

PATRICIA FUENZALIDA MARTÍNEZ  
Y FLORENCIA HERRERA MALDONADO

**MATERNIDAD, LABORES DE CUIDADO E IGUALDAD  
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA**

MATERNITY, CARE WORK AND EQUALITY IN CHILEAN  
LABOR LEGISLATION

---

**ARTÍCULO INÉDITO DE INVESTIGACIÓN**

---

**CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO (CHICAGO)** Fuenzalida Martínez, Patricia y Florencia Herrera Maldonado. «Maternidad, labores de cuidado e igualdad en la legislación laboral chilena». *Revista de Derecho Aplicado LLM UC* 11 (2023).  
<https://doi.org/10.7767/rda.11.51011>

---

**REVISTA DE DERECHO APLICADO LLM UC** Número 11  
Julio 2023  
ISSN: 2452-4344

---

Recepción: 6 de diciembre, 2022  
Aceptación: 2 de mayo, 2023

---

## Resumen

En un contexto de creciente reconocimiento al aporte de las mujeres a la vida social y política, y la consecuente búsqueda de igual participación, el mundo del trabajo sigue siendo un ambiente en que esos propósitos no logran ser debidamente armonizados con los derechos derivados de la maternidad y la crianza de los hijos, puesto que nuestra legislación aún considera a la madre como la cuidadora primaria, entregándole diversos permisos y beneficios que, pese a resultar necesarios para compatibilizar ambos roles, contribuyen a mantener una desigual distribución de las responsabilidades familiares entre madres y padres trabajadores, además de acarrear un riesgo de desincentivo a la contratación femenina.

**Palabras clave:** Igualdad, maternidad, crianza, trabajadora, discriminación.

## Abstract

In a context of growing recognition of the contribution of women to social and political life, and the consequent pursuit for equal participation, the labor world is still an environment in which these purposes cannot be properly harmonized with the rights based on motherhood and parenting, because our legislation continues to consider the mother as the primary caregiver, granting her a series of permits and benefits that, despite being necessary to reconcile both roles, contribute to maintaining an unequal distribution of family responsibilities between working mothers and fathers, in addition to causing a risk of a disincentive to female hiring.

**Keywords:** Equality, motherhood, parenting, woman workers, discrimination.

## **Patricia Fuenzalida Martínez**

---

Pontificia Universidad Católica de Chile  
Santiago, Chile  
pmfuenza@uc.cl

Patricia Fuenzalida Martínez es abogada y licenciada en Derecho y en Ciencia Política de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magíster de Derecho del Trabajo por la Universidad Adolfo Ibáñez y máster en Especialización Tutela de Derechos Fundamentales y en Responsabilidad Civil, ambos impartidos por la Universidad de Jaén en colaboración con el Instituto de Estudios Judiciales. Actualmente es juez titular del Segundo Juzgado del Trabajo Santiago y relatora de la Corte Suprema de Chile.

Pontificia Universidad Católica de Chile  
Santiago, Chile  
pmfuenza@uc.cl

Patricia Fuenzalida Martínez is a lawyer and has a degree in Law and Political Science from Pontificia Universidad Católica de Chile. Master's degree in Labor Law from Adolfo Ibáñez University and a master's degree in Protection of Fundamental Rights and Civil Responsibility, both taught by Jaén University in collaboration with the Institute of Judicial Studies. She is currently a titular judge of the Second Santiago Labor Court and rapporteur of the Chilean Supreme Court.

## **Florencia Herrera Maldonado**

---

Pontificia Universidad Católica de Chile  
Santiago, Chile  
fvherrer1@uc.cl

Florencia Herrera Maldonado es estudiante de derecho de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Pontificia Universidad Católica de Chile  
Santiago, Chile  
fvherrer1@uc.cl

Florencia Herrera Maldonado is a law student at the Law School in the Pontificia Universidad Católica de Chile.

## I. INTRODUCCIÓN

En pleno siglo XXI, la participación femenina en el mundo del trabajo no es novedad. Sin embargo, sigue siendo inferior a la masculina tanto en cantidad como en calidad, pues el porcentaje de mujeres ocupadas es menor al masculino, situándose durante la última década alrededor del 50% y 75%, respectivamente,<sup>1</sup> y sus condiciones de empleo son peores, con una brecha en materia de remuneraciones cercana al 20%.<sup>2</sup> Algo similar ocurre en la vida política del país, en que las mujeres cuentan con plenos derechos, pero su voz sigue siendo minimizada y subrepresentada, lo que condujo a que desde el inicio de la discusión constitucional que ocupa al país se incorporara la paridad por género como un mecanismo procedimental básico de corrección, sobre el que existe amplio acuerdo y que ha logrado mayor eficacia que las medidas adoptadas en el ámbito laboral para alcanzar la igualdad que nuestra Constitución Política consagra como derecho y principio guía de la vida en común, cual es el caso de la Ley 20.348, que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones y cuya ineficacia ha sido reiteradamente destacada por la doctrina.<sup>3</sup>

Las primeras normas laborales sobre empleo femenino en Chile datan de comienzos del siglo XX, y si bien han perseguido fines loables como la protección de la maternidad y de la familia,<sup>4</sup> reproducen estereotipos de género y dan cuenta de cierto paternalismo, al concebir a las trabajadoras como individuos más débiles. Es así que en el Código del Trabajo de 1931, Decreto con Fuerza de Ley 178, el artículo 49 las restaba de determinadas labores y prohibía su ocupación en «trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo», norma que el texto de 1987, Ley 18.620 —que en el capítulo 2 del Libro Primero

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, «Género y empleo: Impacto de la crisis económica por covid-19», 8 de marzo de 2021, <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>.

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, «Síntesis de resultados encuesta suplementaria de ingresos», 2020, <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2020/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2020.pdf>.

<sup>3</sup> Entre otros, Irene Rojas Miño, «Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile», *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile) 33, n.º 2 (2020): 157; e Irene Rojas Miño, *El derecho de no discriminación remunerativa por causa de sexo en Chile* (Santiago: Thomson Reuters, 2022), 61-63.

<sup>4</sup> Eduardo Caamaño Rojo, «Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo», *Revista de Derecho* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso) 33 (segundo semestre 2009): 176.

analizaba en forma conjunta la contratación de mujeres y menores de edad—, replicó en su artículo 15 con la incorporación de algunas excepciones, como los cargos de dirección y responsabilidad y las labores que incluyan la bajada ocasional a la parte subterránea de la mina, entre otras.

El código en vigencia refleja el cambio en la percepción de las mujeres que ha experimentado la sociedad, por lo que incorpora normas que proscriben la discriminación por género, mientras que la única prohibición vinculada a su aptitud física es la contenida en el artículo 211-J, que les impide realizar labores de carga, arrastre u otras similares respecto de objetos que excedan 20 kg, siempre que no cuenten con ayuda mecánica, y que elimina por completo tales operaciones, sin importar el peso involucrado, al tratarse de embarazadas. Se suprime, en lo que atañe a las mujeres, la mención a labores peligrosas para su moralidad, categoría que solo se mantiene respecto de los adolescentes con edad para trabajar, sin distinción de género.

Sin embargo, pese al actual reconocimiento de las mujeres como sujetos de derecho plenamente capaces, a las amplias posibilidades de educación y formación técnica que la sociedad les ofrece, a las numerosas normas internas e internacionales que prohíben la discriminación y a la creciente valoración de la presencia del padre en la crianza de los hijos, se mantiene la tensión entre familia y trabajo y los roles de género que han estado presentes en la discusión y aplicación de toda la normativa protectora de la maternidad,<sup>5</sup> la que aún supone un obstáculo al óptimo desarrollo laboral de las mujeres, dadas las dificultades que las últimas etapas del embarazo y el puerperio imponen a su desempeño y porque, luego, el cuidado de los infantes y niños pequeños sigue quedando principalmente a su cargo,<sup>6</sup> lo que las deja en una situación de desmedro respecto de los padres, cuyas posibilidades de dedicarse exclusivamente a su profesión son mayores y, en consecuencia, son percibidos por los empleadores como más comprometidos con su labor.

En ese contexto, no cabe duda de que las normas que consagran la protección a la maternidad representan un avance para las mujeres y su desarrollo integral, y que han contribuido a la incorporación de una numerosa fuerza laboral femenina, al permitirles acceder a descansos y condiciones compatibles con el esfuerzo físico y mental que significan el embarazo y el cuidado de los hijos, en especial durante la lactancia, de modo de garantizar la conservación de su empleo e ingreso. Sin embargo, también pueden tener un cariz

---

<sup>5</sup> Lidia Casas Barrera y Ester Valenzuela Rivera, «Protección a la maternidad: Una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras», *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile) 33, n.º 1 (2012): 83.

<sup>6</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010* (Santiago: PNUD, 2011), 72-74.

negativo, al desincentivar la contratación de mujeres, en particular por empleadores que consideran que tal preceptiva la encarece, y contribuir a imponerles el peso de la denominada «doble jornada», pues se facilita su entrada al mundo del trabajo, con las cargas y responsabilidades que ello supone, a la vez que se mantiene su rol preponderante en el cuidado del hogar y los hijos.

Asimismo, cualquier análisis relativo a la normativa protectora de la maternidad debe tener presente que sus efectos solo se extienden a un porcentaje menor de la población femenina, sin alcanzar a cerca del 50% de las mujeres que no ingresan al mercado laboral;<sup>7</sup> entre otras razones, por dedicarse en forma exclusiva a labores de cuidado no remuneradas o compatibilizarlas con trabajo informal o con emprendimientos autónomos.

La modernidad, el desarrollo social y la consideración de las garantías de igualdad y no discriminación como principio rector del actuar de los Estados democráticos no han logrado, en lo que atañe a nuestro caso nacional, eliminar la brecha que el género impone en la participación laboral. El trabajo femenino sigue siendo subvalorado y la paridad no lo ha alcanzado, lo que, al involucrar a cerca de la mitad de la población nacional, hace pertinente y necesario analizar, una vez más, las normas con que nuestra legislación laboral busca armonizar la incorporación de las mujeres al trabajo con su potencial rol de madres, comparándolas con aquellas que persiguen un objetivo similar respecto de los padres trabajadores, así como con las que se han dado otros sistemas jurídicos, identificando sus deficiencias y el modo en que pueden constituirse en un obstáculo a la igualdad.

## 2. EVOLUCIÓN DE LAS NORMAS QUE PROTEGEN A LA MATERNIDAD

En Chile, la incorporación de las mujeres al trabajo se produjo muy rápido, por lo que hace más de un siglo la maternidad y sus efectos en el trabajo gozan de protección jurídica. En 1917, cuando las mujeres constituían un tercio de la población económicamente activa, en el contexto de la denominada «cuestión social» y de la legislación con que se buscó solucionarla,<sup>8</sup> se dictó la Ley 3.186, una norma pionera en su campo que precedió incluso al Convenio 3 sobre la protección a la maternidad adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1919.<sup>9</sup> Dicha ley otorgó a las trabajadoras derecho a sala cuna y a amamantamiento, al ordenar en su artículo primero que «toda fábrica, taller

<sup>7</sup> Rojas Miño, «Los instrumentos...», 157; Rojas Miño, *El derecho...*, 61-63.

