



Cámara de Diputados

Modifica el Código del Trabajo, para extender la duración del permiso postnatal masculino

Boletín N° 11596-13

1. Fundamentos

A pesar de los avances observados en los últimos años en igualdad de género persiste en la sociedad actual una distribución de tareas segregadas entre hombres y mujeres. Los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado y perciben mejores salarios y las mujeres –según las encuestas de uso de tiempo- dedican en la región de dos a seis veces más tiempo al trabajo no remunerado¹. Mientras que los hombres dedican cerca de una décima parte de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado las mujeres dedican entre un quinto y un tercio según el país². De este modo todavía se tienen expectativas distintas sobre mujeres y hombres respecto de las tareas de cuidado, crianza y domésticas, acerca de las tareas de paternidad y maternidad. La sociedad “asigna espacios y jerarquías a mujeres y hombres. De ellas se espera que se vinculen principalmente a la esfera privada de la vida (es decir a lo doméstico y a tareas reproductivas). De los hombres se espera que se vinculen principalmente a la esfera pública de la vida (a lo productivo y político)”³, adjudicando a la madre la responsabilidad de ser sostén de la crianza de los niños y niñas en el seno de los hogares, “...cuántas contradicciones y agobios, cuánta soledad para una tarea que todavía se considera terreno privativo de las mujeres... Es decir, no se ha democratizado el rol cuidador ni la atención inicial a pesar de los muchos cambios generacionales”⁴.

En este contexto, los padres suelen estar alejados de las labores de crianza y *acompañamiento* de los recién nacidos en su primera etapa, haciendo caso omiso a la evidencia de que el apego, sobre todo en esa etapa, es sumamente importante para el desarrollo posterior de las personas. Esto se debe a razones culturales, a la necesidad de proveer económicamente y a la falta de políticas que favorezcan la conciliación

¹ Aguayo, F., Levto, R., Barker, G., Brown, V. y Barindelli, F. (2017) 2017) Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.: Promundo-US.

² CEPAL (2017) Panorama Social de América Latina, 2016. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

³ Departamento de Estudios Laborales del Instituto Nacional de Estadísticas. Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo, 2015: p. 26.

⁴ HENDEL, Liliana. Violencias de Géneros. Buenos Aires, Argentina, editorial PAIDOS, 2017: p. 206.

trabajo familia como adecuadas licencias postnatales para el padre. Que exista la posibilidad del padre de compartir el cuidado de los hijos en la primera infancia es un avance social importante para la igualdad de género, así como es un gran beneficio para los niños y niñas. Permitiendo por un lado que los empleadores hagan menos distinción entre hombres y mujeres a la hora de contratar, ya que ambos podrían ausentarse por permisos posnatales y, por otro lado, otorgando a las nuevas generaciones más protección y cuidado, porque conforme a esta regla que se propone, la ardua labor de estar al cuidado de un hijo o hija no sería labor exclusiva de la mujer sino que una tarea compartida entre hombres y mujeres en el caso de las familias heterosexuales.

La OIT evidencia la búsqueda de las legislaciones actuales de un equilibrio familiar y laboral que favorezca la familia, esta es una realidad incipiente en Occidente, donde, si bien existen países muy avanzados, hay otros donde el permiso paterno es casi inexistente. En su revista *Trabajo* esgrime que “se ha intensificado la necesidad de adoptar medidas innovadoras en el terreno de la política social, así como de emprender una transformación radical de los vínculos entre el estado del bienestar, el mercado de trabajo y las familias”⁵. Esta es una necesidad, sobre todo para el recién nacido, de tener apego, cariño, atención y amor de parte de sus padres desde el primer momento.

