padre solo como un colaborador ocasional»¹⁰⁰.

Al respecto, cabe preguntarse si se justifica la diametral diferencia entre cinco días de permiso por nacimiento de hijo para el padre con las veinticuatro semanas de permiso por nacimiento para la madre¹⁰¹ (considerando los permisos de titularidad exclusiva y preferente para aquella), que se traduce en una desigual asignación de cuidados por nacimiento a los progenitores por parte del legislador laboral.

a) Titularidad de madre exclusiva e intransferible

Prevista para el postnatal y para el primer periodo de postnatal parental de madre biológica, corresponde a una política maternalista¹⁰² que directamente impide la concreción de la igualdad. En virtud de ella, la mujer es la única responsable del cuidado y los hombres son considerados como colaboradores eventuales, no como corresponsables¹⁰³.

La titularidad exclusiva para la madre en el caso del postnatal se ha justificado por razones biológicas (eminentemente de recuperación al parto en las primeras semanas del mismo), además de la salud del hijo. En el caso de la regulación del postnatal parental se resaltó la importancia de la lactancia materna en el «mayor desarrollo psicosocial [...] [y] desde un punto de vista nutricional y físico» del recién nacido¹⁰⁴. Sin embargo, en lo que respecta a la alimentación de los hijos, aquella puede ser ejercida por cada progenitor¹⁰⁵, especialmente «con el avance de las técnicas médicas [...] [que] ha desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural»¹⁰⁶. El mismo legislador ha reconocido aquello al extenderlo al padre en determinados supuestos¹⁰⁷.

¹⁰⁰ FUENZALIDA y HERRERA (2023), p. 12.

¹⁰¹ Que puede ser mayor en los supuestos de extensión o modalidades de utilización ya mencionados.

¹⁰² BLOFIELD y MARTÍNEZ (2014), pp. III-II2; CASTRO (2016), p. 115.

¹⁰³ CASTRO (2016), p. 115 y 137.

¹⁰⁴ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2011).

¹⁰⁵ CAAMAÑO (2009), p. 203.

¹⁰⁶ Ello se ha sostenido en referencia al permiso de lactancia del ordenamiento español. Véase DE NIEVES (2019), p. 286.

¹⁰⁷ Reguladas por medio de la Ley 20761 de 2014.

En relación a la necesidad de recuperación de la madre tras el parto, como nuestro ordenamiento contempla doce semanas de postnatal, puede suscitarse el cuestionamiento inicial de por qué los padres no pueden acceder a un derecho paternal por nacimiento y con las mismas características que el postnatal, en las semanas correspondientes a la séptima a doceava semana¹⁰⁸ del postnatal de la madre biológica —un derecho parental para cada uno—, si ya no existe razón de recuperación de la madre que justifique la diferencia de regulación en aquel periodo.

Adicionalmente, aun cuando se considere que existe un mínimo de semanas para la recuperación de la madre tras el parto, ello no es incompatible con la protección del bien jurídico de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Un permiso por nacimiento de postnatal individual para cada progenitor y de duración equitativa entre ambos, permitiría la coexistencia y protección de ambas finalidades, a diferencia de la actual, que impide la corresponsabilidad parental y con ello la consecución de la igualdad. Por ello, si además se sopesa que el legislador laboral ha provocado un efecto negativo colateral que impacta en las brechas de acceso de las mujeres al trabajo y en sus trayectorias laborales, es esperable una respuesta enérgica del mismo para erradicar el estereotipo de género presente en las normas sobre protección de la maternidad, encauzando sus esfuerzos a distribuir de forma equitativa los cuidados de los hijos entre los progenitores y propiciando el cambio de paradigma cultural sobre los cuidados.

Esto exige considerar derechos parentales por nacimiento de hijos con titularidad individual e intransferible para cada progenitor, independiente de su sexo, y equitativos en extensión. Características que se alzan para corregir la desigualdad de la asignación de cuidados de los hijos y el impacto en las trayectorias laborales cuando es la madre la elegida por el legislador para ejercer de forma principal de los cuidados.

