

# PROYECTO FOMENTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

---

Financiado por la Unión Europea



**Manual de**

**CORRESPONSABILIDAD PARENTAL**

**EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

**uah** / Universidad  
Alberto Hurtado



**chile**mujeres®  
fundación

## **PROYECTO FOMENTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

**Financiado por la Unión Europea**

**©Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo**

ISBN libro impreso: 978-956-357-194-3

ISBN libro digital: 978-956-357-195-0

Registro de Propiedad Intelectual A-301950

**Autoras** / Francisca Jünemann y Verónica Campino

**Aporte** / Fundación ChileMujeres

**Colaboración** / Angélica Guerra

**Aporte Marco Teórico y Editorial** / Claudia Donaire

**Periodista** / Karen Puchi

**Diseño** / Bianca Sartori

**Ilustraciones** / Alejandro Délano

**Corrección de Texto** / Pía Muñoz

"La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea".

Derecho de Autor de la Universidad Alberto Hurtado.

Con las licencias debidas. Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita del titular del copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.

# Índice

<b>Capítulo I - Introducción: Objetivo del manual de corresponsabilidad parental</b> .....	11
<b>Capítulo II - Concepto y realidad de la corresponsabilidad parental en Chile</b> .....	17
<b>Capítulo III - Evolución legislativa desde derechos maternales a derechos parentales</b> .....	27
<b>Capítulo IV - Marco legal de la corresponsabilidad parental en Chile</b> .....	33
1. Permiso postnatal parental .....	39
2. Permiso paternal por nacimiento de hijo o hija .....	43
3. Permiso paternal en proceso de adopción .....	43
4. Extensión a los trabajadores del fuero maternal de las madres .....	45
5. Permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año .....	49
6. Permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de 18 años .....	51
7. Derechos a cuidado de los hijos e hijas por Ley SANNA .....	55
8. Derecho de trabajadores a dar alimento a los hijos e hijas menores de dos años .....	59
<b>Capítulo V - Conclusiones</b> .....	61



El compromiso con la igualdad de género de la Unión Europea no tiene fronteras. Actuamos decididamente para promover la igualdad de género, tanto dentro de la UE como en el exterior, compartiendo experiencias y buenas prácticas con nuestros países socios en el mundo entero.



## Stella Zervoudaki

*Embajadora de la Delegación de la Unión Europea en Chile*

La igualdad entre hombres y mujeres es parte de los tratados constitutivos de la Unión Europea (UE) y de su Carta de los Derechos Fundamentales. La equidad de género está en el centro de la acción de la UE por tres motivos. Primero, porque es un acto de justicia moral. Además, porque ningún país puede prosperar si ignora a la mitad de su capital social. Pero, sobre todo, la igualdad es esencial por su potencial transformador: invertir en la mujer es la base de sociedades resilientes, un crecimiento económico inclusivo y un desarrollo sostenido y sostenible. Por todo ello, es necesario y urgente promover la plena inclusión de la mujer en la vida pública y en el mundo del trabajo, así como también una vida libre de violencia a todas las mujeres y niñas.

El compromiso con la igualdad de género de la Unión Europea no tiene

fronteras. Actuamos decididamente para promover la igualdad de género, tanto dentro de la UE como en el exterior, compartiendo experiencias y buenas prácticas con nuestros países socios en el mundo entero.

El presente Manual de Corresponsabilidad Parental ha sido desarrollado en el marco del Proyecto “Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo”, y es el producto de la alianza estratégica entre la UE, la Universidad Alberto Hurtado y ChileMujeres en pro de la equidad de género en Chile.

Este documento presenta, de forma ilustrativa y pedagógica, las alternativas que tienen los trabajadores para relevar sus derechos y cumplir sus deberes en el cuidado y la educación de los hijos, con un énfasis en la igualdad de género. Porque cuando hay equidad en el ejercicio de la crianza,

ganamos todos: nuestras economías, nuestras sociedades, nuestras familias y nuestras empresas.

Las medidas que favorecen la corresponsabilidad parental permiten la incorporación de más mujeres al mundo del trabajo y facilitan la implementación, por parte de las empresas, de herramientas favorables al avance en equidad.

Este manual persigue promover un cambio cultural en los actores sociales frente a la corresponsabilidad parental. Para ello se invita a empresas, sindicatos y trabajadores a incorporar en sus negociaciones los derechos que les permitan conciliar sus obligaciones laborales con aquellas derivadas de sus relaciones de familia. Porque estamos convencidos de que los esfuerzos en pro de la igualdad de género los construimos todos.



La corresponsabilidad no es un principio exclusivo del ámbito familiar, compete a toda la sociedad, también a las empresas, trabajadores y sus organizaciones, y contribuye decididamente a la igualdad de género en el trabajo.



## Eduardo Silva Arévalo

Rector Universidad Alberto Hurtado

Como institución hemos reconocido la necesidad de contar con iniciativas, diagnósticos y políticas que nos permitan habitar un nuevo paradigma, universitario y social, donde las relaciones sociales de género se normen a partir de la igualdad de derechos y el reconocimiento de las mujeres en todos los ámbitos.

Por lo anterior hemos desplegado 50 acciones divididas en seis ámbitos: institucional, reconocimiento, investigación, académico, vinculación y formación. Dentro de las acciones ya efectuadas por nuestra institución estamos orgullosos de haber sido la primera Universidad privada en elaborar un protocolo contra la violencia sexual y de género, creando también una comisión multiestamental, la que ha realizado distintas actividades relacionadas a la materia

En la Facultad de Economía y Negocios, desarrollamos desde el 2014 iniciativas de vinculación con el medio relacionadas con la igualdad de género, destacando el pro-

yecto *“La inserción laboral femenina y el cuidado de los niños y niñas”*, que permitió la elaboración del estudio *“Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles”*, por el profesor Carlos García, y la colaboración técnica al ejecutivo y legislativo en la tramitación del proyecto de Ley de Sala Cuna Universal.

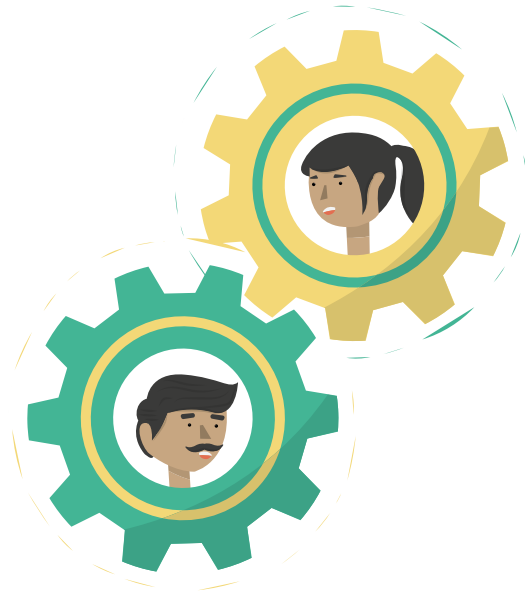
En este contexto, el presente Manual de Corresponsabilidad Parental es parte de las acciones del Proyecto Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo que ejecuta esta unidad académica, con el financiamiento de la Unión Europea. El proyecto vincula el trabajo de nuestra casa de estudios, con las directrices de cooperación de la UE, y consolida el trabajo realizado desde hace varios años por nuestros académicos. En este esfuerzo, esperamos constituirmos en un referente para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

En la iniciativa, la Universidad se ha vincu-

lado a la Fundación Chile Mujeres, organización que cuenta con una amplia red de influencia en empresas y organizaciones, en materia de igualdad de género, además de participar activa y permanente en el debate de política pública.

El Manual de Corresponsabilidad Parental es el primero de una serie de instrumentos metodológicos que se pondrán a disposición de organizaciones empresariales y sindicales, empresas, servicios e instituciones públicas, instituciones privadas, expertos y profesionales que se desempeñan en el área de recursos humanos, como otros interesados en la implementación de estrategias que promuevan la corresponsabilidad parental en el trabajo, pues estamos convencidos que la corresponsabilidad no es un principio exclusivo del ámbito familiar, sino compete a toda la sociedad, también a las empresas, trabajadores y sus organizaciones, y contribuye decididamente a la igualdad de género en el trabajo.







## Introducción

# Objetivo del manual de corresponsabilidad parental

## Introducción

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y la necesidad de repartir las tareas y responsabilidades que hasta ahora recaían casi en exclusividad en ellas, convierte el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en uno de los pilares para el funcionamiento y la sostenibilidad tanto de nuestras sociedades como de las empresas.