Es en esta perspectiva, la importancia del apego en los recién nacidos es tal, que tiene influencia en todo el desarrollo de su vida, incluso se expresa en su etapa adulta, por ello podemos decir que si se fortalece las condiciones de apego en la más temprana edad, estamos potenciando a individuos más seguros, más saludables, más amables y menos violentos, “En la vida de un niño es de gran importancia la generación de relaciones de apego en su etapa temprana, ya que éstas establecen las bases para su desarrollo integral influyendo hasta la edad adulta... Los padres deben comprender que es tan importante asegurar el desarrollo de sus hijos en base a muestras de cariño y afecto, como satisfacer sus necesidades de alimento para asegurar su desarrollo en óptimas condiciones”⁶. Lo anterior, tiene precedentes en estudios científicos afirman que la falta de estimulación y de apego afecta negativamente el desarrollo y la salud de niños y niñas y por otra parte en consistente evidencia que muestra que un padre involucrado en el cuidado y la crianza de sus hijos y que más días de postnatal para el padre impactan positivamente el desarrollo de ese hijo/a en varias

⁵ OIT. Papá moderno: La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad. *Trabajo, Revista de la OIT*. (54) 12-15, agosto 2005: p. 12.

⁶ PAVEZ, Carolina Andrea; Riedel, Elvis. Cercanía del padre durante la hospitalización del recién nacido y lactante: Visión paterna y hospitalaria. Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería. Valdivia, Chile. Universidad Austral, Facultad de Medicina. 2010. 3 p.

dimensiones tales como autoestima, habilidades socioemocionales y rendimiento académico.^{7 8 9}

Otro efecto relevante de esta regulación es que una normativa que permita tanto al padre como la madre ejercer los cuidados de los recién nacidos, está configurando una regla clave contra la discriminación laboral y a favor de la igualdad de género, “Las normativas comparadas han tendido a equiparar los roles de los padres trabajadores. En el Reino Unido y en Alemania ya no existen tratos diversos en el mercado laboral y puede ser el hombre y la mujer indistintamente quienes se preocupen de la crianza de los hijos. Esto demuestra que el progenitor no está para reemplazar a la madre sino para asumir el rol que le corresponde, pues sólo de esta manera se crea un vínculo de igualdad entre hombres y mujeres”¹⁰. Es precisamente sobre la base de estos antecedentes que se justifica una revisión legislativa en la materia.

2. Historia legislativa y derecho comparado. En nuestro sistema la reforma introducida por la ley Núm. 20.545, dispuso en el art. 195 del Código del Trabajo la siguiente regla:

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

Aunque el Código del Trabajo contempla 5 días hábiles como permiso para el padre, este hipotéticamente podría ampliar este permiso en caso que la madre está haciendo uso de su permiso posnatal parental, quién podría traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa, empero, si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso, y le dan derecho a un subsidio en base a

⁷ Aguayo, F., Levtov, R., Barker, G., Brown, V. y Barindelli, F. (2017) 2017) Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.: Promundo-US.

⁸ Huerta, M.C., Adema, W., Baxter, J.Han, W.J., Lausten, M., Lee, R.y Waldfogel, J. (2013), “Fathers’ Leave, Fathers’ Involvement and Child evelopment: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing.

⁹ Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F. y Bremberg, S. (2008) Fathers’ involvement and children’s developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Pædiatrica* 97, pp. 153-158

¹⁰ CARRASCO, Gonzalo. *El Permiso Post natal en Chile y en derecho comparado*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Chile, Universidad de Chile, Escuela de Derecho, 2007: p. 4

sus remuneraciones con tope de 73,2 UF¹¹, tal como se desprende de la regla prevista en el art. 197 bis del Código del Trabajo:

“Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.”.

No obstante, al tratarse de un permiso que la madre tiene que traspasar al padre -es decir para que el padre goce del beneficio la madre debe renunciar a parte de su licencia de 5 meses y medio que suele coincidir con el período de lactancia materna- esto ha tenido como consecuencia que tan solo en 0,2% de los casos la madre le transfiera ese período al padre. En la evidencia comparada el uso del postnatal masculino es alto cuando su formato es intransferible, es decir se trata de un período exclusivo para el padre.^{12 13}

En el sector público el Estatuto Administrativo, trata los permisos por maternidad y paternidad, junto a otro tipo de permisos, ajustándose al Código del trabajo. Por ejemplo, en el inciso segundo del art. 111 del Estatuto Administrativo prescribe:

“Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.”.