<sup>8</sup> William Thayer Arteaga, *Dimensión histórica del Código del Trabajo* (Santiago: Ediciones UDD, 2008), 27-28.

<sup>9</sup> Katy Romanik Fonca, «Evolución de la legislación sobre la protección a la maternidad: Permiso postnatal parental creado por la Ley 20.545», *Cuaderno de Investigación* (Departamento de Estudios Dirección del Trabajo) 58 (2014): 9-11.

o establecimiento industrial que ocupe cincuenta o más mujeres mayores de dieciocho años, deberá disponer de una sala, especialmente acondicionada para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras durante el primer año de edad». Además, las dotó de una hora diaria, que no podía ser descontada ni renunciada, para amamantar a sus hijos, y sancionó con multas su incumplimiento. Sin embargo, como ocurría en el resto del mundo occidental, esta primera regulación sobre la maternidad no buscaba mejorar la posición relativa de las mujeres en el mundo laboral, ni garantizar su estabilidad en el empleo, sino que tenía más bien un enfoque sanitario. A este respecto, se ha destacado que «el interés estatal nace de la ideología higienista y pronatalista de la época, por lo que se preocupa de una manera más filantrópica de las madres trabajadoras y sus criaturas, dotándolos de un tiempo legal de descanso en torno al nacimiento del bebé, para asegurar las condiciones óptimas físicas de las trabajadoras y mejorar las tasas de mortalidad infantil».<sup>10</sup>

En 1925, el Decreto Ley 442 estableció los descansos pre y postnatales, nuevamente solo en beneficio de las obreras, regulando un lapso de cuarenta días antes del parto y veinte después, durante el cual el empleador debía reservar su puesto de trabajo y pagar el 50% de la remuneración; asimismo, se rebajó el número de trabajadoras que hacía exigible la existencia de una sala para el cuidado de los hijos menores de un año, el que disminuyó a veinte mujeres, de cualquier edad o estado civil, manteniendo el derecho a amamantamiento y la sanción de multa, incorporando la clausura del establecimiento para el caso de reincidencia, la facultad de la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de la normativa y un procedimiento judicial para la determinación de la falta y del monto de la pena pecuniaria. De este modo, se introducía a nuestra legislación un descanso independiente del que pudieran disponer los médicos en razón de la salud de la madre, asumiendo que la etapa final del embarazo y el puerperio imponen una carga que no resulta compatible con el cumplimiento habitual de sus faenas; pero, como contrapartida, debía soportar una reducción en sus ingresos, que seguían siendo pagados por el empleador.

En 1931, mediante el Decreto con Fuerza de Ley 178, se produce la codificación de los derechos laborales, cuerpo legal que en su Libro Segundo, título 3 consagra «la protección de las madres obreras», fijando como ámbito de aplicación los establecimientos o empresas industriales o comerciales, sean de propiedad fiscal, municipal o particular, o que pertenezcan a una corporación de derecho público o privado, así como las sucursales o dependencias de dichos establecimientos, y confirmando a las trabajadoras una serie de derechos, que incluyen: la obligación de ubicar carteles que contengan el texto de dicho título en los lugares de trabajo; un descanso pre y postnatal de seis semanas antes del parto y seis después de producido, período en que se prohíbe el trabajo de las obreras

---

<sup>10</sup> Noelia Igareda González, «De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado», *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho* 18 (2009): 111.

embarazadas en los establecimientos industriales y comerciales, debiendo serle reservado su puesto de trabajo; en cuanto a los ingresos, se les reemplaza por un subsidio pagado en partes iguales por el Seguro Obrero Obligatorio y el empleador, o solo por este si la trabajadora no tenía derecho a subsidio del Seguro; se agrega la prohibición de despedir a la mujer embarazada sin justa causa, precisando qué se entiende por esta y clarificando que no la configura el menor rendimiento en razón del embarazo; se mantiene el derecho a la hora de amamantamiento y a las salas cuna para hijos menores de un año; y se reiteran las sanciones de multa y la posibilidad de clausura decretada por el juez del trabajo.

Luego, en 1952, la Ley 10.383, que modifica la Ley 4.054 relacionada con el Seguro Obrero Obligatorio, incluyó un párrafo referido a prestaciones por maternidad, que asimiló los subsidios maternales (pagaderos durante los descansos pre y postnatales) a los otorgados en caso de licencia médica por enfermedad, tanto en lo que atañe a sus requisitos como forma de cálculo, además de incorporar un suplemento del 25% por lactancia, al que se tenía derecho mientras esta se mantuviera.

A continuación, en 1953, la Ley 11.462 modificó el Código del Trabajo en materia de protección de la maternidad, y como primer cambio se extendió el número de empresas obligadas por ellas, incluyendo a «todos los servicios y establecimientos o empresas industriales, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o pertenecientes a una corporación de derecho público o privado», así como a «las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas y servicios indicados», precisando que «estas disposiciones beneficiarán a todas las empleadas y obreras que dependan de cualquier empleador o patrón, comprendidas aquellas que trabajen en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de las cajas de previsión u organismos auxiliares». También se mantuvo la obligación de colocar en los lugares visibles de dichas faenas carteles con el texto de esta normativa y su reglamento, y el descanso de seis semanas antes del parto y seis después, sin perjuicio de la posibilidad de suplementos en caso de enfermedad o de prórroga si el parto se produce una vez completadas las seis semanas a que alude la preceptiva, regulando lo relativo a los subsidios del período, los que serían pagados por la caja de previsión a la que perteneciera la trabajadora y cuyo monto sería «equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual solo se deducirán las impositivas de previsión y descuentos legales que le correspondan». En cuanto al despido durante el embarazo y hasta un mes después de expirado el descanso postnatal, se reiteró la prohibición de que se produzca sin justa causa y se agregó que si se hubiere puesto término al contrato por ignorancia de la existencia del embarazo, la medida quedará sin efecto, debiendo ser reincorporada y teniendo derecho a percibir el sueldo o subsidios de ese lapso; y como medida para proteger el curso del embarazo y la salud de madre e hijo, se dispuso que «la empleada u obrera que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud deberá ser transferida, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial

para su estado», precisando algunos casos de labores perjudiciales, como son los trabajos nocturnos, los que involucren permanecer de pie mucho tiempo o levantar o arrastrar grandes pesos, entre otros.

En 1966, se dictó la Ley 16.434, que declaró la irrenunciabilidad del descanso maternal, reiteró la prohibición del trabajo de la embarazada o puérpera durante esos períodos, así como la obligación de reservarle su puesto de trabajo, y posibilitó, para el caso de enfermedad o cuando el cuidado del hijo lo requiriere, la extensión del descanso postnatal a criterio del Servicio Médico correspondiente, lo que finalmente, mediante la Ley 17.928, de 1973, se fijó en un máximo de doce semanas. También se dictó la Ley 16.511, que amplió el derecho a sala cuna, de manera que acogieran a los hijos de hasta dos años de edad de las trabajadoras beneficiarias.

En 1970, la Ley 17.301 creó la Junta Nacional de Jardines Infantiles e incorporó algunas modificaciones al Código del Trabajo, aumentando el período cubierto por el fuero maternal a un año contado desde el término del descanso postnatal, esto es, configurándolo del modo en que se ha mantenido hasta la actualidad, y consagrando el derecho a ausentarse en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, lapso en que la madre tendría derecho a un permiso y a un subsidio asimilable a la licencia médica.

Más tarde, el Decreto Ley 2.200 de 1978, que fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, reafirmó la extensión de las normas sobre protección a la maternidad tanto al sector público como al privado, de manera que sus disposiciones beneficien «a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio», además de reiterar las obligaciones de información; la existencia y duración de los permisos pre y postnatal, con sus prórrogas y suplementos; el permiso para cuidar al hijo menor de un año que sufre una enfermedad grave; el fuero maternal hasta un año desde que expira el descanso postnatal; el deber de reincorporación en caso de término del contrato por ignorancia del embarazo, lo mismo que la necesidad de modificar las labores de las trabajadoras embarazadas que cumplen faenas que puedan resultar perjudiciales; y la obligación de contar con salas cuna en los establecimientos que ocupen veinte o más trabajadoras, de cualquier edad o estado civil, donde puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos durante la jornada. En cuanto a esta última norma, resulta de interés la facultad concedida a la Dirección del Trabajo para ordenar la instalación de estas salas en industrias que ocupen menos de veinte trabajadoras, cuando las circunstancias así lo aconsejaren, lo que permitía extender la prestación a más mujeres que las inicialmente previstas; y también se permitió a los empleadores que tuvieran que cumplir con este derecho y cuyos establecimientos se ubicaren en una misma área geográfica el construir y mantener servicios comunes de sala cuna, exigiendo el informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Durante 1981, la Ley 18.018 amplió las posibilidades de cumplir con el derecho de sala cuna, al autorizar al empleador a pagar directamente a la institución a que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, siempre que cuente con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; a su vez, junto con permitir que el derecho se ejerza en un lugar ajeno al del trabajo, se extendió para incorporar el tiempo y los gastos de traslado en que incurra la madre que deba desplazarse para alimentar a sus hijos. Además, se precisó que si el desafuero de la trabajadora embarazada o que ha sido madre recientemente se produce durante el período en que tiene derecho a los subsidios previstos en la legislación, estos se devengarán en su totalidad hasta la conclusión del descanso.

En 1987 se dictó la Ley 18.620, que contiene el nuevo Código del Trabajo, el que nuevamente incorporó un título relativo a la protección a la maternidad, sin modificaciones significativas en la materia.

Es destacable que durante todo el camino recorrido por la normativa laboral durante el siglo XX, a fin de compatibilizar el trabajo remunerado con la maternidad y el cuidado de los hijos, no se incorporase en modo alguno al trabajador, sin conferirle ningún tipo de descanso o permiso que le permitiera ejercer su rol de padre, lo que es expresión de una clara división entre las obligaciones familiares que el legislador asignaba a hombres y mujeres, ya que ellos eran vistos solo como proveedores, mientras que a ellas, aun cuando se insertaran en el mundo laboral, les correspondía la crianza de los hijos. Como indicáramos, la protección a la maternidad durante el siglo XX tuvo un enfoque salubrista, teniendo en su base el no nacido, el infante y la protección de la familia, y solo a inicios del siglo XXI se comenzará a revisar la distribución de roles en la crianza y cuidado infantil, así como su relación con el equilibrio entre maternidad (parentalidad) y trabajo, y que se incorporen a la discusión elementos como el apego y la relevancia de la presencia de ambos progenitores en el desarrollo del niño, cambios que reflejan transformaciones culturales que propician la inserción de las mujeres al mundo productivo, en la política y cargos públicos como manifestación de su igualdad en los diversos ámbitos de la vida pública y privada,<sup>11</sup> y en los que también incidió la ratificación de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer en 1989.<sup>12</sup>

Es así que solo en las postrimerías del siglo XX, a través de la Ley 19.250, de 1993, se consagraron derechos en favor de los padres trabajadores, cuya incorporación es consecuencia del referido cambio cultural, que conduce a la consideración del concepto de corresponsabilidad<sup>13</sup> en el cuidado y crianza, que, además de tener efectos positivos en el desarrollo de los hijos, aparece como uno de los presupuestos necesarios para la plena integración

---

<sup>11</sup> Casas Barrera y Valenzuela Rivera, «Protección...», 78.