Ello se inserta en un contexto de reconocimiento del principio de corresponsabilidad parental en virtud del cual, padre y madre puedan participar en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos e hijas, en beneficio de todo el grupo familiar y permitiendo que padre y madre puedan acceder a trabajos remunerados.

Esta publicación tiene por objetivo ser una guía para las empresas y organizaciones, en la implementación de todas las herramientas legales que existen en nuestra legislación, para hacer realidad la corresponsabilidad parental en el mundo del trabajo remunerado.

Permite contextualizar la realidad de la corresponsabilidad en Chile y la evolución de nuestra legislación, desde

una regulación que identificaba a la madre como única responsable de armonizar el trabajo con el cuidado de las niñas y niños, hacia un marco legal que reconoce y/o extiende a los padres trabajadores los derechos que les permiten asumir sus responsabilidades familiares, en un contexto de corresponsabilidad parental.

Luego, precisa los derechos laborales que favorecen la corresponsabilidad parental —permiso postnatal parental, permiso paternal por nacimiento de hijo o hija, permiso paternal en proceso de adopción, extensión a los trabajadores del fuero maternal de las madres, permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año, permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de 18 años y derechos a cuidado del hijo por Ley SANNA— entregando a su vez sugerencias de buenas prácticas laborales a las empresas para que vayan más allá de la ley.

La corresponsabilidad parental en los lugares de trabajo, además de favorecer el empleo de mujeres, permite a los padres trabajadores ejercer su derecho a cuidar, criar y educar a sus hijos e hijas.

## Con la corresponsabilidad ganan todos:

» Las madres, con mayores oportunidades de trabajos remunerados —autonomía dignidad y libertad— y con posibilidades de desplegar todos sus talentos y capacidades. «

» Los padres, con posibilidades de ejercer sus derechos y responsabilidades con sus hijos e hijas y familia, que fortalecen los vínculos. «

» Las niñas y niños, con padres y madres presentes que los acompañan en su desarrollo. «

» Las empresas, con trabajadores y trabajadoras felices y con vidas equilibradas, que reportan mayor eficiencia y productividad. «

Un antecedente complementario que las personas y organizaciones deben tener presente, en materia de corresponsabilidad parental, son las normas sobre cuidado de los hijos e hijas de nuestro Código Civil, incorporadas por la Ley 20.680 de junio del 2013. Esta ley incorpora el concepto de corresponsabilidad, el cuidado personal compartido en caso de separación de los padres —conocida como tuición compartida— y el fortalecimiento de la relación directa y regular con los hijos e hijas.

» Corresponde al padre y a la madre el cuidado personal de los hijos e hijas. «

» El cuidado personal de los hijos e hijas 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 los hijos e hijas. «

» El cuidado personal compartido es el régimen de vida que procura estimular la corresponsabilidad de ambos padres que viven separados, en la crianza y educación de los hijos e hijas comunes, mediante un sistema de residencia que asegure su adecuada estabilidad y continuidad. Son los padres, quienes en caso de separación, pueden acordar el cuidado personal compartido. «

» Las condiciones laborales tienen consecuencias en los Derechos de Familia. «

El tiempo con que trabajadoras y trabajadores cuentan para cuidar a los hijos e hijas es determinante, ya que puede incidir en la posibilidad de ejercer el cuidado personal o bien perderlo, por no tener el tiempo suficiente para la crianza y educación. A su vez, que los padres y madres cuenten con sistemas de jornadas que les permitan cumplir con los deberes familiares, es indispensable para la observancia de la exigencia de estabilidad y periodicidad que necesitan para ejercer el derecho —deber de mantener una relación directa y regular con el hijo o hija— en caso que sólo uno de ellos tenga el cuidado personal.

» Un aporte concreto que pueden hacer las empresas es entregar capacitación o asesoría en materias de Derecho de Familia, tanto para aquellos trabajadores que se encuentren en situaciones de conflicto familiar, como para quienes van a tomar decisiones en ese ámbito. «

La información sobre las leyes que inciden en el cuidado de los hijos e hijas; en la relación directa y regular; sobre el bien familiar —herramienta indispensable para asegurar al padre o madre no propietario un lugar para vivir con los hijos e hijas en caso de separación—; sobre las consecuencias de casarse bajo un régimen matrimonial determinado (sociedad conyugal, separación de bienes, o participación en los gananciales); sobre el divorcio, nulidad y compensación económica; sobre el acuerdo de unión civil; y sobre tantos otros temas que inciden de forma determinante en la calidad de vida de las personas y en la disposición hacia el trabajo, puede ser de gran ayuda para las personas que destinan parte importante de sus vidas a desarrollar funciones en las organizaciones. Esto es, por lo demás, una política novedosa de responsabilidad familiar empresarial.

Esperamos que esta guía que sea una ayuda concreta para que las empresas se atrevan a ser una organización del siglo XXI, cambiando la forma en que se conciben las relaciones, derechos y deberes de padres y madres en el mundo del trabajo de nuestro país, aportando así a la construcción de una sociedad justa, sana y equilibrada. ●





# Concepto y realidad de la corresponsabilidad en Chile



## Concepto y realidad de la corresponsabilidad parental en Chile

» La corresponsabilidad es el principio por el cual, ambos padres, vivan juntos o separados, puedan participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza, y educación de sus hijos e hijas. «

Es a partir de la ratificación por parte de Chile en 1990 de la Convención Internacional de los Derechos del Niño que se incorpora a nuestra legislación, pero con la Ley N°20.680 del año 2013 se consagra directa y expresamente en nuestra normativa nacional como el principio por el cual ambos padres, vivan juntos o separados puedan participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos e hijas.

La corresponsabilidad parental, en el ámbito doméstico y familiar, es un importante desafío del siglo XXI, pues contribuye al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Esta armonía en sentido estricto, se refiere a compatibilizar los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un **sensido amplio**, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar y a disponer de tiempo para sí mismo. Por ello, armonizar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida, con el fin de mejorar el bienestar, la felicidad, la salud y la capacidad de trabajo personal.





» El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, que sean utilizadas tanto por trabajadores como por trabajadoras, ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas son solo utilizadas por las mujeres, se perpetuarán los efectos adversos a la plena inclusión. «

» El Convenio N° 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1981 y ratificado por Chile en el año 1994, en consistencia con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, adoptada en Naciones Unidas en 1979 y ratificado en Chile en el año 1989, pone al centro la necesidad de promover una corriente de opinión favorable a la solución de los problemas que enfrentan los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares para incorporarse, mantenerse o reintegrarse a un trabajo y particularmente, cuando ejerzan un empleo puedan realizarlo plenamente, en la medida de lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales. «

No obstante, la legislación laboral ha avanzado en incorporar al padre como responsable de la crianza, cuidado y educación de sus hijos en forma activa, equitativa y permanente.

Por su parte las organizaciones han evolucionado más lentamente que las leyes, lo que ha traído una lenta incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado y de participación activa y cotidiana del padre, en el cuidado de los niños y niñas y en las labores del hogar.

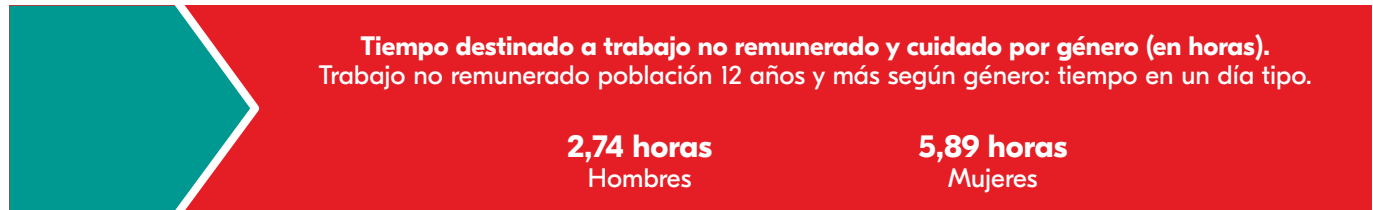
Sin embargo, en Chile las mujeres tienen los mismos niveles de educación superior que los hombres, presentan 22 puntos porcentuales menos de participación laboral y de diez personas con ingresos autónomos, sólo tres son mujeres.