En España se ha experimentado una transición de un permiso por nacimiento de hijos para el padre que originalmente contemplaba días de utilización¹⁰⁹, hasta un permiso parental por nacimiento de diecinueve

¹⁰⁸ El Convenio 183 de OIT considera seis semanas obligatorias para la madre de postnatal. Por su parte, el Mensaje de la Ley 20545 consideró nueve semanas, en promedio, el reposo que requiere la madre tras el parto, «lo que incluye lograr la recuperación física de los órganos reproductivos, la adecuación psicosocial a su nueva condición de madre, y la identificación precoz de complicaciones derivadas del embarazo y parto». BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2011).

¹⁰⁹ A modo de ejemplo, en año 2007 era de quince días. Regulado en la Ley Orgánica 3/2007.

semanas¹¹⁰, que es igualitario, individual, intransferible y obligatorio en su ejercicio para ambos progenitores en las primeras seis semanas tras el parto. Una revisión de las cifras de utilización de permisos parentales por nacimiento en el país entre 2016 y 2023 confirma que mientras más igualitarios e intransferibles son aquellos, más padres asumen la responsabilidad de cuidados en igualdad con las madres, sumado a incentivos de utilización como el pago de un 100% de las prestaciones e incluso la posibilidad de ejercicio diferido (no simultáneo) entre progenitores¹¹¹.

En Chile, la titularidad de parte del postnatal y del primer periodo del postnatal parental perpetúa el estereotipo de mujer cuidadora de la familia, impidiendo un reparto de las labores de cuidado equitativa, sin que exista justificación para excluir al padre, impedir la corresponsabilidad parental y el avance hacia la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo. Ante una posible modificación legislativa sobre la materia, convendría evaluar la experiencia comparada que ha fomentado el ejercicio de derechos por parte de los padres, como la española que da cuenta que, aun existiendo diferencias biológicas de recuperación al parto en las primeras semanas, se legislan permisos igualitarios en extensión desde el parto, reservando semanas obligatorias para ambos progenitores en pos del objetivo de corresponsabilidad e igualdad de trato.

b) Titularidad de madre preferente: Alternativa y transferible

Prevista para la madre biológica en el segundo periodo de postnatal parental. Importa una escasa transferencia y utilización por parte de los padres de lo efímero que el ordenamiento jurídico les permite ejercer en Chile y previa voluntad de la madre. Pese a su denominación —que incluye la expresión parental—, se ha considerado que el postnatal parental ha continuado caracterizando a las mujeres como quienes tienen la responsabilidad principal o casi exclusiva del cuidado de los hijos, lo que sigue desincentivando su contratación¹¹². Esta formulación se alza como una ficción de avances parciales sobre igualdad¹¹³, que representa, en definitiva,

¹¹⁰ En virtud del Real Decreto-ley 9/2025, se amplió de dieciséis semanas a diecinueve semanas, y se consideró treinta y dos semanas para familias monoparentales.

¹¹¹ Se ha sostenido que «el hecho de que el padre cuide del bebé en solitario fomenta que el padre se responsabilice por completo del cuidado abandonando el rol de ayudante y asumiendo el rol de cuidador principal, fomentando el rol de padre corresponsable». Véase RECIO, CASTELLANOS y JIMÉNEZ (2024), pp. 35-36.

¹¹² MORAGA (2011), p. 362.

¹¹³ En referencia a la transferibilidad de los permisos maternos, véase CASTRO (2016), p. 115.

el fracaso de alcanzar corresponsabilidad y distribución de cuidados por esta vía.

Las cifras revisadas son categóricas: se ejerce prácticamente en su totalidad por mujeres, lo que impide la conciliación de vida laboral y familiar con carácter corresponsable. De ello es responsable, en gran medida, la característica de transferibilidad, pues «los meses transferibles los usan las madres y esto tiene efectos en el mercado de trabajo y en las dinámicas familiares»¹¹⁴, lo que tiene un «efecto determinante sobre el mantenimiento de la desigualdad en la distribución del tiempo al cuidado dedicado por hombres y mujeres»¹¹⁵.

c) Titularidad subsidiaria del padre

En lo que respecta a la titularidad subsidiaria del postnatal o postnatal parental para el padre en acotados supuestos, como el fallecimiento de la madre u otorgamiento al padre del cuidado personal del hijo por sentencia judicial, las cifras revisadas dan cuenta que incluso cuando la madre fallece, siguen siendo otras mujeres las que utilizan las licencias postnatales.