<sup>12</sup> Caamaño Rojo, «Los efectos...», 182.

<sup>13</sup> Marcela Acuña San Martín, «El principio de corresponsabilidad parental», *Revista de Derecho* (Universidad Católica del Norte) 20, n.º 2 (2013): 21-59.

de las mujeres al mundo del trabajo y para la igualdad de géneros. Sin embargo, en esta primera etapa se trata solo de beneficios subsidiarios a los de la madre, pues se permite que, en caso de fallecer ella en el parto o durante el descanso postnatal, el padre haga uso del tiempo restante, percibiendo el subsidio respectivo pero sin derecho a fuero, y que frente a la enfermedad grave del hijo menor de un año, si ambos progenitores son trabajadores, sea cualquiera, a elección de la madre, quien ejerza el permiso previsto para su cuidado, que solo corresponderá directamente al padre cuando posea el cuidado personal o la madre haya fallecido.

En 1995 se promulga la Ley 19.408, que modifica el derecho a sala cuna, al disponer que esta deberá ser otorgada por «los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras», norma de gran importancia dada la cantidad de mujeres que se desempeñan en el comercio, pues extiende la prestación a aquellas que trabajan en empresas que individualmente no cumplen con el mínimo de veinte trabajadoras, pero que se encuentran insertas en un polo comercial mayor, aunque al mantener la expresión «trabajadoras» se pierde la oportunidad de dar otro paso en materia de corresponsabilidad parental y de igualdad, al no imponer la obligación en relación con un cierto número mínimo de trabajadores, con independencia de su género, habida cuenta de que si los dos progenitores trabajan son ambos quienes se benefician al contar con un lugar cercano donde sus hijos menores sean debidamente atendidos durante el tiempo en que ellos dedican a sus labores.

La Ley 19.505, de 1997, retomando la senda del reconocimiento del derecho y deber del padre trabajador a vincularse con sus hijos y responsabilizarse por su cuidado, incorporó un permiso especial que autoriza a los progenitores a ausentarse de sus labores en caso de accidentes o enfermedades graves de hijos menores de dieciocho años, pero, como en el caso anterior, no se trata de un derecho que pueda ser ejercido en forma conjunta, sino solo alternativa, a elección de la madre, y el padre solo se transforma en su titular cuando la madre ha fallecido, se encuentra imposibilitada o él posee el cuidado personal del hijo.

El inicio del siglo XXI supuso una serie de cambios para el derecho del trabajo nacional, al enfatizar el reconocimiento y protección a la dignidad de trabajadores y trabajadoras, esfuerzo en que destaca la Ley 19.759, de 2001, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica, declarando, como un símil de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5 de la Carta Fundamental, que el ejercicio de las facultades del empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, y motivando la introducción de una serie de normas tendientes a proscribir la discriminación y el acoso sexual y laboral.

En cuanto a la discriminación, se optó por incorporar una serie de condiciones, características o criterios cuya presencia permite sospechar la existencia de discriminación, y si bien el catálogo inicial aludía al sexo y no al género, y aún no se instauraba el procedimiento de tutela laboral, lo cierto es que esta preceptiva tuvo un fuerte impacto al sentar las bases para un ambiente contrario a todo abuso y diferencia arbitraria que afecte a los trabajadores, incluidas las que se puedan producir entre hombres y mujeres, permitiendo tanto interpretaciones amplias de la categoría sexo, como posteriores modificaciones de la norma a fin de ir precisando conceptos e integrando nuevos elementos, entre los cuales, en 2019, mediante la Ley 21.155, se incluyeron algunos especialmente sensibles en lo que respecta al trabajo femenino, como son la maternidad, la lactancia materna y el amamantamiento.

En 2005 se promulgó la Ley 20.047, que estableció un permiso paternal que constituye, hasta la actualidad, el único derecho que la legislación laboral concede al padre trabajador en forma autónoma e independiente de los de la madre, y no solo para ser ejercido en conjunto con ella, o a elección o falta de esta. Antes, el artículo 66 de la codificación laboral otorgaba a todo trabajador un día de permiso pagado, en los casos de nacimiento y muerte de un hijo, así como del cónyuge, en el presente solo regula el caso de muerte, habiéndose incrementado los días conferidos y los parientes cuya defunción los originan, en tanto que el nacimiento quedó concentrado en el artículo 195, que en el pasado regulaba solo los descansos pre y postnatales, y al que la referida ley incorporó un permiso para el padre, de cuatro días pagados por el empleador, en caso de nacimiento o adopción de un hijo, el que no puede ser renunciado y que la Ley 20.137, de 2006, elevó a cinco días. Por cierto que de la cantidad de días concedidos se desprende que esta preceptiva no pretendió incidir en la creación de un vínculo de apego entre padre e hijo, ni fomentar su participación activa en la crianza, sino solo favorecer su contribución con las labores de cuidado durante los días siguientes al parto, mientras la madre se recupera, por lo que 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.

En 2007, la Ley 20.166 extendió el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna, consagrando un permiso de, a lo menos, una hora al día para que la madre pueda alimentar a sus hijos, en la sala cuna o en el lugar que estos se encuentren, período que puede dividirse en dos o ejercerse retrasando o adelantando la hora de ingreso o salida, sin que pueda ser renunciado, pero, una vez más, el derecho quedaba entregado solo a las madres, descartando la posibilidad de que los padres puedan ejercer esa actividad. Esto fue corregido en 2014, cuando la Ley 20.761, lo incorporó, pero, de manera alternativa, disponiendo que ambos podrán acordar que él lo ejerza, salvo que la madre hubiere fallecido, esté imposibilitada o que el progenitor tenga el cuidado personal del hijo. Al no existir un derecho autónomo del padre o que ambos puedan ejercer a la vez, el efecto práctico de la última modificación ha sido mínimo, pues en su mayoría son las mujeres quienes lo utilizan, reproduciendo el patrón conforme al cual ellas son las cuidadoras primarias.

Luego, la Ley 20.399, de 2009, por primera vez en más de noventa años se hizo cargo de la situación de los padres que deben asumir la crianza de niños menores de dos años sin la presencia de la madre, sea porque haya fallecido o porque a ellos se les otorgó su cuidado personal. En estos casos, se les autoriza a ejercer el derecho a sala cuna, pero siempre sujeto a que en la respectiva empresa existan veinte o más trabajadoras, sea de forma individual o colectiva, en los casos de centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Durante 2010, el Gobierno del presidente Sebastián Piñera anunció la formación de una comisión denominada Mujer, Trabajo y Maternidad, con el propósito de «asesorarlo en la identificación, formulación y ejecución de políticas, planes, programas, medidas y demás actividades relativas al mejoramiento y modernización de la legislación laboral relacionada con la protección de la maternidad, teniendo como objetivos principales la incorporación de la mujer al trabajo y el fortalecimiento de la familia».<sup>14</sup> Para ello, se encomendó a un equipo interdisciplinario analizar los descansos pre y postnatal, así como los subsidios por enfermedad grave de hijo menor de un año y revisar la configuración del derecho sala cuna, del permiso de amamantamiento y del fuero maternal.

Dentro de las principales propuestas de la comisión destacó la creación de un nuevo permiso postnatal parental al que pudieran acceder madres y padres según su acuerdo, que se iniciara a continuación del posnatal maternal en vigencia, recomendando que fuera un beneficio irrenunciable, que comprendiera cuatro semanas (28 días) en jornada completa o de ocho semanas (56 días) en media jornada, y que dé derecho al pago del mismo subsidio previsto para los permisos existentes. Además, se sugirió modificar el derecho a sala cuna, a fin de desligarlo de la cantidad de mujeres contratadas por el empleador, y transformarlo en una prestación financiada en forma tripartita y solidaria por el Estado, empleadores y trabajadores, y garantizada para todos los niños menores de dos años cuyos progenitores trabajen; que el derecho a alimentación pueda ser ejercido por el padre o la madre a partir de los seis meses de vida del hijo; y la extensión del subsidio maternal a todas las mujeres que han ejercido alguna actividad laboral acreditada durante un período mínimo en el año anterior a producirse el embarazo, entre otros cambios.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Decreto 61, 20 de mayo de 2010, que crea la Comisión Asesora Presidencial «Mujer, Trabajo y Maternidad», [https://servicios-leychile.bcn.cl/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar\\_formato=pdf&nombearchivo=Decreto-61\\_17-JUL-2010](https://servicios-leychile.bcn.cl/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar_formato=pdf&nombearchivo=Decreto-61_17-JUL-2010).

<sup>15</sup> Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, «Informe Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad», <http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2011/03/NUOVO-Informe-Final-Comision-MTM-MGC-marzo-2011-2.pdf>.

Uno de los aspectos más positivos y novedosos del informe y sus propuestas fue el reconocimiento del padre como corresponsable del cuidado del recién nacido, cuestión que de haber sido efectivamente incorporada a la legislación y a la práctica de padres y madres trabajadoras, se habría traducido en un importante avance en términos de igualdad entre géneros, tanto en el ámbito laboral como en el doméstico. Esto no ocurrió, porque los cambios legislativos que originó no crearon derechos autónomos de los padres, manteniendo la fórmula de uso alternativo por uno u otro, a elección de la madre, salvo el caso en que esta falte, por lo que siguen siendo ejercidos por las mujeres en su gran mayoría, mientras que el gran producto del informe, el proyecto de sala cuna universal, sigue aún en tramitación.

A este respecto, cabe señalar que en 2018, en el segundo gobierno del presidente Piñera, se presentó el proyecto de ley que creaba el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna financiado por un fondo solidario, que luego de tres años de tramitación y de ser refundido con otros dos proyectos de iniciativa parlamentaria (Boletín 12.026-13, Boletín 11.671-13 y Boletín 11.655-13, respectivamente), fue retirado,<sup>16</sup> dado que si bien parece existir acuerdo en la idea de que las y los trabajadores tengan acceso a sala cuna para sus hijos menores, este no se ha extendido a la fórmula de su financiamiento, entre otros aspectos de su puesta en práctica.

No obstante, y dado el consenso en cuanto a la necesidad de extender esta prestación a la mayor cantidad posible de trabajadores, al término del mismo mandato se introdujo el proyecto que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, creando un fondo solidario de sala cuna.<sup>17</sup> Entre los fundamentos del Mensaje que dio inicio a la tramitación parlamentaria, se menciona el compromiso de avanzar hacia una sociedad en que hombres y mujeres tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades y la consecuente necesidad de ir acortando las brechas de género, y se destacan los efectos de la pandemia de covid-19 en la participación laboral femenina, afirmando que «si bien se espera que la tasa de participación laboral femenina se vaya recuperando, existe el riesgo de que se mantengan formas de subutilización de la fuerza de trabajo femenina por labores de cuidados tales como disminución de las horas dedicadas al trabajo remunerado o reconversión a trabajos de menor productividad para una mejor conciliación entre la vida laboral y personal»,<sup>18</sup> por lo que el otorgamiento de

---

<sup>16</sup> Senado de la República de Chile, Boletín 12.026-13, [https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=12026-13](https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=12026-13).