## I. Trabajo no remunerado según género.<sup>1</sup>

» En Chile las mujeres destinan más del doble del tiempo que los hombres a trabajos no remunerados de cuidado de la familia y del hogar. «

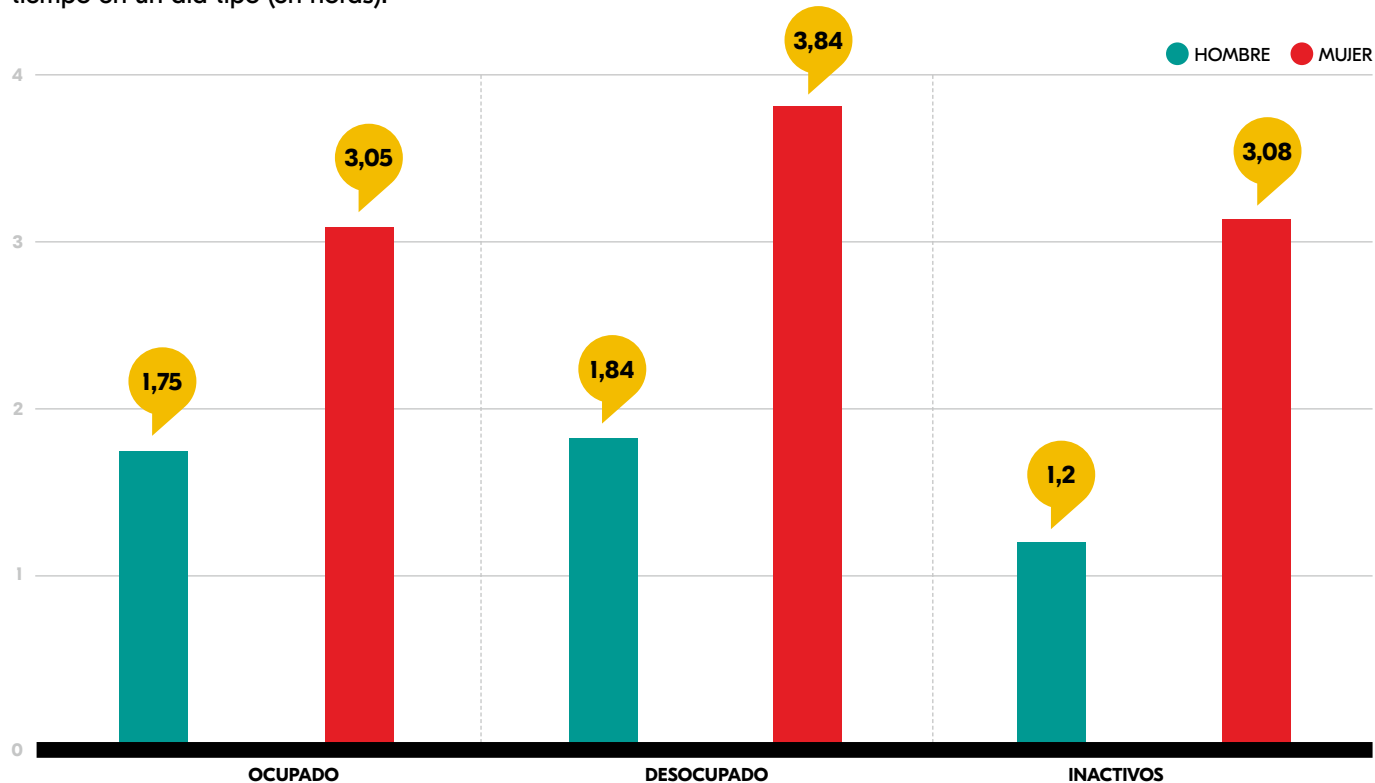
Las mujeres siguen destinando un tiempo significativamente mayor al trabajo no remunerado que los hombres. Según la Encuesta de Uso del Tiempo (INE, 2015), en Chile una mujer destina en promedio 5,89 horas a trabajos no remunerado y cuidado en un día tipo, frente a 2,74 horas de los hombres.



Ahora bien, la misma encuesta informa que en promedio, una mujer inactiva destina prácticamente el mismo tiempo a labores no remuneradas que una mujer ocupada en un día tipo (3,08 horas frente a 3,05 horas respectivamente). Por su parte, un hombre inactivo destina menor número de horas a las labores del hogar frente a un hombre ocupado en un día tipo (1,2 horas frente a 1,75 horas respectivamente), según se observa en el siguiente gráfico:

*1. El trabajo no remunerado, es aquel que no es pagado ni transado por un bien en el mercado. Además del trabajo de cuidados de personas y doméstico en los hogares, el trabajo no remunerado considera el voluntario de servicios y el trabajo para la comunidad, actividades que no están organizadas formalmente. También incluye los servicios voluntarios en instituciones sin fines de lucro.*

**Gráfico N°1:** Cuidado no remunerado en población de 15 años o más según género y vínculo con el mercado laboral: tiempo en un día tipo (en horas).



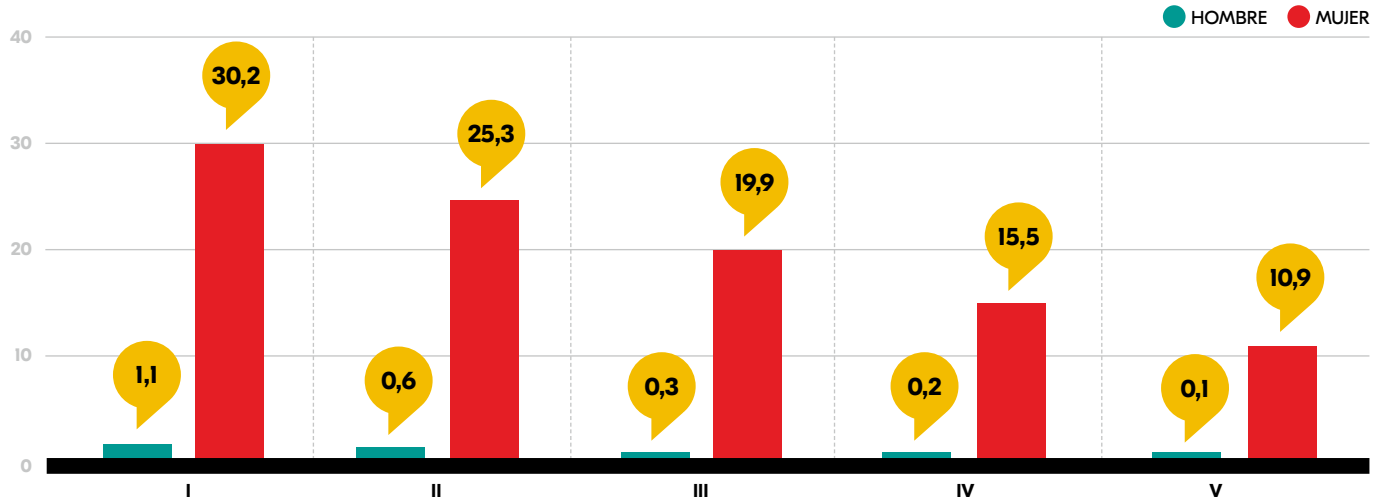
Fuente: Encuesta uso del tiempo (INE, 2015).

## 2. Inactivos por razones familiares.

» Mientras que la principal razón de inactividad laboral de las mujeres es el cuidado de los hijos e hijas y del hogar, la inactividad masculina por razones familiares es de sólo 1%. «

La principal razón de inactividad laboral femenina en Chile es el cuidado de los hijos e hijas y los quehaceres del hogar, como se puede ver en el gráfico a continuación:

**Gráfico N°2:** Porcentaje de inactivos laborales por razones familiares en Chile. Porcentaje de inactivos por cuidado de hijos e hijas o quehacer del hogar por quintil.



Fuente: Encuesta Casen, 2015.

» Esta realidad se ve incrementada a medida que nos acercamos a los primeros quintiles de ingreso, es decir, las tasas de inactividad laboral por razones familiares son mayores en los segmentos de bajos ingresos, lo que demuestra la necesidad urgente de mayores redes de apoyo del Estado y de las organizaciones privadas especialmente a ese segmento. «

Con respecto a la tasa de inactividad masculina por razones familiares, la tasa es ligeramente mayor en los quintiles más vulnerables. Sin embargo, sigue siendo muy baja (1%), y es prácticamente nula en los demás quintiles.

### 3. Uso del postnatal parental.

Como se comentaba anteriormente, se ha avanzado en incorporar al padre en nuestra legislación, como es el caso del postnatal parental. Pese a que, en la práctica el efecto de este esfuerzo de política pública ha sido limitado, por una baja cultura en favor de la corresponsabilidad parental, al interior de las empresas, con ausencia de líderes hombres que sean un ejemplo a seguir de ella.