Las razones que pueden explicar esta escasa utilización por parte de los padres, no contemplan la superposición del periodo de lactancia ni la formulación transferible del derecho como en el caso del postnatal parental, pero sí pueden referir a la imposibilidad de gozar un subsidio equivalente a la integridad de la remuneración exacerbado por la brecha remuneracional de quien cuida, así como los mencionados factores culturales que reproducen estereotipos de género. Estas cifras dan cuenta de la magnitud de este último aspecto y de la necesidad de incentivos para su utilización por parte de los padres¹¹⁶, consideraciones que una reforma legislativa en la materia debiese considerar.

d) Titularidad neutral alternativa

Está prevista para un solo cuidador (por adopción o medida de protección) en el caso del postnatal y del postnatal parental. Presenta las mismas deficiencias de los derechos formulados de forma alternativa y transferible ya mencionados, puesto que allí donde se regula la elección familiar son finalmente las mujeres quienes se hacen cargo de los cuidados¹¹⁷. Adicionalmente, en caso de adopción, el ordenamiento desincentiva su utiliza-

¹¹⁴ RECIO, CASTELLANOS y JIMÉNEZ (2024), p. 30.

¹¹⁵ CASTRO y PAZOS (2012), p. 13.

¹¹⁶ PÉREZ (2011), pp. 60-61.

¹¹⁷ CASTRO y PAZOS (2012), p. 13

ción por parte de los hombres, al condicionarles la protección del fuero a la existencia de soltería o viudez, a diferencia de las mujeres¹¹⁸.

Las escasas cifras de utilización dan cuenta de algo más (y aplicable también al caso de licencias de postnatal y postnatal parental biológicas): para favorecer la utilización de hombres de la respectiva licencia no basta que su titularidad sea neutral si esta no se encuentra aparejada a la individualidad (autonomía o independencia)¹¹⁹ del derecho para cada cuidador y la intransferibilidad del mismo¹²⁰. A estas dos características, se añade también el reconocimiento de otros elementos para fomento de su ejercicio por los padres: la igualdad de extensión del derecho para cada titular¹²¹; el otorgamiento de prestaciones íntegras por parte de la seguridad social¹²²; la conveniencia de no regular incentivos al uso simultáneo entre los titulares¹²³; y protección frente al despido independiente del género de quien lo ejerza.

Es por ello que una eventual reforma legislativa sobre licencias maternales (biológicas y de cuidadores) en el país debería evitar perpetuar el estereotipo de género de la mujer como cuidadora principal de la familia, así como evaluar detenidamente los aspectos que se consideran favorecedores del efectivo ejercicio de las licencias maternales por parte de los progenitores o cuidadores, a fin de dar concreción a políticas con enfoque de género-transformativas que busquen intencionadamente la implicación activa de los padres¹²⁴ y, como consecuencia, la corresponsabilidad parental e igualdad en el trabajo. Esta reforma se debe alejar de políticas maternalistas¹²⁵ y ser capaz de dar concreción normativa a la tríada de principios incorporada al Código del Trabajo para regir específicamente las

¹¹⁸ De conformidad al artículo 201 del Código del Trabajo, inciso segundo y tercero.

¹¹⁹ PÉREZ (2011), pp. 60-61; CASTRO y PAZOS (2012), p. 10; PÉREZ CAMPOS (2014), p. 187; CAAMAÑO (2014), pp. 34-35 (denomina titularidad neutra o indiferenciada); GUIDI (2024), p. 60; LLANOS (2024), p. 90.

¹²⁰ PÉREZ (2011), pp. 60-61; CASTRO y PAZOS (2012), p. 10; PÉREZ CAMPOS (2014), p. 187; LUPICA (2015), p. 40; RECIO, CASTELLANOS y JIMÉNEZ (2024), p. 7; LLANOS (2024), p. 90.

¹²¹ CASTRO y PAZOS (2012), p. 10; RECIO, CASTELLANOS y JIMÉNEZ (2024), p. 7; LLANOS (2024), p. 90.

¹²² LUPICA (2015), p. 40; RECIO, CASTELLANOS y JIMÉNEZ (2024), p. 7.

¹²³ RECIO, CASTELLANOS y JIMÉNEZ (2024), p. 7.

¹²⁴ CASTRO (2016), p. 137.