<sup>17</sup> Senado de la República de Chile, Boletín 14782-13, [https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=14782-13](https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=14782-13).

<sup>18</sup> Mensaje 419-369, que da inicio a la tramitación del proyecto de ley incluido en el Boletín 14.782-13, p. 3, [https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=14782-13](https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=14782-13).

sala cuna sin discriminación por el número de trabajadores de la empresa contribuirá a promover la incorporación y creación de empleos para mujeres, además de contribuir a superar las brechas salariales.

En concreto, se propone extender el derecho a la sala cuna a todos los trabajadores dependientes del sector privado y a los independientes que cumplan con una afiliación al sistema previsional de a lo menos un año y con seis o más cotizaciones para salud, pensiones y accidentes del trabajo durante los últimos doce meses, lo que será financiado a través de la creación de un fondo, administrado por la Tesorería General de la República y compuesto por una cotización de cargo del empleador, equivalente al 0,1% de las remuneraciones de todos sus trabajadores, sean hombres o mujeres, más la rentabilidad de dichos montos, previéndose un aporte estatal durante el primer año de vigencia. Este proyecto se encuentra aún en su primer trámite constitucional.

Volviendo al avance en la legislación nacional sobre maternidad y trabajo femenino, en 2011 se dictó la Ley 20.535, que concede permiso a los padres de hijos con discapacidad para ausentarse del trabajo, incorporando al permiso existente de hasta diez jornadas de trabajo al año para cuidar al hijo menor de edad que haya sufrido un accidente grave, a los padres y cuidadores de menores con discapacidad, inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad, o en caso de tratarse de un menor de seis años, con la sola determinación diagnóstica del médico tratante, y también a personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien que presenten dependencia severa.

El mismo año se dictó la Ley 20.545, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, sin duda una de las más relevantes en lo que respecta a favorecer la maternidad y el cuidado de los infantes, al dotar a la trabajadora de más tiempo para desarrollar un adecuado vínculo de apego y mantener la lactancia materna exclusiva, así como tender a una mayor participación de los padres, pero que al alejar a la mujer por un período más extenso de sus labores, también supone el riesgo de ponerla en un lugar de desventaja respecto de sus pares hombres. En concreto, se añadió a los descansos pre y postnatal un permiso denominado postnatal parental de doce semanas, que debe ser utilizado a continuación del período postnatal, durante el cual la trabajadora, dependiente o independiente, recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma de los devengados durante los descansos previos; este puede ser ejercido en la forma descrita o en modalidad de media jornada, caso en que se extiende a dieciocho semanas y el subsidio baja a la mitad, o también puede ser cedido al padre a partir de la séptima semana, elección que corresponde a la madre, sin perjuicio de que él puede utilizarlo en forma íntegra si la madre hubiere fallecido o si cuenta con el cuidado personal del hijo.

Entre los fundamentos de la extensión del descanso, el Mensaje presidencial que dio inicio a la tramitación destaca los beneficios de la maternidad para toda la sociedad y la disminución de la natalidad, cuya tasa a esa fecha era de 1,9, por debajo del 2,1 necesario para renovar la población. Señala que las mujeres requieren de un período de recuperación posterior al parto que, según los antecedentes médicos, sería en promedio de nueve semanas para lograr la recuperación de los órganos reproductivos, la adecuación psicosocial a su nueva condición de madre y la identificación precoz de complicaciones derivadas del embarazo y parto. A su vez, indica que el recién nacido también necesita de un tiempo junto a su madre, desde el punto de vista de su desarrollo psicosocial, así como del nutricional y físico, relevando la importancia del apego y la lactancia materna, lo que, en la realidad antes de la aprobación y promulgación de la ley, conducía a que las mujeres agregaran un promedio de diez semanas y cinco días adicionales al permiso postnatal a través del uso de las licencias por enfermedad de hijo menor de un año, lo que se graficaba en que estas correspondiesen en 57% a reflujo gastroesofágico, enfermedad cuya incidencia a nivel internacional era de solo 0,3% en niños, cuestión que también se explicaba en que los médicos que emitían tales licencias consideraran que extender el postnatal a seis meses mediante ese mecanismo era por el bien de los niños, dada la importancia de que la madre esté con su hijo durante los primeros seis meses y lo pueda amamantar.<sup>19</sup>

Además, se buscó fortalecer la figura paterna en el desarrollo temprano de los hijos y promover el apego padre e hijo,<sup>20</sup> favoreciendo la corresponsabilidad de ambos progenitores en las labores de cuidado y una mayor conciliación entre la familia y el trabajo, objetivos que se enfrentaron con la realidad de una muy escasa cesión del permiso, que en sus primeros cinco años de vigencia alcanzó apenas un promedio de 0,24%.<sup>21</sup>

Como se advierte de lo reseñado hasta este punto, desde inicios del siglo XXI, y en particular durante el último decenio, la plena incorporación femenina al mundo del trabajo y la equidad en materia de obligaciones familiares ha sido una preocupación constante a la hora de evaluar y modificar la normativa laboral. En ese contexto, en 2014 se dictaron la referida Ley 20.761, que permite que el padre, por acuerdo de ambos o a falta de la madre, concurra a la sala cuna a alimentar a sus hijos menores de dos años; y la Ley 20.764, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la

---

<sup>19</sup> Biblioteca del Congreso Nacional, «Historia de la Ley 20.545», <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/451/>.

<sup>20</sup> Hugo Cifuentes Lillo, Pablo Arellano Ortiz y Francisco Walker Errázuriz, «Protección por maternidad y permiso posnatal parental», *Revista Laboral Chilena* 11 (noviembre 2011): 49.

<sup>21</sup> Superintendencia de Seguridad Social, «Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación», noviembre de 2016, p. 39, [https://www.suseso.cl/607/articles-19811\\_archivo\\_or.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-19811_archivo_or.pdf).

vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador, cambiando el nombre al título 2 del Libro Segundo del código, cuya denominación pasó de «De la protección a la maternidad» a «De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar», dando cuenta de la nueva comprensión de la materia, e incorporó un permiso de cinco días por matrimonio.

Durante la promulgación de la Ley 20.761, la entonces presidenta Michelle Bachelet destacó el impacto positivo que tendría en las familias, pues «avanza en una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares, donde cada pareja podrá decidir cómo se organiza, porque la educación y el cuidado de los hijos obviamente exige una responsabilidad compartida», y agregó que se «está proponiendo un nuevo enfoque para los empleadores y para la sociedad respecto del trabajo femenino. Nuestro desafío es dejar de considerar la crianza de los niños como un mayor costo laboral, porque es una inversión en cualquier país que se proyecta».<sup>22</sup> Sin perjuicio de esto, como señaláramos, la realidad demuestra que en los derechos que pueden ser ejercidos alternativamente por el padre o la madre, son ellas quienes siguen haciéndolo en forma más intensa, lo que parece dar cuenta de que los cambios legislativos no han ido a la par de uno de tipo cultural que permita a las mujeres acceder a una distribución equitativa de las cargas familiares.

En fechas más recientes y como consecuencia de la nueva realidad impuesta por la pandemia producto del covid-19, se aprobó la Ley 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, que permitió que los trabajadores cuyo descanso postnatal parental concluyera durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública accedieran a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad covid-19 para efectos del cuidado del niño o niña, posibilidad que también se otorgó a aquellos cuyos permisos terminaron entre el inicio de dicho estado de excepción y la entrada en vigor de la ley. La licencia se extendía por treinta días, siempre en jornada completa, pudiendo prorrogarse por un máximo de dos veces, período en que el trabajador podía percibir el mismo subsidio de los descansos maternos previos, en tanto que el fuero maternal se podía extenderse por el tiempo equivalente al uso de esta prestación. Además, se aclara que si ambos padres habían ejercido el derecho postnatal parental, esto es, si la madre cedió alguna porción al padre, cualquiera de ellos podía gozar de este beneficio, a elección de la madre, y se precisa que la finalidad de la licencia era resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes.

---

<sup>22</sup> Archivo Michelle Bachelet Jeria, «Unidad Documental Simple 0158 - Mandataria promulgó ley que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad», 31 de marzo de 2017, <http://archivospresidenciales.archivonacional.cl/index.php/mandataria-promulgo-ley-que-extiende-los-padres-trabajadores-el-derecho-de-alimentar-sus-hijos-y-perfecciona-normas-sobre-proteccion-de-la-maternidad>.

Asimismo, la norma dispone que mientras permaneciera suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cuna por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la Ley 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir de 2013 y que no estén en la situación anterior (la ampliación del descanso postnatal), tenían derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado y a hacer uso durante ese período de las prestaciones por cesantía, beneficio que también podía ser reclamado por quienes antes hayan ejercido el postnatal extendido. Además, se hace cargo de los funcionarios públicos —quienes no son beneficiarios del seguro de cesantía, por lo que no pueden acceder a montos pagados por la administradora de ese riesgo— al señalar que, excepcionalmente, tendrán derecho a un permiso sin goce de remuneración, por un período máximo de hasta tres meses, durante el cual percibirían un bono mensual, cuyo monto será equivalente a la totalidad del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en los casos en que estos funcionarios hubieran percibido por ese concepto una suma líquida mensual igual o inferior a un \$1.000.000, y de su 70% o el monto de \$1.000.000, el que resulte mayor, en aquellos casos en que hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida superior.

En el acto de la promulgación de la Ley 21.247, el presidente Sebastián Piñera señaló:

Todos sabemos que Chile, y desde hace ya bastante tiempo, está disminuyendo la natalidad, se está debilitando la familia. Yo estoy convencido de que esta ley que estamos promulgando hoy es, sin duda, un apoyo y una ayuda a la maternidad, porque ayuda a cuidar los hijos, y también un apoyo y una ayuda a la familia, porque compatibiliza mejor el mundo del trabajo con el mundo de la familia.<sup>23</sup>

También a propósito del contexto sanitario, y previendo la repetición de alguna circunstancia similar, se dictaron la Ley 21.260 y la Ley 21.391, que establecieron las modalidades trabajo a distancia o teletrabajo en caso de declararse estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la primera respecto de trabajadoras embarazadas, y la segunda en favor de las y los trabajadores que tengan a su cuidado a niños o niñas y personas con discapacidad, o de niños menores de doce años cuando debido al mismo acto de autoridad se cierren los establecimientos de educación básica; ello,

---

<sup>23</sup> Prensa Presidencia del Gobierno de Chile, «Presidente Piñera promulga Ley de extensión del Postnatal de Emergencia», 4 de junio de 2021, <https://prensa.presidencia.cl/discurso.aspx?id=175463>.

siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita y sin reducción de remuneraciones. En el segundo caso, si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de la prerrogativa.