Entre el 2011 y el 2016, solo 1.157 permisos fueron utilizados por los padres trabajadores, representando un 0,24% de los permisos postnatales utilizados en ese período, lo cual refleja la necesidad de incentivar la corresponsabilidad parental en nuestros lugares de trabajo.<sup>2</sup>

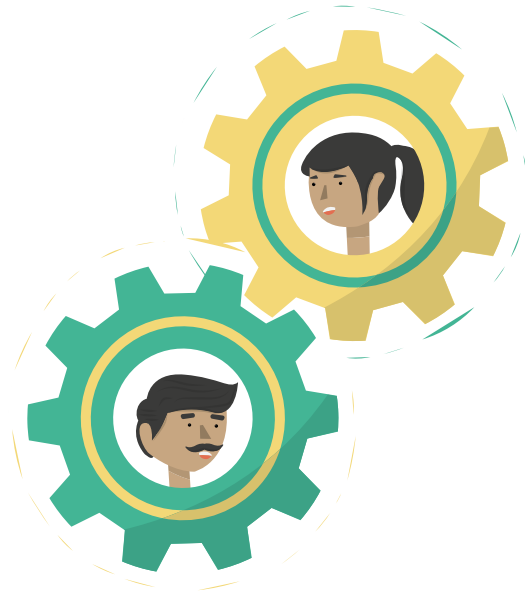
El bajo uso del postnatal parental se podría asociar a diferentes factores (i) ausencia de una cultura organizacional que favorezca el uso de permisos de cuidado por parte de los hombres, (ii) el monto máximo del subsidio, ya que los padres pueden tener un sueldo mayor a las madres, (iii) el que las madres prefieran ellas misma cuidar exclusivamente, o (iv) el rechazo de los padres a interrumpir su desarrollo profesional. ●

---

2. Estudio publicado 2016 por la Superintendencia de Seguridad Social “Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a 5 años de su implementación.”









# **Evolución legislación Desde derechos maternos a derechos parentales**



## Evolución legislación: Desde derechos maternos a derechos parentales

La legislación laboral chilena fue construida a partir de una población masculina activa laboralmente, por lo que la normativa se ha ido adaptando a la realidad de la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo fuera del ámbito doméstico y familiar.

Nuestro derecho del trabajo ha comenzado a recoger una nueva demanda social: la corresponsabilidad parental mediante la incorporación del padre como sujeto de derechos, aunque en Chile se encuentra en una fase intermedia. Los derechos se conciben como una derivación o efecto de los derechos maternos, lo que si bien en algunos casos tiene un origen natural derivado del embarazo y lactancia materna, en otros debe evolucionar a una mayor igualdad, ya que no existen factores biológicos que justifiquen diferencias de derechos entre padres y madres.

El marco general estuvo hasta julio del 2014 bajo un concepto relativo a la madre, ya que todas las normas que dan derechos a padres y madres se contemplaban bajo un título del Código del Trabajo llamado “De la Protección a la maternidad”. Un avance importante se produjo por

la Ley 20.764 de julio del 2014 que modifica el Título II del Libro II redefiniéndose: “De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar”.

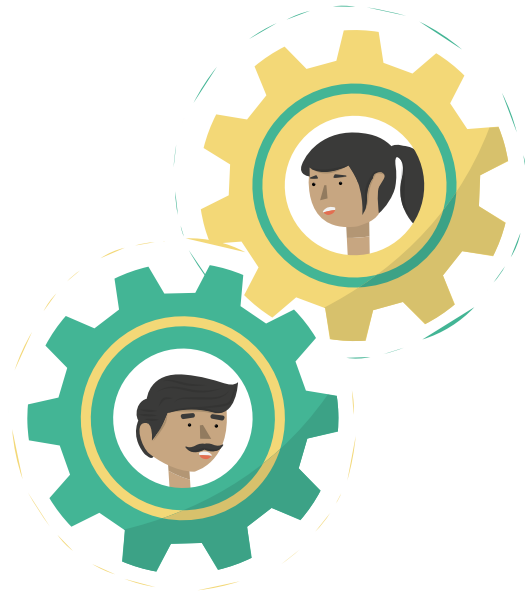
Los derechos consagrados en ese título tienen cobertura general: se aplican a los servicios de administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. Sus disposiciones benefician a todos los trabajadores y trabajadoras que dependan de un empleador o empleadora, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a un régimen previsional.

Los avances específicos legales, que como país hemos tenido en materia de corresponsabilidad —que hace relación a padre y madre, ambos, responsables del cuidado, educación y crianza de los hijos e hijas— son:

- » **Ley N° 19.250 de 1993**, que extiende al padre trabajador el postnatal de la madre, si ella muere en el parto o durante el período del permiso, pasando su totalidad o lo que reste. También extiende al padre trabajador, a elección de la madre trabajadora, el permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año.
- » **Ley N° 19.505 de 1997**, que incorporó el permiso para que la madre trabajadora pueda cuidar al hijo o hija menor de 18 años que haya sufrido un accidente grave o enfermedad terminal, de diez jornadas diarias, las cuales deben ser restituidas por la persona trabajadora a la empresa u organización. Si ambos padres trabajan, a elección de la madre puede ser transferido al padre trabajador. En la actualidad el derecho asiste a ambos padres indistintamente.
- » **Ley N° 20.047 de 2005**, que estableció el permiso postnatal paternal para el padre trabajador, por nacimiento del hijo e hija. Originalmente este permiso era de 4 días, en la actualidad es de 5 días.
- » **Ley N° 20.399 de 2009**, que extiende sala cuna a trabajador o trabajadora al que se le conceda el cuidado personal de un menor de 2 años.
- » **Ley N° 20.545 de 2011**, que estableció el postnatal parental, transmisible al padre trabajador, a partir de la séptima semana, a elección de la madre. En consecuencia, el padre puede aspirar a 6 de las 12 semanas de postnatal parental.
- » **Ley N° 20.761 de 2014**, que extiende el derecho a los padres trabajadores el derecho a alimentar a sus hijos e hijas, por acuerdo con la madre trabajadora.
- » **Ley N° 20.764 de 2014**, establece el permiso por matrimonio e incorpora referencias a paternidad y vida familiar en el Código del Trabajo.
- » **Ley N° 20.891 de 2016**, perfecciona permiso postnatal parental a empleados públicos, otorgándoles beneficio de pago íntegro de remuneraciones durante este permiso, y si ambos padres son funcionarios públicos, permite que derecho a sala cuna sea ejercido por padre funcionario.
- » **Ley N° 21.063 de 2017**, conocida como Ley SANNA, que crea el seguro para padres trabajadores y madres trabajadoras para el acompañamiento de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 18 años, en caso de ciertas enfermedades y afecciones graves.



También existen derechos que contribuyen a compatibilizar el trabajo con la familia en el Capítulo VII del Libro I del Código del Trabajo, sobre “Feriado anual y de los permisos”, en particular, las disposiciones relacionadas con permisos por muerte de un hijo o hija nacido o en gestación, del cónyuge, del conviviente civil, del padre o de la madre. A su vez —aunque tiene su origen en la regulación de las condiciones generales del trabajo— el derecho a feriado anual, también tiene una profunda relación con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. ●



# Marco legal de la corresponsabilidad parental en Chile



## Marco legal de la corresponsabilidad parental en Chile

» Los derechos de maternidad, paternidad y vida familiar, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. «

El incumplimiento de estas normas se sanciona con multa que va desde 14 a 70 UTM, que se duplica en caso de reincidencia. Las multas se extienden a las instituciones que debiendo pagar las prestaciones pecuniarias o subsidios, no lo realizan, y a los empleadores por cuya culpa dichas instituciones no pagaron, como ocurre cuando no está al día con las cotizaciones. En este último caso, además de la multa, la persona empleadora deberá asumir el pago del subsidio que de otra forma cubriría el Estado.