¹²⁵ El Boletín 17049-13, que se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional, busca aumentar hasta un total de cincuenta y dos semanas el permiso por nacimiento para la madre y en treinta días el permiso por nacimiento para el padre, lo que importa una política maternalista que continúa perpetuando en la mujer el rol de cuidados, sin implicar activamente a los padres.

instituciones que protegen la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, repartiendo equitativamente los cuidados por nacimiento y adopción de hijos entre progenitores con miras a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

La trayectoria laboral de las mujeres chilenas se ve afectada por su maternidad en lo que respecta al acceso a los puestos de trabajo, condiciones de trabajo y terminaciones de la relación laboral. La consagración de la maternidad como un atributo protegido contra la discriminación no ha sido suficiente para poder hacer frente al múltiple impacto que tiene la maternidad en los ambientes de trabajo.

Los bienes jurídicos protegidos con la instauración de licencias maternales no contemplaron la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, pero recientes reformas legislativas lo han incorporado al Código del Trabajo desde una perspectiva general y específica en lo que respecta a la maternidad y paternidad.

Solo un ejercicio de licencias maternales tras el nacimiento de los hijos que permita una conciliación de vida laboral y familiar corresponsable podrá avanzar en el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, lo que no se permite con la actual configuración de la titularidad de licencias maternales, que más bien representan un obstáculo para alcanzar dicho objetivo.

Las características que presenta la titularidad de las licencias maternales, refieren a: exclusividad de la madre en las licencias de postnatal y primer periodo de postnatal parental; preferencia para la madre y transferibilidad del segundo periodo del postnatal parental; neutralidad alternativa atribuida a solo a uno de los cuidadores por adopción o medida de protección para el caso de postnatal y primer periodo de postnatal (y transferible para el caso del segundo periodo del postnatal); y subsidiariedad para el padre en acotados supuestos, como el fallecimiento de la madre en el caso del postnatal y postnatal parental.

Aquellas configuraciones de titularidad han radicado en nuestro país el ejercicio efectivo de las licencias maternales en las madres trabajadoras y han importado un marginal, por no decir nulo, ejercicio de las licencias postnatales parentales por parte de los padres, que no es consecuente con la explicitada búsqueda de igualdad de trato y de oportunidades, a propósito de la maternidad y paternidad, pues se perpetúa el estereotipo de género de mujer cuidadora, se impide el reparto equitativo de labores de

cuidado y se continúa impactando en la trayectoria laboral de las mujeres a causa de la gestación y nacimiento de un hijo.

En Chile, la proclamación del bien jurídico de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo ha quedado en una declaración de principios que no se ha traducido en una modificación legal a las normas del Título II Libro II del Código del Trabajo y, en consecuencia, tampoco en una modificación de la titularidad de las licencias maternales que permita generar una promoción de la conciliación de vida laboral y familiar con carácter corresponsable entre los progenitores y cuidadores. Las características de titularidad que deberían analizarse para una eventual reforma legislativa en la materia dicen relación con aquellos factores e incentivos que promueven el ejercicio efectivo de las licencias por parte de hombres, tales como la individualidad e intransferibilidad del derecho.

Mientras la configuración de la titularidad de las licencias por nacimiento de hijos siga conduciendo a que solo las mujeres las ejerzan efectivamente o que ellas las detenten en mayor extensión, el obstáculo para alcanzar una conciliación de vida laboral y familiar de carácter corresponsable seguirá presente, impidiendo avanzar en alcanzar el reparto equitativo de cuidados y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ABRAMO, Laís (2004): «Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria?», en *Estudios Feministas*, N° 12, Vol. 2: pp. 224-235. DOI [10.1590/S0104-026X2004000200013](https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200013).
- AGUILAR, Omar (2024): «Desigualdades de género en el uso del tiempo en parejas trabajadoras», en *Cuaderno de Investigación Dirección del Trabajo*, N° 68: pp. 1-83.
- ANINAT, Isabel; COX, Loreto y FUENTES, Adolfo (2018): «Maternidad y desigualdad: ¿No hay mejor anticonceptivo que un futuro brillante?», en *Puntos de Referencia*, N° 489: pp. 1-6.
- ARELLANO, Pablo (2017): «Tensiones en torno a la parentalidad en el sector público: Prestaciones de postnatal parental y de sala cuna en extensión», en *Revista de Derecho* (Universidad Católica del Norte), N° 2: pp. 241-264. DOI [10.4067/S0718-97532017000200241](https://doi.org/10.4067/S0718-97532017000200241).
- BALLESTER, María Amparo (2012): «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de política antidiscriminatoria», en *Lan Harrmanak: Revista de Relaciones Laborales*, N° 25: pp. 53-77.