Por último, en el curso de la última campaña presidencial, el actual presidente Gabriel Boric y el colectivo que lo apoyaba elaboraron un documento denominado «Propuestas para un nuevo Chile: Cambios para vivir mejor»,<sup>24</sup> que en materia de trabajo incluyó un eje relativo al «trabajo decente y género», en que se plantea avanzar en licencias de cuidados para todas las personas trabajadoras y en el derecho a sala cuna universal, sin distinción de género, de manera que, además de garantizar el derecho a sala cuna universal, se dé paso a una política de cuidados asociada al acceso a jardines infantiles; trabajar en proyectos de ley para garantizar espacios de trabajo seguros para las mujeres, identificando como dos ilícitos claramente diferenciables los fenómenos de acoso sexual y acoso por razón de género; y revisar cuotas de género en la directiva sindical y comisión negociadora sindical, a la luz de la interpretación restrictiva de la Dirección del Trabajo.

De esta manera, quienes hoy encabezan el nuevo Gobierno se comprometieron a trabajar en pos de alcanzar una verdadera igualdad en temas de paternidad, que haga realidad el principio de corresponsabilidad parental que, en concordancia con el artículo 18 de la Convención de Derechos del Niño,<sup>25</sup> establece el artículo 224 de nuestro Código Civil.<sup>26</sup>

### 3. MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y AL TRABAJO FEMENINO

#### 3.1. Código del Trabajo

Como resultado del tránsito legislativo reseñado, el título 2 del Libro Segundo del Código del Trabajo, que desarrolla la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, establece una serie de derechos mediante los cuales se persigue que las mujeres que desean ser madres no vean truncados sus proyectos profesionales, pudiendo optar por la maternidad sin sufrir menoscabo en sus empleos.

---

<sup>24</sup> Gabriel Boric y Apruebo Dignidad, «Propuestas para un nuevo Chile: Cambios para vivir mejor», <https://boricpresidente.cl/propuestas/trabajo/> (sitio hoy desactualizado).

<sup>25</sup> «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».

<sup>26</sup> «Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos. Este se basará en el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos».

Sin embargo, los intentos por compatibilizar la vida familiar y laboral siguen siendo acotados, pues se refieren a momentos críticos de la existencia de los hijos, como son su nacimiento, primera infancia y las enfermedades graves, y benefician principalmente a la madre, lo que supone que durante la mayor parte de su época activa las y los trabajadores no cuenten con facilidades o garantías acordes al importante papel que el artículo 1 de la Constitución Política de la República otorga a la familia, al considerarla como el núcleo fundamental de la sociedad.

### *3.1.1. Descanso pre y postnatal*

En primer lugar, se establece con carácter de irrenunciable un descanso para la madre de seis semanas antes y de doce semanas después del parto, período en que se prohíbe el trabajo de la embarazada o puérpera, a quien se garantiza un subsidio pagado conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto con Fuerza de Ley 44, de 1978, y la conservación de su puesto de trabajo; mientras que para el padre el nacimiento o adopción de un hijo da derecho a un permiso irrenunciable, de cinco días, de cargo del empleador, que puede ser usado en forma continua desde el momento del parto, excluido el descanso semanal, o discontinua dentro del primer mes desde el nacimiento. Si la madre fallece en el parto o mientras hace uso de los referidos permisos, el tiempo restante corresponderá al padre o a quien le fuere otorgado el cuidado personal del hijo.

El uso de estos descansos debe justificarse mediante certificado emitido por médico o matrona que acredite la existencia del embarazo y la llegada de la época que da derecho al primero de ellos, o la ocurrencia del parto tratándose del segundo. En este último caso, cabe precisar que es el parto lo que determina su procedencia y no propiamente el nacimiento de un hijo vivo o su posterior sobrevivencia, pues tanto la jurisprudencia administrativa<sup>27</sup> como la judicial<sup>28</sup> han reconocido el derecho frente al fallecimiento del hijo, argumentando su carácter irrenunciable y la necesidad de la madre de contar con el tiempo suficiente para recuperarse de los efectos ocasionados por el embarazo y el parto.

---

<sup>27</sup> La Dirección del Trabajo se ha pronunciado en ese sentido en los en el Dictamen 3.143, del 27 de mayo de 1985, y el Dictamen 2.974/85, del 25 de julio de 2003, <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62948.html>.

<sup>28</sup> Así razonó la Corte de Apelaciones de Santiago en la sentencia del 10 de junio de 2021, pronunciada en causa rol 148-2021, que acogió el recurso de protección que la trabajadora dedujo en contra de la Superintendencia de Seguridad Social, que rechazó la reclamación deducida respecto de la Subcomisión Poniente Compín Región Metropolitana, que confirmó lo dictaminado por isapre Banmédica al rechazar la licencia médica de descanso postnatal, y en su lugar se ordenó autorizarla y pagarla.

El descanso postnatal también puede ser ejercido por la o el trabajador que haya adoptado a un infante de menos de seis meses o que lo tenga a su cuidado por habersele otorgado judicialmente su cuidado personal, sea definitivo o como medida de protección.

*Prenatal suplementario.* Es el que beneficia a la trabajadora que sufre una enfermedad durante el embarazo y a consecuencia de este, caso en que tendrá derecho a un descanso cuya duración será determinada por el médico tratante y que originará el pago del respectivo subsidio.

*Prenatal prorrogado.* Es el previsto para el caso en que el parto no se produzca durante las seis semanas de descanso prenatal. En esa hipótesis, concluido ese lapso, la trabajadora no debe regresar a sus labores, sino que el permiso se extiende hasta el día efectivo del parto.

*Postnatal extendido por parto prematuro.* En el evento que el parto se produjere antes de la semana trigésimo tercera del embarazo o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el postnatal se extenderá a dieciocho semanas, lo que se explica por los cuidados que requiere el infante dado su menor desarrollo fisiológico.

*Postnatal extendido por parto múltiple.* Esta también es una situación que permite incrementar el descanso postnatal en siete días corridos por cada hijo nacido a partir del segundo; y en caso de concurrir conjuntamente con el parto prematuro o de niño bajo 1.500 gramos, deberá optarse por la extensión que dé como un resultado la mayor cantidad de días para atender a su cuidado.

*Postnatal parental.* Corresponde a la ampliación del postnatal que beneficia a todas las trabajadoras, permitiéndoles cuidar personalmente a sus hijos durante un mayor lapso, favoreciendo el apego y la lactancia materna, al aumentarse el descanso en otras doce semanas a continuación del período postnatal previo, durante el cual seguirán percibiendo el mismo subsidio antes señalado.

Una de sus particularidades es la flexibilidad, ya que su duración es la señalada si la mujer lo utiliza en jornada completa, pero también puede hacerlo en media jornada, caso en que se extiende a dieciocho semanas, o puede cederlo al padre a contar de la séptima semana. De acogerse a alguna de estas modalidades, la trabajadora debe dar aviso al empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal regular u ordinario, mismo aviso que debe dar el padre a quien se cede parte de este postnatal con una antelación no inferior a diez días antes de la fecha en que iniciará el descanso, exigencia razonable dadas las adecuaciones que este deberá efectuar en caso de haber asignado las labores de la trabajadora ausente a otro u otros trabajadores, así como en su obligación de informar el reintegro de la trabajadora o la cesión al padre a las instituciones encargadas del pago de los subsidios, cuyo financiamiento es de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con

Fuerza de Ley 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En caso de fallecimiento de la madre o si el padre tuviera el cuidado personal del hijo, le corresponderá hacer uso del permiso en forma íntegra, en las mismas condiciones descritas para la madre.

El descanso también beneficia a la o el trabajador que haya adoptado a un niño o que lo tenga a su cuidado por habersele otorgado judicialmente su cuidado personal, sea definitivo o como medida de protección, sin el límite de edad que exige el postnatal ordinario o regular del artículo 195 del Código del Trabajo.

### *3.1.2. Derecho a sala cuna*

Esta es la única garantía que no se concede en forma universal a toda madre trabajadora, sino que solo puede ser impetrada por las que se desempeñen en empresas que ocupen veinte o más trabajadoras, sea individual o colectivamente en el caso de centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, pues son esos empleadores quienes se encuentran obligados a tener, a su costo, 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. El padre solo puede acceder a esta prestación si la madre fallece o si le ha sido otorgado el cuidado personal del hijo.

La obligación también puede ser cumplida mediante el pago de los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años; y tanto si se trata de una sala cuna del empleador o una externa, deberá contar con autorización o reconocimiento del Ministerio de Educación.

Así, la determinación legal del derecho es sin duda problemática, porque, por una parte, es evidente que los hijos menores de dos años cuyas madres trabajan en empresas que no cumplen con el mínimo de mujeres contratadas tienen la misma necesidad de mantener un contacto estrecho con sus progenitoras y ser alimentados por ellas, en particular durante la lactancia; por otra parte, se trata de una norma que puede desincentivar la contratación femenina, al gravarla con los costos que el beneficio impone al empleador.

### *3.1.3. Derecho de alimentación*

Se trata de una prerrogativa vinculada a la anterior, en cuanto también se prevé respecto de las madres de hijos menores de dos años y puede ser ejercido preferentemente en el lugar en que este se encuentre, pero que no depende de ella, pues no está subordinada a que el empleador deba financiar una sala cuna.

Consiste en el derecho de toda trabajadora de disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, lo que puede cumplirse mediante tres modalidades, previo acuerdo con el empleador: de una sola vez en cualquier momento dentro de la jornada, dividiendo el período en dos porciones o postergando o adelantando, en media o una hora, el inicio o término de la jornada. Este tiempo, que se considera como trabajado para todos los efectos, se amplía con el necesario para el viaje de ida y vuelta hasta el lugar en que encuentre el niño, y el traslado debe ser financiado por el empleador.

Como en otros casos, si ambos progenitores trabajan, pueden acordar que sea utilizado por el padre, decisión que debe ser comunicada por escrito a sus empleadores con a lo menos treinta días de anticipación y con copia a la Inspección del Trabajo.

#### *3.1.4. Permisos fundados en la salud de los hijos*

Esta circunstancia motiva la existencia de dos permisos distintos, siempre en beneficio de padres de hijos menores de edad. En caso de tratarse de un mayor de edad, la ley no prevé ningún tipo de facilidad para asistirlo en el curso de una enfermedad o accidente grave o que ponga en riesgo su vida.

*Enfermedad grave del hijo menor de un año.* Este autoriza a la madre, a cualquiera de ellos a elección de la primera en caso que ambos progenitores sean trabajadores, o al padre si esta ha fallecido o él tiene el cuidado personal, a ausentarse de sus labores cuando la salud de un niño menor de un año requiera cuidados en el hogar debido a una enfermedad grave, lo que deberá ser acreditado con el respectivo certificado médico y tendrá la duración que los facultativos determinen, período en que percibirá un subsidio calculado conforme a lo previsto en el Decreto con Fuerza de Ley 44, de 1978, y en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

El derecho también se extiende a la trabajadora o el trabajador a quien le haya sido otorgado judicialmente el cuidado de un niño menor a un año de edad, en forma definitiva o como medida de protección, y alcanza al cónyuge o conviviente civil.