BENEFICIO		CARACTERÍSTICAS
<b>MATERNIDAD</b>	<b>Permiso retribuido subsidio estatal tope 75,7 UF</b>	→ Prenatal de 6 semanas anteriores al parto para la madre trabajadora. → Postnatal de 12 semanas posteriores al parto para la madre trabajadora. → Postnatal parental de 12 semanas para la madre trabajadora.
<b>PATERNIDAD</b>	<b>Permiso pagado por empleador</b>	→ Permiso paternal de 5 días por nacimiento del hijo o hija, para padre trabajador.
<b>PARENTAL</b>	<b>Permiso retribuido subsidio estatal tope 75,7 UF</b>	→ Postnatal parental para padre trabajador con cuidado personal del niño o niña por sentencia judicial o por muerte de la madre, por el tiempo que reste de tales permisos. → Postnatal parental transferido por la madre: últimas 6 semanas de las 12 semanas.
<b>ALIMENTACIÓN HIJO O HIJA MENOR DE 2 AÑOS</b>	<b>Permiso pagado por empleador o empleadora</b>	→ 1 hora al día, para alimentar a hijos e hijas menores de 2 años, dentro jornada, que se puede ejercer en 2 porciones: adelantado o retrasando en ½, o 1 hora el inicio o término jornada diaria de trabajo, para la madre trabajadora. → Derecho extensivo al padre trabajador, si padre y madre son trabajadores, mediando acuerdo suscrito con la madre, comunicando al empleador con a lo menos 30 días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo.

BENEFICIO		CARACTERÍSTICAS
<b>SALA CUNA</b>	<b>Provisión de sala cuna por empleador o empleadora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Derecho a provisión sala cuna, sala anexa a trabajo o en sala cuna autorizada por JUNJI, para madre trabajadora.</li> <li>→ Derecho extensivo al padre trabajador, al que se le haya confiado el cuidado personal del menor por sentencia judicial.</li> <li>→ Cobertura del derecho: empresas, centro comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos cuenten con 20 o más trabajadoras.</li> </ul>
<b>VACACIONES</b>	<b>Feriado anual pagado por empleador o empleadora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Derecho básico: Se debe otorgar preferentemente en primavera o verano. Duración: 15 días hábiles, contados de lunes a viernes, excluyendo festivos. En Regiones de Magallanes y de la Antártida Chilena, Aysén y Provincia de Palena, se extiende a 20 días hábiles.</li> <li>→ Permite que trabajadores y trabajadoras puedan compartir tiempo con sus hijos e hijas, por lo que adquiere importancia en materia de corresponsabilidad, más cuando los padres trabajadores viven separados y cuentan con un régimen de relación directa y regular con sus hijos o hijas.</li> </ul>
<b>OTROS PERMISOS</b>	<b>Permiso retribuido subsidio estatal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Permiso enfermedad grave hijo o hija menor 1 año, a madre trabajadora, extensible padre trabajador:               <ul style="list-style-type: none"> <li>(I) A elección de la madre.</li> <li>(II) Por fallecimiento de la madre.</li> <li>(III) Por obtener cuidado personal del niño o niña por sentencia judicial.</li> </ul> </li> </ul>
	<b>Permiso restituible al empleador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Permiso a cuidar al hijo o hija menor de 18 años, por accidente grave, enfermedad grave y con riesgo muerte, para padre trabajador y madre trabajadora, de hasta 10 jornadas diarias al año, que se pueden tomar en jornadas completas, parciales o combinación de ambas.</li> <li>→ Si ambos son trabajadores, pueden usarlo conjunta o separadamente y no es transferible.</li> </ul>
<b>SANNA</b>	<b>Permiso pagado subsidio seguro obligatorio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Permiso para cuidar a hijos o hijas afectados por condición grave de salud: cáncer y tratamiento alivio dolor y cuidado paliativos; trasplante; fase terminal de la vida o accidente grave.</li> <li>→ De hasta 90 días de duración para cáncer y trasplantes, 45 días en caso de accidente grave, y hasta producido el deceso en caso de enfermedad terminal.</li> </ul>

Los permisos pre y postnatal, son los siguientes:

TIPO DESCANSO	DURACIÓN	COBERTURA
Descanso maternal prenatal	6 semanas antes del parto.	Madre trabajadora.
Descanso maternal postnatal y postnatal parental	12 semanas después parto exclusivo para madre + 12 semanas de postnatal parental, que puede ser en parte cedido al padre, por la madre.	Madre trabajadora.  Padre trabajador, en caso de obtener tuición o cuidado personal, cuando niño o niña tuviere menos de seis meses.
Descanso prenatal suplementario	Extensión enfermedad en el embarazo.	
Descanso prenatal prorrogado	Extensión hasta el parto efectivo.	
Descanso postnatal suplementario:	Descanso postnatal suplementario:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Por enfermedad producida en parto que impida trabajadora regresar tras descanso.</li> <li>b. Por parto prematuro (parto anterior inicio 33 semana) y bajo peso niño (menos 1,5 kg).</li> <li>c. Parto múltiple.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Enfermedad parto: Lo que prescriba el certificado médico respectivo.</li> <li>b. Parto prematuro y bajo peso niño: 6 semanas adicionales al postnatal de 12 semanas.</li> <li>c. Por parto múltiple: 7 días corridos + por cada niño, a partir del segundo.</li> </ul> <p>b y c: El de mayor extensión.</p>	

» **Consejo de buena práctica laboral:** Las empresas y las organizaciones sindicales deben difundir los derechos de parentalidad y promover una cultura, a favor de la corresponsabilidad parental, en el mundo del trabajo. «





Además, el marco legal de corresponsabilidad parental lo componen los siguientes derechos:

## I. Permiso post natal parental.

Es un permiso de descanso laboral en favor de la madre trabajadora, de 12 semanas a continuación del período postnatal inicial de también 12 semanas, con derecho a subsidio maternal con tope de 75,5 UF.

### » Cobertura del derecho:

Abarca a todas las trabajadoras dependientes o independientes, del sector privado y público, siempre que:

#### Trabajadora dependiente:

- tengan contrato vigente con una persona empleadora;
- tengan 6 meses de afiliación previsional;
- 3 o más cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los 6 meses anteriores al prenatal.

#### Trabajadora independiente (honorario o por cuenta propia)<sup>3</sup>:

- tenga 1 año de afiliación previsional;
- 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas dentro de los 12 meses anteriores al inicio de la licencia de prenatal;
- cotización pagada en el mes anterior al que empieza la licencia.

### » Reincorporación media jornada:

La trabajadora, a su elección, puede ejercer el derecho a postnatal parental a media jornada, reincorporándose a su trabajo terminado el período inicial de postnatal (12 primeras semanas). De hacer uso de esta posibilidad, el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas.

- Para ejercer esta opción la trabajadora debe comunicar su decisión a la persona empleadora por carta certificada, con 30 días de anticipación al término del postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.
- La persona empleadora puede negarse, alegando que la función de la trabajadora por su naturaleza, no puede ejercerse en jornada parcial. La negativa debe ser informada a la trabajadora por carta certificada, dentro de los 3 días siguientes a recibir la solicitud, con copia a la Inspección del Trabajo.
- En caso de negativa de la persona empleadora, corresponde a la trabajadora recurrir a la Inspección del Trabajo, reclamando la negativa, debiendo el organismo resolver sobre la petición.

**3.** La trabajadora o trabajador independiente (a honorarios o por cuenta propia) accede al permiso pero no respecto a una determinada parte empleadora, sin perjuicio de la alegación que pueda darse a la condición de trabajador independiente.

- Cuando la trabajadora ejerza el derecho a reintegro parcial y la persona empleadora no se oponga o se resuelva la controversia en favor de la trabajadora, el empleador deberá informar a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del postnatal parental.
- En caso de que la trabajadora haga uso de la opción de reintegro por la mitad de la jornada, tendrá derecho al 50% del subsidio y al 50% de la remuneración a cargo de la persona empleadora.

»**Transmisibilidad permiso postnatal parental de madre a padre:** Parte del postnatal parental puede ser traspasado por la madre trabajadora al padre trabajador.