- BEDREGAL, Paula (2011): «Extensión del postnatal: Algunos puntos críticos», en *Apuntes Legislativos Observatorio de Iniciativas Legislativas*, N° 9: pp. 1-8.
- BENVIN, Evelyn y OLMEDO, Patricia (2020): *Descripción y evolución de los subsidios maternales: Una mirada al uso de los beneficios derivados de las modificaciones de la Ley N° 20.545* (Santiago, Unidad de Estudios y Estadísticas Suseso).
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2011): «Historia de Ley 20.545». Disponible en <https://tipg.link/oF19>.
- BLOFIELD, Merike y MARTÍNEZ, Juliana (2014): «Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad», en *Revista Cepal*, N° 114: pp. 107-125.
- (2015): «Maternalism, co-responsibility, and social equity: A typology of work-family policies», en *Social Politics*, N° 1, Vol. 22: pp. 38-59. DOI [10.1093/sp/jxu015](https://doi.org/10.1093/sp/jxu015).
- BODELÓN, Encarna (1998): «La igualdad y el movimiento de mujeres: Propuestas y metodología para el estudio del género». Disponible en <https://tipg.link/oF1Y>.
- CAAMAÑO, Eduardo (2008): «El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar», en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. 31: pp. 325-354. DOI [10.4067/S0718-68512008000200008](https://doi.org/10.4067/S0718-68512008000200008).
- (2009): «Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo», en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. 33: pp. 175-214. DOI [10.4067/S0718-68512009000200004](https://doi.org/10.4067/S0718-68512009000200004).
- (2014): «La discriminación laboral y el “pecado original” del derecho del trabajo», en *Pensamiento Americano*, Vol. 7, N° 13: pp. 11-38.
- CASAS, Lidia (2023): «La tutela de derechos fundamentales: Estudio de demandas por acoso moral de mujeres en cuatro tribunales del Trabajo de Chile», en *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile), Vol. 36, N° 2: pp. 163-185. DOI [10.4067/S0718-09502023000200163](https://doi.org/10.4067/S0718-09502023000200163).
- CASAS, Lidia y VALENZUELA, Ester (2012): «Protección a la maternidad: Una historia entre los derechos de la infancia y los derechos de las trabajadoras», en *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile), Vol. 25, N° 1: pp. 77-101. DOI [10.4067/S0718-09502012000100004](https://doi.org/10.4067/S0718-09502012000100004).
- CASTRO, Carmen (2016): «Potencialidad género-transformativa de las políticas públicas. El caso de los permisos por nacimiento en Europa», en *Atlánticas: Revista Internacional de Estudios Feministas*, N° 1: pp. 108-140.

- CASTRO, Carmen y PAZOS, María (2012): «Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos por maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento responsable?», en *Papeles de Trabajo*, N° 9: pp. 1-29.
- CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL, COES (2023): «Estudio liderado por el subdirector de COES presentó evidencias sobre los efectos de la maternidad en las oportunidades laborales de las mujeres». Disponible en <https://tipg.link/of9J>.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, Cepal (sitio web), *Perfil demográfico de países*. Disponible en <https://tipg.link/of9M>.
- DE NIEVES, Nuria (2019): *El trabajo de la mujer en el derecho de la Unión Europea* (Madrid, Aranzadi).
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2021): «Novena encuesta laboral ENCLA, Informe de resultados, Santiago de Chile». Disponible en <https://tipg.link/of6r>.
- (2025): «Décima encuesta laboral ENCLA, Informe de resultados, Santiago de Chile». Disponible en <https://tipg.link/of77>.
- FERNÁNDEZ, Raúl (2019): «Dos conceptos de discriminación directa en el trabajo: Un aporte desde el derecho comparado», en *Revista Laboral Chilena*, N° 12: pp. 33-44.
- FUENZALIDA, Patricia y HERRERA, Florencia (2023): «Maternidad, labores de cuidado e igualdad en la legislación laboral chilena», en *Revista de Derecho Aplicado LLM UC*, N° 11: pp. 1-40. DOI [10.7764/rda.11.54011](https://doi.org/10.7764/rda.11.54011).
- GOLDIN, Claudia; KERR, Sari Pekkala y OLIVETTI, Claudia (2024): «The other side of the mountain: Women's employment and earnings over the family cycle», en *Oxford Open Economics*, N° 3: pp. i323-i334. DOI [10.1093/oec/odado12](https://doi.org/10.1093/oec/odado12).
- GUIDI, Caterina (2024): «Corresponsabilidad parental y trabajo doméstico no remunerado en tiempos de pandemia por covid-19», en Karla Varas (coordinadora), *Problemáticas de género en el derecho del trabajo* (Santiago, Der), pp. 55-77.
- HUTCHINSON, Elizabeth (2005): *Labores propias de su sexo: Género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930* (Santiago, Lom).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (sitio web), *Encuesta nacional sobre uso del tiempo, ENUT*. Disponible en <https://tipg.link/of9O>.
- JÜNEMANN, Francisca y KREUTZBERGER, Sofía (2022): *Modelos de diversidad de género en los directorios* (Santiago, Fundación Chile Mujeres y Organización Internacional del Trabajo).