*Accidente o enfermedad con riesgo vital del hijo de entre uno y dieciocho años.* Permite que los padres o quien tenga el cuidado personal de un menor de edad que haya sufrido un accidente grave o padezca una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte —que deberá ser acreditada mediante certificado médico— puedan ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a su elección en jornadas completas, parciales o una combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales, y que deberán ser luego restituidas mediante jornada extraordinaria, imputándolas al feriado anual, o podrán ser objeto de aquellos pactos a que alude el artículo 376 del Código del Trabajo, y solo en caso de no poder aplicarse ninguna de estas modalidades se podrá descontar el tiempo no trabajado de las remuneraciones en forma de un día por mes.

Originalmente este derecho podía ser utilizado por uno u otro progenitor, a elección de la madre. En la actualidad, luego de la reforma introducida por la Ley 21.063, de 2017, pueden hacerlo de manera conjunta o por separado. Asimismo, se extendió de manera que pueda ser ejercido cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil, o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal.

### *3.1.5. Fuero maternal*

Dado que la maternidad y el ejercicio de los derechos y beneficios que la protegen pueden ocasionar inconvenientes y mayores costos al empleador, como ocurrirá, entre otras situaciones, debido a la baja de productividad de la mujer cuyo embarazo le ocasione mayor cansancio o incomodidad, a la necesidad de reemplazar a aquella que se ausenta, al contar con una dependiente cuya jornada será distinta, o al tener que hacerse cargo de la instalación o el pago de una sala cuna, el fuero se erige en herramienta imprescindible para evitar que este pueda separar a la mujer que anuncia su embarazo.

Es por ello que, a fin de proteger la fuente de ingresos de la trabajadora y de brindarle tranquilidad y estabilidad en un momento de suyo complejo, se establece un período durante el cual no puede ser despedida sin previa autorización judicial, el que se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad ordinario, esto es, excluido el permiso postnatal parental. A su vez, la judicatura solo puede autorizar el despido cuando se trata de las causales objetivas previstas en el artículo 159 numerales 4 y 5 del Código del Trabajo, referidas al vencimiento del plazo o a la conclusión de la obra o faena para la cual fue contratada, o de las causales sancionatorias del artículo 160 del mismo cuerpo legal, sin que se admita tal posibilidad respecto de las causales de desahucio y necesidades de la empresa consagradas en su artículo 161, y en caso de que el empleador sea sometido a un procedimiento concursal de liquidación, no se requiere la referida autorización, pero la trabajadora tendrá derecho al pago de su indemnización por años de servicios y a otra equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero.

El fuero no solo protege del despido, sino que impide cualquier terminación al contrato acordada por ignorancia del estado de embarazo, y si ello ocurriese, incluso por causales que no dependen únicamente del empleador, como son el mutuo acuerdo o la renuncia, bastará la presentación del certificado médico o de matrona para que la trabajadora deba ser reincorporada y se le paguen las remuneraciones devengadas durante la separación. En consecuencia, si una mujer quiere finalizar su relación laboral durante el embarazo o mientras el fuero se encuentre vigente, será importante dejar constancia de su conocimiento de tal circunstancia y de su clara voluntad de desvincularse.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, gozará de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo de su uso, sin que pueda exceder de tres meses. Respecto de hombres o mujeres que adopten, se prevé por el plazo de un año, desde la resolución que les otorga el cuidado personal del niño en contexto del proceso de adopción.

### 3.2. Legislación anexa

Dado que las cargas impuestas al empleador como consecuencia de la protección a la maternidad pueden desincentivar el empleo femenino o motivar que se concrete a cambio de una remuneración inferior a la que percibiría un hombre, distintos gobiernos han promovido medidas tendientes a promoverlo y a mejorar la posición de las mujeres trabajadoras, principalmente por la vía de bonos y subsidios a su contratación. Entre ellas, cabe destacar las siguientes.

#### 3.2.1. Bono por hijo

La Ley 20.255, dictada en 2008 con el fin reformar el sistema previsional con la creación del sistema de pensiones solidarias, contempló un título relativo a la equidad de género y los afiliados jóvenes, en el que se incorporó una medida de gran importancia, dado su carácter de permanente y su efecto directo en el monto de las pensiones de las mujeres, mediante la cual se pretendió morigerar uno de los efectos de la maternidad en su situación económica, cual es, la obtención de pensiones por vejez más bajas que las de los hombres,<sup>29</sup> situación que es consecuencia de la concurrencia de factores como la brecha salarial, que se incrementa con la eventual baja en los ingresos durante el embarazo y primera infancia de sus hijos, riesgo al que se ven especialmente expuestas las trabajadoras comisionistas; y la baja densidad de cotizaciones, en que incide la pérdida de empleo y, por consiguiente, de remuneraciones que es posible sufrir a consecuencia de la maternidad y los hijos, sea por despido, por la dificultad para ser contratadas en esas circunstancias o porque ellas deciden alejarse temporalmente de sus empleos para dedicarse a sus hijos menores.

Con esa realidad en miras, se dispuso una bonificación por cada hijo nacido, tanto respecto de las madres biológicas como adoptivas, consistente en un aporte estatal equivalente al 10% de dieciocho ingresos mínimos, correspondientes al fijado para los trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años, vigente en el mes de nacimiento del hijo, al que se

---

<sup>29</sup> La Superintendencia de Pensiones determinó que durante 2021, considerando a todos los pensionados por vejez, tanto del sistema de capitalización individual y del sistema antiguo como a los beneficiarios del pilar solidario, el monto promedio de la pensión total de las mujeres alcanzó a \$229.030 y el de los hombres a \$346.250, lo que arroja una brecha de 33,9%. Superintendencia de Pensiones, «La Superintendencia de Pensiones y la igualdad de género», 10 de enero de 2023, <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/591/w3-article-13562.html>.

aplicará la tasa de rentabilidad que la norma indica, contada desde el mes de nacimiento del hijo y hasta aquel en que la mujer cumpla 65 años, época en que el monto será enterado en su cuenta de capitalización individual y comenzará a incrementar su pensión.

Se trata de una bonificación permanente, que beneficia a todas las mujeres que cumplan con el requisito de haber residido en el país por no menos de veinte años continuos o discontinuos, contados desde sus veinte años de edad, y por no menos de cuatro años dentro de los cinco anteriores a la solicitud para acogerse a la pensión incrementada con este bono; que se encuentren afiliadas al sistema de pensiones del Decreto Ley 3.500, de 1980, o sea beneficiaria de una pensión básica solidaria de vejez o que, sin ser afiliada a un régimen previsional, perciba una pensión de sobrevivencia. En consecuencia, es una prestación universal, que favorece a todas las mujeres que hayan sido madres, independiente del monto de sus remuneraciones en su vida activa y de la pensión a que puedan acceder una vez que dejen de trabajar.

### *3.2.2. Subsidio al empleo de la mujer*

Establecido en 2012 mediante Ley 20.595, es una herramienta permanente para beneficiar a las mujeres ocupadas de los sectores más desfavorecidos de la población. La prestación corresponde a un subsidio a sus ingresos, al que podrán acceder las trabajadoras dependientes e independientes que tengan entre 25 y 60 años y que pertenezcan al 40% socioeconómicamente más vulnerable de la población, así como sus respectivos empleadores; y si bien se trata de una norma permanente, cada mujer que lo solicite solo podrá percibirlo por un máximo de cuatro años continuos.

### *3.2.3. Bonos y subsidios al empleo por pandemia*

Atendido que la pandemia afectó principalmente al empleo femenino, al provocar que muchas mujeres perdieran sus trabajos,<sup>30</sup> el Gobierno de la época acudió a una herramienta creada en 2011, por el Decreto 28 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estableció el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, con el objeto de generar acciones para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, o la conservación de la fuente laboral de los trabajadores ya contratados, a través del desarrollo de iniciativas de capacitación y de entrega de beneficios a empleadores.

---

<sup>30</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, «Género y empleo: Impacto de la crisis económica por covid-19», 8 de marzo de 2021, <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>.

Sobre esa base y considerando los efectos de la crisis sanitaria, se creó una nueva línea de acción en el Programa, denominada Línea de Emergencia Laboral Reactivación Covid-19, con cargo a la cual, a partir de 2020, se han financiado diversos subsidios transitorios a la contratación, entre ellos el Subsidio Regresa, que fomenta la reincorporación de trabajadores acogidos a la Ley 21.227, y el Subsidio Contrata, para favorecer nuevas contrataciones. Ambos consisten en montos entregados a las empresas para incrementar la remuneración de los trabajadores que se reincorporen luego de tener su contrato suspendido o que lo hagan tras un período de cesantía. Lo interesante para el tema que nos interesa es que los dos contemplan mayores bonificaciones para grupos especialmente afectados por la cesantía, en particular trabajadores jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y mujeres, lo que ha contribuido de manera positiva a la recuperación del empleo femenino.

Asimismo, también como beneficio transitorio dentro de la misma Línea de Emergencia por Covid-19, se estableció el Subsidio Protege, que beneficia a las trabajadoras dependientes o independientes que sean madres o tengan el cuidado personal de niños de menos de dos años —edad máxima que luego se aumentó a cinco años— y que no tengan derecho al beneficio de sala cuna otorgado por su empleador, disponiéndose el pago de la suma mensual de \$200.000, por un máximo de tres meses para facilitar la reincorporación de esas mujeres al trabajo, de modo de compatibilizar su maternidad con la actividad remunerada, al dotarlas de un monto con el que puedan financiar el cuidado de sus hijos durante la jornada laboral.

### **3.3. Análisis de las instituciones establecidas en protección de la maternidad**

Como señalamos en el curso del presente trabajo, el problema que atraviesa la normativa y las instituciones examinadas es que la mayoría de los resguardos adoptados por el legislador para proteger y beneficiar la maternidad están referidos a las mujeres, mientras que consideran al padre como una figura accesorio que solo se transforma en relevante a falta de estas, con lo que reproducen estereotipos de género que sitúan a la madre como responsable de la crianza de los hijos y al padre como proveedor, lejos de las exigencias de igualdad que imponen los tiempos en curso y toda la legislación nacional e internacional sobre no discriminación, además de suponer el riesgo de incentivar a los empleadores a preferir el trabajo masculino.