- las últimas 6 semanas de las 12 completas; o
- las últimas 12 semanas de las 18 semanas en media jornada. «

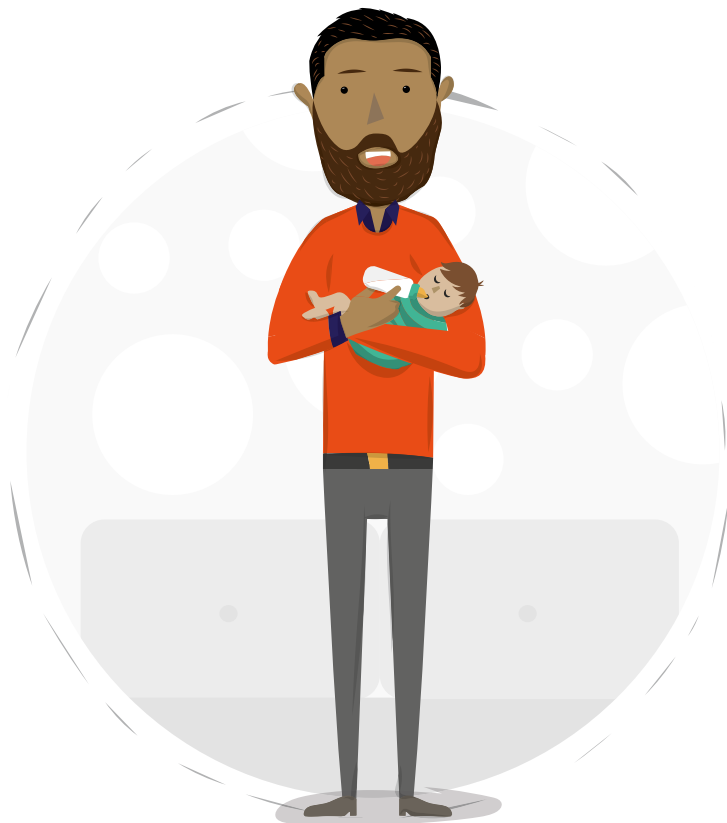
Para traspasar el permiso, la madre debe dar aviso a la persona empleadora 30 días antes del término su postnatal y el padre debe avisar a la suya mediante carta certificada, con al menos 10 días de antelación a la fecha que comience su permiso parental, con copia al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo. En este caso, el subsidio se calcula en base al sueldo del padre y la persona empleadora sólo se puede oponer a la alternativa de media jornada si, dadas las características del trabajo, esta modalidad produjere menoscabo en la empresa.

» **Consejo de buena práctica laboral:** Promover una cultura para que los padres trabajadores hagan uso del postnatal parental. «

» **Consejo de buena práctica laboral:** Implementar medidas que se hagan cargo de solventar la diferencia entre el monto del subsidio y el sueldo íntegro del trabajador, de ser este superior, para que estos no vean disminuidos sus ingresos y puedan tomar el permiso postnatal parental. «







## 2. Permiso paternal por nacimiento de hijo o hija.

Permiso de cinco días pagado por el empleador, al que tiene derecho padre biológico, por nacimiento de un hijo o hija, que puede ejercer de dos maneras:

- Desde el parto, continuados, excluyendo del cómputo el descanso semanal.
- Distribuidos en el primer mes de vida del hijo, de forma continua o fraccionada.

No se exige forma de distribución y tampoco previo acuerdo con el empleador para su utilización, por lo que se puede hacer de la forma en que el padre estime. En caso de trabajadores exceptuados del descanso dominical y días festivos, los 5 días se computarán a los domingos y festivos, pero se debe excluir los días de descanso compensatorio correspondientes. Es un derecho irrenunciable, pero se pierde si es que no hace uso de él dentro del primer mes de nacido el niño o niña.

No aumenta en caso de parto múltiple de la madre.

## 3. Permiso paternal por adopción de hijo o hija.

Es el permiso paternal de 5 días que se reconoce a quién obtiene el cuidado personal o la adopción de un menor, por sentencia judicial. El plazo del permiso se computará desde la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoge la adopción.

» **Consejo de buena práctica laboral:** Promover la corresponsabilidad parental estableciendo permisos paternos de más de cinco días por nacimiento del hijo o hija o por adopción, para el padre trabajador. «

» El nacimiento de un hijo o hija es uno de los momentos más importantes en la vida de las personas. Las empresas deben considerarlo al momento de definir las políticas de calidad de vida de las personas que trabajan en ellas. «



## 4. Extensión a los trabajadores del fuero maternal de las madres.

» El fuero laboral maternal es una norma creada para proteger la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora, a fin de que no sea desvinculada por razones de embarazo y para que pueda seguir teniendo ingresos que le permitan alimentarse a sí misma y a sus hijos o hijas. En determinados casos, este derecho lo tiene el padre. «

Durante el embarazo y hasta un año de terminado el período de descanso de maternidad de 12 semanas del postnatal “original”, la mujer está protegida en su trabajo por el fuero maternal que significa que no se la puede despedir, salvo causas legales.

### » Casos en que el padre también tiene fuero:

- En caso de muerte de madre una vez nacido el hijo o hija: si muere en el parto, o durante el permiso postnatal posterior, tendrá el fuero por lapso del permiso que reste. Perderá el fuero si es privado del cuidado personal por sentencia judicial.

- En caso de que el padre esté haciendo uso de parte del postnatal parental, por el doble del período que se tome a jornada completa, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo, con un máximo de tres meses.

### » Caso en que trabajadora o trabajador soltero o viudo adopta:

- En caso de adopción, el fuero se extiende por 1 año, desde que juez confía el cuidado personal (tutición) del niño o niña de acuerdo a la ley. Si un matrimonio adopta, el derecho a fuero lo tendrá la mujer trabajadora. El hombre trabajador que adopta tendrá derecho a fuero sólo si es soltero o viudo.

### » ¿Cómo opera el fuero?:

- El efecto del fuero es de prohibición a la terminación de los servicios del trabajador o trabajadora aforada. Es irrenunciable. Si por desconocimiento del embarazo o del cuidado personal del niño o niña, se dispone la terminación del contrato, la medida quedará sin efecto y podrá volver a sus funciones, con la sola presentación del certificado médico o la copia de la sentencia respectiva, accediendo también, a las remuneraciones del tiempo en que estuvo separada o separado de su trabajo. La acción para hacer efectivo ese derecho, prescribe en 60 días hábiles contados desde el despido.

» **Causales por las cuales se puede solicitar autorización judicial para poner término al contrato de trabajo de la trabajadora o trabajador con fuero:**

- Vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Conductas indebidas graves.
- Ejecución de negociaciones prohibidas en el contrato de trabajo.
- No concurrencia al trabajo por ciertos días sin justificación.
- Abandono del trabajo.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o funcionamiento del establecimiento o la salud de las o los trabajadores.
- Perjuicio material intencional de las herramientas, maquinarias, etc.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

» **Consejo de buena práctica laboral:**

Incorporar tipificación y sanción de conductas que afectan los derechos maternales, paternales y parentales en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad de las empresas; y contribuir a que las empresas contratistas, subcontratistas, suministradoras de personal y proveedoras las cumplan. «

» **Consejo de buena práctica laboral:**

Proveer reemplazo en las funciones de quienes hacen uso de los permisos maternales, paternales y parentales, sobre todo respecto de los de mayor duración, los con la finalidad de no aumentar más allá de lo razonable la carga de trabajo del resto del personal de la empresa. «

Si el juez otorga el desafuero mientras la trabajadora se encuentra en postnatal o postnatal parental, ella continuará recibiendo el subsidio maternal hasta el término del permiso de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, el contrato de trabajo expira en el momento en que deja de percibir el subsidio maternal.

Por lo tanto, es importante tener presente que en primer término los trabajadores y trabajadoras a plazo fijo o por servicio o trabajo determinado, no ven alterado su derecho a fuero maternal, en cuanto es el juez quien debe poner término al contrato.





## 5. Permiso por enfermedad grave hijo o hija menor de un año.

» El derecho a permiso y subsidio por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año, no es exclusivo de la madre. También lo puede ejercer el padre en ciertos casos contemplados en la ley o mediando transferencia del derecho de la madre al padre. «

Si bien la madre es en primer lugar la titular del derecho, si ambos padres son trabajadores, este permiso también lo puede ejercer el padre cuando:

- la madre así lo prefiera,
- cuando la madre haya muerto o,
- cuando el padre ejerce el cuidado personal del niño o niña por sentencia judicial.

La jurisprudencia ha precisado que el derecho del padre por enfermedad grave de un hijo o hija menor de un año en caso de muerte de la madre, lo tiene aun cuando ella haya fallecido sin tener la calidad de trabajadora.

Si se está haciendo uso del postnatal parental, no tiene derecho además al permiso por enfermedad del hijo o

hija menor de un año, salvo que sea bajo la modalidad de jornada parcial.

En el período 2012 - 2016, los días de licencia por enfermedad del hijo o hija menor de 1 año traspasados por la madre al padre fue de tan solo 0,13.<sup>4</sup>

» **Consejo de buena práctica laboral:** Promover una cultura laboral en que el padre —si la madre así lo desea— pueda hacer uso del derecho a cuidar a su hijo o hija enfermo menor de un año, recibiendo el subsidio. «

El año 2017 un total de 6.744 padres trabajadores utilizaron el subsidio para cuidar a hijos/hijas menores de un año, lo que representa un fuerte quiebre en la tendencia de baja utilización por parte de estos, pasando de 1% a un 9% del total de utilización del beneficio.<sup>5</sup>

4. Fuente: Superintendencia de Seguridad Social.

5. Fuente: Superintendencia de Salud.





## 6. Permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de 18 años.

El padre trabajador y madre trabajadora, tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, cuando un hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años requiera de su cuidado personal con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.