En el derecho comparado, el otorgamiento de permiso postnatal para los padres es una política enfocada en el recién nacido y la familia. La realidad de los permisos postnatal para el padre es muy diversa en distintos países; por ejemplo, en una revisión efectuada por la OCDE en 2014, tenemos por resultado notables diferencias en las semanas de postnatal para el padre, observando el siguiente número de semanas en distintos países:

Tabla de semanas de postnatal “Permiso específico para el padre con pago de remuneraciones”, en el grupo de países OCDE:

PAÍSES	SEMANAS POSNATAL MASCULINO
--------	----------------------------------

¹¹ Biblioteca del Congreso Nacional. Permiso laboral por nacimiento, matrimonio o muerte. [en línea] disponible en: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/permiso-laboral-por-nacimiento>

¹² Aguayo, F., Levitov, R., Barker, G., Brown, V. y Barindelli, F. (2017) 2017) Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.: Promundo-US.

¹³ Lupica, C. (2015) Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. En CEPAL, Serie Asuntos de Género. Naciones Unidas, Santiago, Chile.

Corea	52.6
Japón	52
Francia	28
Luxemburgo	26.4
Holanda	26.4
Portugal	21.3
Bélgica	19.3
Noruega	14
Islandia	13
Suecia	10
PROMEDIO OCDE	9
Finlandia	9
Alemania	8.7
Austria	8.7
Croacia	8.7
Lituania	4
España	2.1
Bulgaria	2.1
Eslovenia	2.1
Estonia	2
Polonia	2

Fuente: Elaborado en base a datos por Word Economic Forum¹⁴.

Chile está al final de la tabla y encontramos en esta realidad una necesidad de amparar el derecho de los recién nacidos de estar con sus padres en Chile bajo una norma que proteja el derecho de los niños a estar con sus padres en la primerísima etapa de su infancia y el derecho de la madre a compartir la labor de cuidados y preocupación. la OCDE pone a Chile como uno de los países donde menos semanas existen de permiso postnatal exclusivo para el padre.

PAÍSES	SEMANAS POSNATAL MASCULINO
Dinamarca	2
Australia	2
Reino Unido	2
Letonia	1.4
China	1
Hungría	1
México	1
Rumania	1
Grecia	0.4
Malta	0.4
Italia	0.2
Canadá	0
Chipre	0
República Checa	0
Irlanda	0
Israel	0
Nueva Zelanda	0
Eslovaquia	0
Suiza	0
Turkey	0
EEUU	0

expuestos

la tabla y

una derecho junto a norma niños a

infancia y compartir

Chile menos postnatal

3. Ideas matrices. En este sentido el presente proyecto, tiene por finalidad aumentar el plazo del permiso parental exclusivo respecto del padre establecido en cinco días hábiles aumentando su duración a

¹⁴ Datos Citados de OCDE 2014, disponibles en línea en: https://www.weforum.org/agenda/2015/08/paternity-leave-gender-equality/#disqus_thread

quince días hábiles a fin de contribuir a establecer condiciones de igualdad en el trato laboral de hombres y mujeres, así como también promover un cambio cultural, donde exista una equivalencia en las responsabilidades en el cuidado de los niños, la crianza y las labores domésticas no en una temprana etapa, considerando las necesidades de apego -científicamente acreditadas-. En este sentido, la nueva regla en nada altera los alcances del previstos en el código respecto del permiso post natal introducido por la ley 20.545, empero hace necesaria la ampliación del permiso ex post nacimiento a objeto de contribuir en los cuidados iniciales del recién nacido, especialmente en el afianzamiento de los vínculos de apego y distribución corresponsable de tareas. Se establece como excepción a este beneficio aquellos padres condenados por violencia intrafamiliar con una sentencia firme.

Es sobre la base de estos antecedentes y fundamentos que venimos en proponer el siguiente:

Proyecto de ley

Art. Único.- Modifíquese el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

En el inciso segundo artículo 195 del Código del Trabajo para sustituir la expresión "cinco" por "quince".

DANIEL MELO
DIPUTADO DE LA REPÚBLICA