En efecto, las reglas sobre protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo tienen como principal obligado al empleador, quien debe respetar cada uno de los derechos y garantías concedidos a las y los trabajadores, en su mayoría exigibles por el solo hecho de transformarse en padre o madre, en tanto que el derecho de sala cuna queda sujeto a la contratación de estas. Es así que entre sus deberes ineludibles se encuentra el asumir el pago íntegro de las remuneraciones correspondientes al permiso paterno por nacimiento de un hijo; conservar el empleo de la trabajadora amparada por el fuero maternal, asegurándole la disponibilidad de su puesto de trabajo al término de los descansos

y durante la vigencia del fuero, cuya infracción, además de ser sancionada con multas por la Dirección del Trabajo, da derecho a la reincorporación con el pago de los sueldos del período de separación, en conformidad al procedimiento que al efecto establece el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo; y debe efectuar el pago íntegro y oportuno de las cotizaciones de seguridad social de las y los trabajadores, pues conforme al artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley 44, de 1978, constituyen el presupuesto necesario para el otorgamiento de los subsidios que reemplazarán a la remuneración durante los períodos de descanso maternal.

Respecto de la sala cuna, es un derecho que no puede ser exigido por todas las trabajadoras, pues requiere de la contratación de veinte o más mujeres, de manera que no aplica en la microempresa, la que, de acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo, ocupa entre uno y nueve trabajadores; es fácilmente eludible en la pequeña y mediana empresa, que ocupa entre 10 y 49, y entre 50 y 199 trabajadores, respectivamente; y si bien será más difícil de evitar en la gran empresa, que cuenta con más de 200 dependientes, lo cierto es que solo el 4,4% de la fuerza laboral se desempeña en ellas, en contraposición al 56,2% que lo hace en la pequeña empresa.<sup>31</sup> Lo anterior se traduce en que, de acuerdo a la encuesta laboral ENCLA de 2008, solo el 8,4% de las empresas debe pagar la sala cuna y 36% no cumple con la obligación bajo ninguna modalidad.<sup>32</sup>

Dado que el costo de la sala cuna debe ser íntegramente asumido por del empleador y que puede suponer un alto porcentaje del gasto salarial de las trabajadoras que ganan el ingreso mínimo, puede ser considerado como un impuesto a la contratación femenina, que la desincentiva y explica en parte la brecha salarial, al traspasar parte de ese costo a las mujeres, por lo que es necesario sumarse a las voces que plantean la urgencia de transformarlo de un derecho de carácter universal, en beneficio de todos los niños cuyos padres desempeñan labores remuneradas, sin importar la cantidad y género de los trabajadores existentes en la empresa en que trabajan sus padres, y cuyo financiamiento sea asumido sea por el Estado y los empleadores, o en forma tripartita, dado que el crecimiento y desarrollo de las familias es de interés de toda la comunidad, debiendo descartarse cualquier propuesta que traslade ese costo desde el empleador a las trabajadoras o a todos los trabajadores, sin distinción de género, en forma exclusiva.

---

<sup>31</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, «ENCLA 2019: Síntesis de resultados», [https://www.ine.cl/docs/default-source/condiciones-de-empleo-y-relaciones-laborales/publicaciones-y-anuarios/2019/sintesis-de-resultados-encla-2019.pdf?sfvrsn=1ca7211a\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/condiciones-de-empleo-y-relaciones-laborales/publicaciones-y-anuarios/2019/sintesis-de-resultados-encla-2019.pdf?sfvrsn=1ca7211a_4).

<sup>32</sup> Citado en Casas Barrera y Valenzuela Rivera, «Protección...», 94.

#### 4. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL DERECHO COMPARADO

Dentro de las primeras normas que protegieron la maternidad a nivel internacional, encontramos el Convenio 3, de 1919, de la Organización Internacional del Trabajo, que contempla como principales derechos los descansos pre y postnatales, períodos en que deberán garantizarse prestaciones suficientes para la manutención de madre e hijo, pagaderas por el Estado o por un sistema de seguro, además de las atenciones médicas y descansos diarios para permitir la lactancia. Normativa luego actualizada por el Convenio 103, de 1952, y el Convenio 183, de 2000, de los cuales solo el primero ha sido ratificado por nuestro país, instrumentos que han ampliado y perfeccionado el resguardo a las trabajadoras embarazadas y sus hijos al incorporar la prohibición de ejecutar labores perjudiciales para la salud durante el embarazo; descansos de maternidad de, a lo menos, catorce semanas, seis de las cuales deberán ser posteriores al parto; la extensión del descanso prenatal cuando el nacimiento se produzca después de lo previsto; y la existencia de licencias médicas en caso de complicaciones en el embarazo o parto, todo con las correspondientes prestaciones pecuniarias que garanticen a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado, además de prohibir el despido de la mujer embarazada o que se ha reincorporado recientemente a sus labores, salvo que se trate de motivos no relacionados con su maternidad, garantizando el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia maternal, proscribiendo la discriminación en razón de la maternidad, y previendo la reducción o interrupción de la jornada para la lactancia del hijo.

Tanto en América Latina como en Europa, fuente de buena parte de nuestras normas e instituciones jurídicas, la regla general es la existencia de períodos de descansos pagados y la protección del empleo por determinado tiempo, con notables diferencias en cuanto a su duración, entre otras medidas protectoras de la madre y el hijo concordantes con los mínimos previstos en la normativa internacional. Como ejemplo de ellos revisaremos brevemente los casos de dos países latinoamericanos, Uruguay y Colombia: el primero, que difiere de nuestra tradición al carecer de una codificación laboral; y el segundo, que, como nosotros, cuenta con un cuerpo normativo que reúne la principal legislación en la materia.

En Uruguay son especialmente destacables la Ley 11.577, de 1950, y la Ley 19.161, de 2013. La primera, entre otras disposiciones, contenía la regulación primitiva del descanso por maternidad e incluía la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada y que hacía uso de tal permiso; y la segunda establece un subsidio por maternidad tanto para las trabajadoras dependientes como no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas y las trabajadoras que, habiendo sido despedidas, se embaracen durante el período de amparo al subsidio por desempleo previsto en el Decreto Ley 15.180, del 20 de agosto de 1981 (que regula un máximo de seis meses), cuyo requisito es encontrarse al día en el pago de los aportes al sistema de segu-

ridad social. El descanso se extiende desde seis semanas antes de la fecha prevista para el parto y hasta ocho semanas después, sin perjuicio de la posibilidad de extenderlo si el parto se produce antes de iniciar el descanso prenatal, si ocurre un nacimiento múltiple o si el hijo pesa menos de 1,5 kilos al nacer, o de hacerlo hasta los seis meses de edad del niño cuando presente algún trastorno o enfermedad que ponga en riesgo su vida o que involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre, o también en de caso que la madre sufra alguna enfermedad como consecuencia del embarazo o parto, descansos suplementarios cuyo máximo es de seis meses.

Interesante es que también se regule un descanso por razones de paternidad para trabajadores dependientes de la actividad privada, trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tengan más de un trabajador subordinado, y titulares de empresas monotributistas, con excepción de quienes se encuentren inscritos en el respectivo registro como deudores de pensiones alimenticias; descanso que tiene una duración máxima de diez días continuos o de treinta días continuos, en los casos de partos prematuros, múltiples, hijos que pesen menos de 1,5 kilos o presenten problemas de salud graves.

Asimismo, se prevé un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre, una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, y hasta que el hijo cumpla seis meses de edad, o nueve meses si se trata de los casos que dan derecho a la extensión del descanso previo. Se trata de un permiso similar a nuestro descanso postnatal parental, pero que debe ejercerse en modalidad de media jornada o jornada reducida, la que no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

La legislación uruguaya también considera un permiso de lactancia de dos medias horas diarias, a ser usadas dentro de la empresa, en las salas o espacios de lactancia, o que podrán acumularse en una hora, a fin de, previo acuerdo con el empleador, retirarse o ingresar una hora más temprano o tarde, respectivamente; este tiempo será de cargo del empleador y el beneficio se extiende hasta los dos años del niño. Respecto de las trabajadoras que prestan servicios de noche, se dispone que, desde el embarazo y hasta el año del niño, podrán solicitar el cambio a horario diurno sin que ello implique la pérdida del pago de la nocturnidad.

En el caso de Colombia, las normas sobre protección a la maternidad y de menores se consignan en el capítulo 5 del título 8 de su Código del Trabajo, sobre prestaciones patronales comunes, las que también han sido objeto de sucesivas modificaciones tendientes a compatibilizar el cuidado de la salud de la madre y el hijo con la posibilidad de acceder y mantener adecuadas condiciones de trabajo. Dicho cuerpo legal sanciona un descanso de maternidad de dieciocho semanas en la época del parto, remunerado con un monto

equivalente al que devengaba al iniciarlo o el promedio del último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menos de un año, el que se divide en pre y postparto; en principio, el primero dura una semana antes del parto y el segundo diecisiete, pero si por razones médicas fuere necesario, puede alterarse esa distribución a dos y dieciséis semanas, respectivamente, permitiéndose de igual modo que la trabajadora opte por usar la totalidad del período después del nacimiento.

Al padre se le reconoce un permiso de dos semanas remuneradas, previéndose su aumento en el futuro a través de la siguiente fórmula: «La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas», regulando a continuación la metodología de medición de dicha tasa.

Asimismo, se autoriza a los padres a distribuir libremente entre sí las últimas seis semanas del permiso, siendo obligatorio que la madre haga uso de las doce primeras, y siempre será un solo progenitor el que hará uso del beneficio, el que no puede ejercerse en forma simultánea, salvo por enfermedad de la madre. También pueden optar por una modalidad de media jornada, que les permitirá duplicar su duración, lo que la madre podrá hacer desde la semana trece del descanso total y el padre desde antes de la segunda semana de su permiso propio.

Otros derechos que se reconocen son una licencia en caso de aborto o parto prematuro no viable, dos descansos diarios, de treinta minutos cada uno, para lactancia, sin descuento de sus remuneraciones y durante los primeros seis meses del hijo, y la prohibición para despedir por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, presumiéndose que ese es el motivo cuando el despido ocurre durante el embarazo o en las dieciocho semanas siguientes, con una acción de nulidad prevista para el caso de infracción. Por último, como medidas antidiscriminatorias, se prohíben las preguntas sobre planes reproductivos y otras similares en las entrevistas de trabajo, así como la exigencia de pruebas de trabajo como requisito para la contratación o mantención del empleo.

En general, se advierte que, con mayor o menor flexibilidad en el ejercicio de los derechos, y distintas duraciones de los descansos, la mayor parte del mundo occidental cumple con el estándar concordado en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, como revisáramos en el caso chileno, sigue tratándose de normativa referida a la mujer trabajadora y solo accesoriamente al padre.

## 5. CONCLUSIONES

El examen de las normas mediante las cuales el legislador nacional ha buscado proteger la maternidad y permitir su armonización con el trabajo femenino arroja como conclusión ineludible que, pese al cambio de nombre en el título del Código del Trabajo y a la incorporación del padre como beneficiario supletorio de la mayor parte de los permisos y beneficios, han sido dictadas a partir de la concepción de la madre como principal responsable del cuidado de la familia y de los hijos, lo que implica seguir replicando roles de género que se traducen en discriminación y en una recarga en las obligaciones que se imponen a aquellas mujeres que quieren participar del mundo del trabajo y, a la vez, formar una familia.