También, tendrán derecho a este permiso los padres y madres trabajadores y quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña con discapacidad y la persona que se desempeñe como cuidadora, debidamente inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad, en caso de enfermedad grave, o siendo menor de 6 años, con certificación diagnóstica del médico tratante.

El padre trabajador y la madre trabajadora pueden usar este permiso conjunta o separadamente. En este caso, la ley ampara a padre y madre, en su condición de trabajador y trabajadora, con equivalentes derechos.

El permiso podrá extenderse hasta el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.

Así, a modo de ejemplo, si trabaja ocho horas diarias, tendrá derecho a ochenta horas distribuidas de la manera que se quiera, es decir, en jornadas completas, parciales o combinadas. Estas horas se consideran como trabajadas para todos los efectos legales.

El tiempo trabajado debe ser restituido por la persona trabajadora, por medio de horas extraordinarias o descontándolo de futuras vacaciones o bien de cualquier forma en que convengan las partes. Si no es posible restituirlo de esa forma, se deberá descontar de la remuneración mensual, en forma de un día por mes. En caso de cese de los servicios podrá descontarse en forma íntegra.

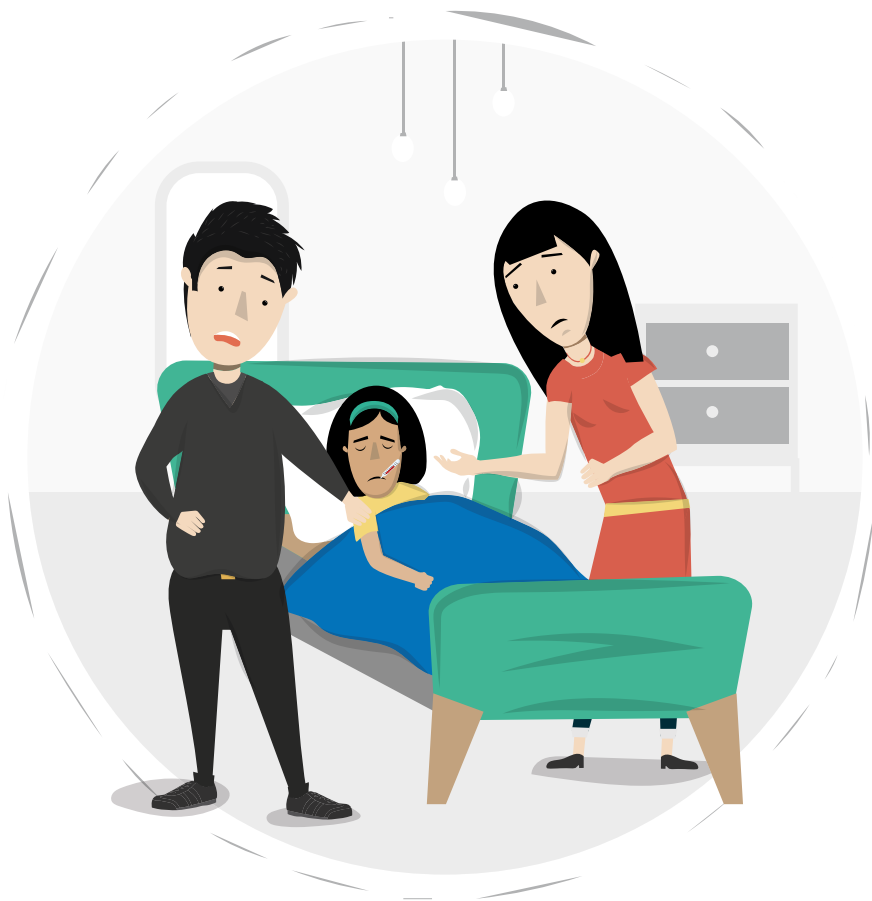
El accidente o la enfermedad deben ser acreditados mediante certificado médico. La solicitud de permiso debe realizarse por escrito a la empresa, por medio físico o electrónico y dar aviso a la persona empleadora dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

El empleador no puede negarse a otorgar el permiso.

» **Consejo de buena práctica laboral:** Dar a conocer los permisos restituibles por enfermedad del hijo o hija menor de 18 años y promover su uso por los trabajadores en las empresas. ««

» **Consejo de buena práctica laboral:** Mejorar las condiciones de otorgamiento del permiso a cuidar al hijo o hija de 1 a 18 años, eliminando total o parcialmente la obligación de restituir el tiempo ocupado –10 jornadas diarias–; y ampliando la cantidad de horas y el rango de edad de los hijos o hijas cuya enfermedad causa el permiso, por sobre los 18 años. ««





## 7. Derecho a cuidado de los hijos e hijas por Ley SANNA.

La Ley SANNA —seguro financiado con cotización mensual de cargo de la persona empleadora o del trabajador o trabajadora independiente, en su caso— otorga un permiso a padres y madres trabajadores para el acompañamiento de sus hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 18 años, en caso de que padezcan de cáncer, deban someterse a un trasplante de órgano; estén en estado terminal de vida. En caso accidente grave con secuela funcional permanente o riesgo de muerte, el seguro cubre en caso de hijos o hijas de 1 a 15 años de edad.

### » Formas de hacer uso de SANNA:

- El padre trabajador podrá acceder al permiso SANNA, por derecho propio.
- Son beneficiados también quienes tengan el cuidado personal del niño o niña por sentencia judicial (como abuelos o personas que han adoptado).
- Padre y madre podrán tomar el permiso durante al mismo tiempo o en forma sucesiva.
- Es transferible por el padre a la madre y por la madre al padre, salvo en el caso de accidente grave, en que solo se puede transferir hasta  $\frac{2}{3}$  del permiso favoreciendo de esa forma la corresponsabilidad parental.
- Se puede usar en jornada completa o a media jornada.

» En caso que el derecho a cuidar al hijo o hija que de la Ley SANNA se haga en modalidad de media jornada, los 90 días de cada padre se extenderán a 180 días. Así, entre ambos podrán cuidarlos por un total hasta 360 días, es decir, por un año. «

### » Duración del permiso SANNA:

- **Por cáncer y trasplantes:** 15 días prorrogables hasta 90 días en un período de 12 meses, por cada padre o madre.
- **Accidentes:** 15 días prorrogables hasta máximo de 45 días.
- **Fase terminal de la vida:** hasta la muerte del hijo o hija.

### » Gradualidad en implementación:

- **Desde el 1 de julio 2018:** comenzó a cubrir el trasplante de órganos.
- **Hasta fines año 2019:** solo es aplicable por cáncer con límite de 60 días.
- **Desde enero 2020:** fase terminal de vida.
- **Desde 1 diciembre 2020:** accidentes graves.

## » Requisitos para acceder al seguro de SANNA:

### Trabajadores dependientes:

- tener relación laboral vigente al inicio de la licencia médica;
- a lo menos 8 cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, en los últimos 24 meses anteriores al inicio de la licencia;
- las últimas 3 cotizaciones más próximas a la licencia deben ser continuas.

### Trabajadores independientes:

- contar con a lo menos 12 cotizaciones previsionales continuas o discontinuas en los últimos 24 meses anteriores al inicio de licencia;
- 5 últimas deben ser continuas;
- tener al día el pago de las cotizaciones, pensiones, salud, seguro Ley 16.744 y SANNA.

### Temporales cesantes:

- tener 12 o más meses de afiliación previsional con anterioridad inicio de licencia;
- registrar a lo menos 8 cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en últimos 24 meses anteriores a licencia;

- últimas 3 cotizaciones dentro de 8 meses anteriores al inicio de la licencia deberán ser por contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

- » **Prestación pecuniaria de SANNA:** consiste en un seguro que financia con una cotización mensual a cargo de la persona empleadora o del trabajador o trabajadora independiente en su caso, por un monto del 0,03 de las remuneraciones imponibles.

» La cobertura de la Ley SANNA no tiene tope, representando un avance en la facilitación del permiso por padres trabajadores y madres trabajadoras, por no afectar su nivel de ingresos. «

El monto de la cobertura se calcula en base al promedio de las remuneraciones del beneficiario o beneficiaria, según se trate de trabajador o trabajadora dependiente, independiente o trabajador temporal cesante.