- LLANOS, Beatriz (2024): «Permisos paternales como acción positiva a regular en Chile para promover la recuperación de la igualdad de género tras el covid-19», en Karla Varas (coordinadora), *Problemáticas de género en el Derecho del Trabajo* (Santiago, Der), pp. 79-92.
- LÓPEZ, María José (2022): «La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español», en *Femeris*, Vol. 7, N° 2: pp. 64-85. DOI [10.20318/femeris.2022.6943](https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6943).
- LOUSADA, José Fernando (2008): *Permiso de paternidad y conciliación masculina* (Madrid, Bomarzo).
- LUPICA, Carina (2015): *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del permiso postnatal parental en Chile* (Santiago, Cepal y Ministerio de asuntos exteriores de Noruega).
- MORAGA, Claudia (2011): «Otra mirada al impacto de la Ley 20.545 que establece el permiso parental en Chile», en *Revista Lan Harremanak*, N° 25: pp. 353-363.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2010): *La maternidad en el trabajo Examen de la legislación nacional. Resultados de la base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo* (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, segunda edición). Disponible en <https://tipg.link/oFCc>.
- (2014): *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. Disponible en <https://tipg.link/oFCO>.
- (2023): *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, III.ª reunión*. Disponible en <https://tipg.link/oFCF>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, OIT Y PNUD (2009): *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO, OCDE (2021): *Igualdad de Género en Chile. Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado* (París, OECD).
- ONU MUJERES (2023): «Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados». Disponible en https://tipg.link/oFJ_.
- PAUTASSI, Laura; FAUR, Eleanor y GHERARDI, Natalia (2025): «Legislación laboral y género en América Latina: Avances y omisiones», en *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (Santiago, Cepal), pp. 111-130. Disponible en <https://tipg.link/p5cp>.

- PÉREZ, Teresa (2011): «La normativa interna sobre derechos de conciliación: La corresponsabilidad», en Jaime Cabeza y Belén Fernández (coordinadores), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos* (Madrid, Tirant Lo Blanch), pp. 51-76.
- PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel (2014): «La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea», en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, N° 47: pp. 163-188.
- PLANET, Lucía (2023): «Los derechos de no discriminación y de conciliación laboral en el proyecto constitucional de 2022: Dos aliados en pos de la igualdad sustantiva», en Irene Rojas (coordinadora), *El trabajo en el proyecto constitucional de 2022* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 193-221.
- PLANET, Lucía y MARTÍNEZ, Pamela (2025): «El fuero como mecanismo de protección contra la discriminación de la mujer trabajadora por maternidad en Chile», en Claudia Iriarte y Rita Lages (coordinadoras), *Derechos humanos, discriminación y grupos vulnerables* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 143-168.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2023). *Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario)*. Disponible en <https://tipg.link/oFLL>.
- RECIO, Adela; CASTELLANOS, Cristina y JIMÉNEZ, Javier (2024): «¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la seguridad social de 2016 a 2023», en *Papeles de Trabajo Instituto de Estudios Fiscales*, N° 4: pp. 1-90.
- RIQUELME, Verónica (2011): «¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos», en *Aporte al Debate*, N° 25: pp. 1-104.
- ROJAS, Irene (2015): *Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo* (Santiago, Thomson Reuters).
- ROJAS, Irene y CAAMAÑO, Eduardo (2022): «Informe para la efectividad del derecho de no discriminación remunerativa por trabajo de igual valor», en Irene Rojas (coordinadora), *Cuadernos de análisis legislativo* N° 2 (Talca, Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pp. 9-30.
- SERRANO, Andrea (2024): «Evolución y tratamiento legal del derecho a descanso de pre y postnatal», en *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, N° 44: pp. 59-90. DOI [10.21703/issn2735-6337/2024.n44.03](https://doi.org/10.21703/issn2735-6337/2024.n44.03).
- SUBCOMISIÓN DE ESTADÍSTICAS DE GÉNERO (sitio web), *Estadísticas de género*. Disponible en <https://tipg.link/oFMP>.