En efecto, es la misma normativa protectora la que conduce a que mientras ellas deben compatibilizar ambos roles y cargas, ausentarse de sus labores durante el tiempo necesario para cuidar directamente a sus hijos recién nacidos, encargarse luego de llevarlos a la sala cuna y alimentarlos en el lugar, para, más tarde, seguir siendo las principales responsables de su cuidado en la infancia y adolescencia; ellos solo parecen quedar sujetos a participar en forma directa en las labores de cuidado durante cinco días tras el nacimiento de los hijos, tras lo cual, durante el resto de su vida laboral, pueden concentrarse exclusivamente en su actividad profesional y descansar de las cargas familiares, que solo deberán asumir si así lo desean o en la medida que lo estimen conveniente, pues no existen normas laborales que den por supuestas tales obligaciones o que los incentiven a tomar un rol relevante en ellas.

Por otra parte, los trabajadores tampoco ocasionan al empleador los gastos que sus pares trabajadoras pueden significar en términos, por ejemplo, de mantención o pago de la sala cuna, pese a que parece indudable el beneficio que les reporta el contar con un lugar donde sus hijos puedan ser adecuadamente cuidados mientras las madres laboran y aportan un segundo ingreso a la familia.

Todos estos aspectos, derivados de prejuicios y concepciones culturales, así como de la misma normativa que busca promover y facilitar el empleo femenino, incide en que la brecha salarial no ha podido ser superada y tiene el potencial de desincentivar tanto la contratación de mujeres como la búsqueda de empleo formal, especialmente respecto de las que son madres, cuyas perspectivas serán acceder a un menor ingreso que sus pares hombres y tener que cumplir con una serie de obligaciones que no reemplazan, sino que se adicionan, a las que derivan del cuidado del hogar y de los hijos.

En el contexto descrito, marcado por la existencia de brechas de género en la contratación y en la remuneración, el Estado ha adoptado diversas medidas para cumplir con los compromisos adoptados al ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, entre ellas, la incorporación del género, la maternidad y

la lactancia como criterios sospechosos de discriminación, y la exigencia al empleador de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que ejecuten un mismo trabajo. Sin embargo, ninguna de estas regulaciones ha motivado un número importante de denuncias, ni se ha traducido en la eliminación de las mencionadas brechas, por lo que su eficacia ha sido muy limitada y no han logrado introducir cambios en la cultura laboral nacional.

Nos parece que seguir imponiendo cargas a la víctima de la discriminación no es el mejor camino para eliminarla, y que la falta de eficacia de la normativa examinada puede deberse a que se suele exigir la denuncia de la afectada, con las pérdidas de tiempo y los riesgos que conlleva para su estabilidad en el empleo. Por el contrario, para alcanzar la igualdad es necesario que el empleador se encuentre motivado a actuar en ese sentido, creando incentivos a la contratación femenina y eliminando los desincentivos, lo que, por ejemplo, puede lograrse replicando y manteniendo en el tiempo medidas como las adoptadas por la Ley 20.595 y otras dictadas en pandemia, que otorgan beneficios tributarios o subsidian el cumplimiento de obligaciones laborales o previsionales en razón de la cantidad o porcentaje de trabajadoras contratadas, mecanismos que deben tener una duración lo suficientemente extensa para lograr instalar cambios culturales en nuestro mundo del trabajo.

En cuanto al problema de los desincentivos, el llamado es avanzar hacia una protección centrada en la coparentalidad, no solo en la maternidad, lo que supone desligar costos como el de sala cuna del número de mujeres contratadas y aumentar los derechos autónomos de los padres trabajadores, sin requerir la cesión o acuerdo de la madre, lo que no solo fomentará su participación en la crianza en beneficio de las nuevas generaciones, sino que también permitirá dejar los prejuicios que afectan la contratación de mujeres, basados en ideas como que son más costosas o menos productivas.

Sobre este último punto, es urgente que el proyecto de ley sobre sala cuna para todas y todos los trabajadores dependientes e independientes avance, pues se trata de la mejor herramienta para permitir el trabajo de las madres de hijos pequeños, al liberarlas de las labores de cuidado durante la jornada sin tener que destinar todo o un porcentaje muy alto de sus ingresos, por lo que su financiamiento debe mantenerse de cargo del empleador, pero vinculado a la cantidad total de trabajadores contratados y no solo a la de trabajadoras, por lo que aparece como correcta la alternativa de que el fondo respectivo se integre por cotizaciones de su cargo, sin perjuicio que también resulta pertinente incorporar aportes estatales, dado el interés público involucrado en la participación femenina en el trabajo y la economía nacional y en el óptimo cuidado de los niños.

Cabe recordar que la población nacional está envejeciendo y que la vida activa de una persona puede fácilmente superar los treinta años, de modo que el nacimiento de los hijos y su primera infancia son circunstancias que se producen dentro de un período más bien breve, por lo que es momento de tomarse en serio la declaración contenida en nuestra

Carta Fundamental en cuanto a que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y que su desarrollo y crecimiento beneficia a toda la comunidad, y traducirla en acciones que permitan que las responsabilidades y costos que ocasiona sean equitativamente compartidos por ambos progenitores, con el decidido apoyo de la toda la sociedad, a través de la creación de instrumentos idóneos para compatibilizar la vida familiar y laboral, como permisos pagados para ciertos eventos relevantes, la expansión de las salas cuna en beneficio de las y los trabajadores, y una mayor flexibilidad en la jornada, todo de cargo compartido, entre padres y madres trabajadores, los empleadores y el Estado. ■

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuña San Martín, Marcela. «El principio de corresponsabilidad parental». *Revista de Derecho* (Universidad Católica del Norte) 20, n.º 2 (2013): 21-59. doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-97532013000200002>
- Caamaño Rojo, Eduardo. «Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo». *Revista de Derecho* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso) 33 (segundo semestre 2009): 175-214. doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-68512009000200004>.
- Casas Barrera, Lidia y Ester Valenzuela Rivera. «Protección a la maternidad: Una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras». *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile) 33, n.º 1 (2012): 77-101. doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-09502012000100004>
- Cifuentes Lillo, Hugo, Pablo Arellano Ortiz y Francisco Walker Errázuriz. «Protección por maternidad y permiso posnatal parental». *Revista Laboral Chilena* 11 (noviembre 2011): 45-55.
- Igareda González, Noelia. «De la protección de la maternidad a una legislación sobre el cuidado». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho* 18 (2009): 140-152. <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/103>
- PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010*. Santiago: PNUD, 2011.
- Rojas Miño, Irene. «Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile». *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile) 33, n.º 2 (2020): 145-165. doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-09502020000200145>
- Rojas Miño, Irene. *El derecho de no discriminación remunerativa por causa de sexo en Chile*. Santiago: Thomson Reuters, 2022.
- Romanik Foncea, Katy. «Evolución de la legislación sobre la protección a la maternidad: Permiso postnatal parental creado por la Ley 20.545». *Cuaderno de Investigación* (Departamento de Estudios Dirección del Trabajo) 58 (2014). [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110158\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110158_recurso_1.pdf)
- Thayer Arteaga, William. *Dimensión histórica del Código del Trabajo*. Santiago: Ediciones UDD, 2008.

---

## LEGISLACIÓN NACIONAL

- Ley 3.186, de 13 de enero de 1971, que establece el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años.
- Ley 10.383, de 28 de julio de 1952, que modifica la Ley 4.054 relacionada con el seguro obligatorio.
- Ley 11.462, de 24 de noviembre de 1953, que modifica disposiciones del Código del Trabajo, relacionadas con la protección a la maternidad.
- Ley 16.434, de 14 de febrero de 1966, que introduce las modificaciones que señala al artículo 309 del Código del Trabajo.
- Ley 16.511, de 12 de julio de 1966, que modifica los artículos 315 y 320 del Código del Trabajo.
- Ley 17.301, de 20 de abril de 1970, que crea la corporación denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Ley 17.928, de 12 de abril de 1973, que modifica el Código del Trabajo y amplía beneficios a la maternidad.
- Ley 18.018, de 10 de agosto de 1981, que modifica Decreto Ley 2.200 de 1978, y otras disposiciones en materia laboral.
- Ley 18.620, de 27 de mayo de 1987, Código del Trabajo.
- Ley 19.250, de 23 de septiembre de 1993, que modifica los Libros I, II y V del Código del Trabajo, artículo 2472 del Código Civil y otros textos legales.
- Ley 19.408, de 22 de agosto de 1995, que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo.
- Ley 19.505, de 14 de julio de 1997, que concede permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos.
- Ley 19.728, de 30 de abril de 2001, que establece un seguro de desempleo.
- Ley 19.759, de 27 de septiembre de 2001, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica.

- Ley 20.047, de 24 de agosto de 2005, que establece un permiso paternal en el Código del Trabajo.
- Ley 20.137, de 1 de diciembre de 2006, que otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica.
- Ley 20.348, de 2 de junio de 2009, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.
- Ley 20.166, de 31 de enero de 2007, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
- Ley 20.255, de 11 de marzo de 2008, que establece reforma previsional.
- Ley 20.399, de 17 de noviembre de 2009, que otorga derecho a sala cuna al trabajador.
- Ley 20.535, de 16 de septiembre de 2011, que concede permiso a los padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo.
- Ley 20.545, de 6 de octubre de 2011, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
- Ley 20.595, de 11 de mayo de 2012, que crea el ingreso ético familiar que establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea subsidio al empleo de la mujer.
- Ley 20.761, de 15 de julio de 2014, que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad.
- Ley 20.764, de 15 de julio de 2014, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador
- Ley 21.247, de 23 de julio de 2020, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.
- Ley 21.260, de 1 de septiembre de 2020, que modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica.
- Ley 21.391, de 16 de noviembre de 2021, que establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica.

- Decreto con Fuerza de Ley 178, de 13 de mayo de 1931, Ministerio de Bienestar Social.
- Decreto con Fuerza de Ley 44, de 1 de junio de 1978, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado.
- Decreto con Fuerza de Ley 150, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los Decretos Leyes 307 y 603, ambos de 1974.
- Decreto con Fuerza de Ley 1, de 16 de mayo de 2000, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil; de la Ley 4.808, sobre registro civil, de la Ley 17.344, que autoriza cambio de nombres y apellidos, de la Ley N° 16.618, ley de menores, de la Ley 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y de la Ley 16.271, de impuesto a las herencias, asignaciones y donaciones.
- Decreto Ley 442, de 20 de marzo de 1925, Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social.
- Decreto Ley 2.200, de 1 de mayo de 1978, que fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores.

---

## LEGISLACIÓN EXTRANJERA

- Código Sustantivo del Trabajo adoptado por el Decreto Ley 2.663, del 5 de agosto de 1950 (Colombia).
- Ley 11.577, de 14 de octubre de 1950, sobre industrias insalubres, creación de la comisión honoraria de trabajos insalubres (Uruguay).
- Ley 19.161, de 1 de noviembre de 2013, sobre modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido (Uruguay).

---

## JURISPRUDENCIA

- *Carrasco con Superintendencia de Seguridad Social*. Corte de Apelaciones de Santiago, rol protección 148-2021, 10 de junio de 2021.