- **Trabajador dependiente:** el monto se calcula en base al promedio de remuneraciones netas, del subsidio o de ambos, en los últimos 3 meses.

- **Trabajador independiente:** el monto se calcula en base de las rentas netas y subsidios percibidos dentro de los 5 meses anteriores más próximos al mes en que se inicia el permiso.
- **Trabajadores temporales cesantes:** el monto se calcula sobre el promedio de las remuneraciones netas y subsidios por enfermedad común, laboral, maternal o del SANNA, es los últimos 12 meses anteriores y más próximos al permiso.

» **Consejo de buena práctica laboral:** Generar la cultura y las condiciones laborales para que ambos padres puedan hacer uso de su derecho de cuidar a su hijo o hija enfermo, para que la realidad no se transforme en una práctica de transferencia de los derechos de los padres a las madres.







## 8. Derecho de trabajadores a dar alimento a los hijos e hijas menores de dos años.

» El derecho a alimentar al hijo o hija menor de dos años, puede ser ejercido por el padre trabajador, en acuerdo con la madre trabajadora. «

» ¡Debemos alentar que más padres ejerzan estos derechos! «

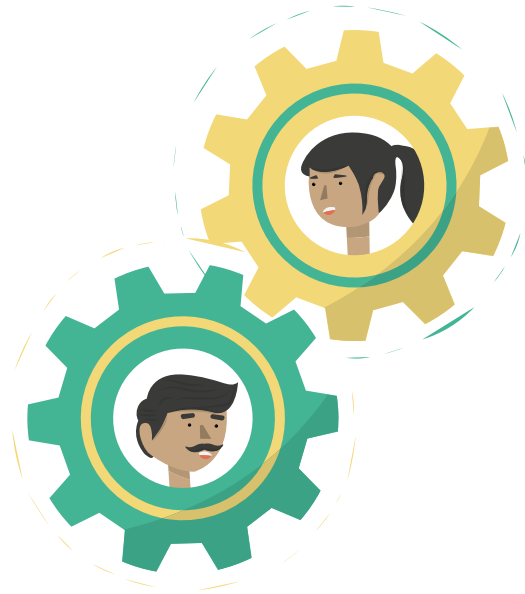
El derecho de alimentación se identificaba con la lactancia materna de exclusividad de la madre, lo que de alguna forma justificó que hasta el 2014 se mantuviera como un derecho reservado en forma exclusiva a ella. Entre otras razones, atendido que la lactancia materna ya no se extiende más allá de ciertos meses o hasta un año de vida del niño o niña, a excepción de algunos casos, fue coherente incorporar al padre en este beneficio. Por ende, permite a ambos padres decidir de acuerdo a su realidad y necesidades, cuál ejercerá el derecho.

La formalidad para que acuerden que el padre sea quien ejerce el derecho a alimentar, es necesario comunicar, por escrito, a ambos empleadores con a lo menos 30 días de anticipación, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

También, corresponderá al padre el derecho de alimentación cuando se haya concedido el cuidado personal del niño o niña por sentencia judicial. ●

» **Consejo de buena práctica laboral:**  
Promover una cultura para que padre y madre acuerden que el derecho lo ejerza el padre. «

» **Consejo de buena práctica laboral:**  
Otorgar tiempo al padre trabajador para alimentar al hijo o hija menor de dos años, aun cuando la madre no sea trabajadora asalariada. «





# Conclusiones

## Conclusiones

Esperamos que quienes hayan leído esta guía, estén llenos de nuevas ideas y de certezas. Que comprendan que queda mucho por hacer y que pueden ser los primeros en Chile en atreverse a implementar todas posibilidades que existen en el marco legal laboral de corresponsabilidad parental, comprendiendo que el derecho y el deber a cuidar y educar a los niños y niñas, no son exclusivos de la madre, sino que competen en igual medida al padre.

Para innovar se debe ser el primero a atreverse a hacer cambios. Si se quiere ser una empresa del siglo XXI el anhelo de hacerlo diferente debe materializarse en hechos concretos.

Atraer y conquistar a las personas talentosas y capaces, implica nuevas condiciones en el mundo del trabajo que se adapten de mejor manera a sus necesidades personales y familiares.

Si se deja fuera a la mitad de quienes tienen talentos, como sucede hoy, otros los atraerán y las organizaciones pueden ver afectada su sostenibilidad en el mediano o largo plazo. Continuar siendo una empresa líder de un determinado sector no se puede dar por garantizado.

» Las empresas deben ocupar las alternativas que este documento les entrega e incorporar más beneficios para el ejercicio por parte de los padres trabajadores permisos parentales más extensos, por nacimiento de hijo o hija, por adopción, para alimentación o para cubrir otras necesidades de atención, como enfermedades u otros. «

» La corresponsabilidad no es un principio exclusivo del ámbito familiar, sino compete a toda la sociedad, a las empresas y otras organizaciones. «

Las empresas deben considerar las necesidades de sus trabajadores y trabajadoras, integrando al espacio laboral los ámbitos familiares y personales. Hacerlo en un contexto de corresponsabilidad parental mejora las posibilidades de éxito en este **ámbito**, evitando que las responsabilidades familiares y vida personal sean barreras o limitaciones en el desarrollo de las personas y del país.

Las empresas y organizaciones pueden atender las necesidades, a través de estrategia, de gestión empresarial y de organización del tiempo. Finalmente, otorgar el ejercicio de corresponsabilidad parental, permite a las personas trabajadoras armonizar de mejor forma su vida familiar, personal y laboral, generando entre otros, los siguientes beneficios a la empresa<sup>6</sup>:

6. En base a Guía de Recursos Humanos con perspectiva de Género, Oficina de Actividades con Empleadores de la OIT, AG/EMP, Primera Edición, 2016, Sección 1, Capítulo 1, 1.3. "Seis excelentes razones para promover una mayor igualdad de género en las empresas".

Aumento productividad	El bienestar de las personas trabajadoras mejora la productividad. más bienestar = más compromiso = más productividad
Captación y permanencia de personas con talentos	Muchas barreras para acceder y mantener puestos de trabajo de trabajadoras con talentos –evitando la deserción laboral– se relacionan con dificultades por compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.
Reducción de absentismo laboral	Acciones que favorecen la corresponsabilidad parental disminuyen absentismo laboral ( <i>trabajadores/as preocupados de problemas vida familiar o personal en su jornada</i> ).
Mejora del ambiente del trabajo	Componente clave del bienestar emocional: muchas personas cambiarían condiciones salariales por beneficios que favorezcan la corresponsabilidad parental.
Reducción de la rotación laboral y de costos por nuevos reclutamientos	El trabajo es atractivo si las condiciones de trabajo lo son, entre ellas las medidas que favorecen la corresponsabilidad parental.
Mejora en la imagen empresas	Las empresas que promueven la corresponsabilidad parental son mejor evaluadas por el gobierno, prensa, clientes, proveedores y su entorno.

Por su parte, las organizaciones sindicales, también tienen a su cargo la responsabilidad de proponer acciones en favor de la corresponsabilidad parental, incorporando en sus planes de acción la negociación de acuerdos, que favorezcan la armonía entre la vida familiar, personal y laboral, en igualdad de condiciones para trabajadores y trabajadoras.

A su vez, corresponde a las organizaciones sindicales, proponer soluciones adecuadas, en caso de controversias o colisiones de intereses entre sus asociados, especialmente aquellas que puedan darse entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y aquellos que no las tienen.

También, con especial énfasis, pueden abocarse a buscar acuerdos para que las condiciones especiales (lugar desde donde trabaja) y temporales (jornadas de trabajo) se adapten a las necesidades personales y familiares de las trabajadoras y trabajadores, negociar roles de turnos que se ajusten a ello, y permisos adicionales a los que las leyes establecen para el uso de los trabajadores con responsabilidades familiares. ●

» Empresa y organizaciones sindicales deben aprovechar los instrumentos que le otorga la legislación e inclusive ir más allá de ellos en materia de corresponsabilidad parental. «

» La negociación colectiva, los acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y el ejercicio de la corresponsabilidad parental, junto al pacto sobre condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares, estos últimos, incorporados a la legislación laboral a partir de una propuesta de Chile-Mujeres, son ejemplos de lo que se puede hacer y por donde avanzar. «

**“La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea”.**

**uah/** Universidad  
Alberto Hurtado



UNION EUROPEA

**chile**mujeres®  
fundación