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023): *Informe de acompañamiento proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Unidad de Transversalización de Género, Subsecretaría del Trabajo. Disponible en <https://tipg.link/oFMm>.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, SUSESO (2016): *Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación 2011-2016* (Santiago, Departamento de Regímenes Previsionales y Asistenciales).

— (sitio web), «Subsidio por permiso postnatal parental agrupado por sexo de la beneficiaria/o y año y subsidio por permiso postnatal parental traspasados agrupados por año», en Superintendencia de Seguridad Social. Disponible en <https://tipg.link/oFMm>.

VARAS, Karla (2024): «De la conciliación a la corresponsabilidad», en *Problemáticas de género en el derecho del trabajo* (Valencia, Der), pp. 41-54.

VILCHES, Camila (2018): «Protección de la maternidad: Dos caras de una misma moneda», en *Revista de Estudios Ius Novum*, Vol. 2, N° 1: pp. 26-65.

Normas jurídicas citadas

Código del Trabajo, Chile (s.d.).

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Comité CEDAW, Recomendación general 25 de 2004.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas

Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

Decreto 1126 exento, del Ministerio de Educación, Chile (2017).

Decreto con Fuerza de Ley 1, Chile (16/1/2003).

Decreto con Fuerza de Ley 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile (1982).

Decreto con Fuerza de Ley 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile (1978).

Decreto Ley 442, Chile (6/4/1925), de la protección a la maternidad obrera.

Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. 362/19 de 2024.

Ley 20255, Chile (17/3/2008), establece reforma previsional.

Ley 20545, Chile (17/10/2011), modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

- Ley 20680, Chile (21/6/2013), introduce modificaciones al Código Civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados.
- Ley 20761, Chile (22/7/2014), extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad.
- Ley 21.474, Chile (27/7/2022), crea un bono extraordinario Chile apoya de invierno y extiende el permiso postnatal parental.
- Ley 21247, Chile (27/7/2020), establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.
- Ley 21391, Chile (24/11/2021), establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica.
- Ley 21400, Chile (10/12/2021), modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo.
- Ley 21510, Chile (24/11/2022), extiende transitoriamente el permiso postnatal parental.
- Ley 21561, Chile (26/4/2023), modifica el Código del Trabajo con el objetivo de reducir la jornada de trabajo.
- Ley 21643, Chile (15/1/2024), modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley 21645, Chile (29/12/2023), modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo «de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar» y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.
- Ley Orgánica 3/2007, Chile (22/3/2007), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 103 de 1952.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 111 de 1958.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 156 de 1981.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 183 de 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 3 de 1919.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación 191 de 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, Recomendación 202 de 2012.
- Real Decreto-ley 9/2025, Chile (29/7/2025).
- Recomendación General 25 de 2004, Comité CEDAW.
- Superintendencia de Seguridad Social, Circular 2777, Chile (18/10/2011).
- Superintendencia de Seguridad Social, Circular 3726, Chile (1/2/2023).

Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen O-01-S-01332-2023, Chile.


FINANCIAMIENTO

Este artículo se enmarca dentro de la ejecución del Proyecto Fondecyt Regular 1230019, «Redefinición de las medidas de conciliación entre el trabajo y la familia en el sistema chileno, a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género» del que la autora es coinvestigadora.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

La autora declara no tener conflicto de interés en relación con los contenidos publicados en este artículo.

SOBRE LA AUTORA

LUCÍA PLANET SEPÚLVEDA es abogada de Universidad de Chile con magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Talca, en conjunto con la Universidad de Valencia. También es profesora asistente del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Su correo electrónico es lplanet@derecho.uchile.cl.  0009-0003-0955-0084.



Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons Atribución 4.0.