



Universidad de Atacama
Facultad de Ciencias Jurídicas
Carrera de Derecho

Licencias de paternidad,
hacia una equidad en los derechos laborales
y una corresponsabilidad parental.

Johan Eliana Candado Reyes

2023



Universidad de Atacama
Facultad de Ciencias Jurídicas
Carrera de Derecho

Licencias de paternidad,
hacia una equidad en los derechos laborales
y una corresponsabilidad parental.

“Memoria presentada en conformidad a los requisitos para obtener el grado de
Licenciado en Ciencias Jurídicas”

Profesor guía: Miguel Acuña García.

Johan Eliana Candado Reyes

2023

Agradecimiento

*Para mi compañero de vida,
gracias por brindarme tu apoyo y energía.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. LICENCIAS DE PATERNIDAD.....	3
1. CONCEPTO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD.....	3
2. ANTECEDENTE NORMATIVO E INCLUSIÓN DEL HOMBRE EN EL PERMISO POSTNATAL Y PARENTAL EN CHILE.....	3
A. NORMATIVA INTERNACIONAL DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD.	8
3. ANÁLISIS DE LA UTILIZACIÓN DEL PERMISO PATERNAL Y DEL TRASPASO DEL PERMISO POSTNATAL AL PADRE DEL MENOR EN CHILE.....	12
CAPÍTULO II: PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD.	17
1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD.....	17
2. CONCEPTO Y REALIDAD EN CHILE.....	21
A. ESTEREOTIPOS Y PATERNIDAD ACTIVA.....	25
B. DERECHO DEL TRABAJO Y LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL.....	30
CAPÍTULO III: DERECHO COMPARADO.....	35
1. LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD EN EUROPA.....	35
A. MARCO LEGISLATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA.	36
ii. Finlandia.....	42
iii. España.....	43
iv. Francia.....	45
2. LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD LATINOAMERICANAS.....	48
A. Uruguay.....	49
B. Colombia.....	52
C. Argentina.....	55
CONCLUSIONES.....	58
APÉNDICE	63
BIBLIOGRAFÍA.....	66

INTRODUCCIÓN

Esta investigación trata sobre el permiso que tiene todo padre trabajador al momento que nace su hijo, permiso denominado licencia de paternidad, si bien dicho permiso permite al padre pasar los primeros días con el recién nacido, este tiempo es menor en comparación a la madre. Cuando hablamos de las licencias que tiene derecho cada padre trabajador por el nacimiento de su hijo o hija, en general siempre se piensa en la licencia de maternidad y su fuero maternal, sin embargo, durante el siglo XX, son varios los países que han otorgado derechos al padre trabajador.

Por eso este trabajo se desarrollara en el área de derecho laboral porque si bien en materia de equidad de género se ha tratado de mejorar la brecha que existe entre hombres y mujeres, en materia de las licencias de paternidad su desarrollo ha sido muy poco, lo que ha generado que se le recargue el cuidado y la crianza del hijo recién nacido solo a la mujer, lo que demuestra que todavía en materia del cuidado del hijo recién nacido continuamos manejando estereotipos, por un lado delimitamos el papel del hombre como el sujeto en cargo de proveer y por otro lado el papel de la mujer como la encargada de la crianza y el cuidado.

Para esto mi investigación se dividirá en tres partes, en la primera indagare sobre el marco normativo, y regulatorio relacionado con las licencias de paternidad, tendré en cuenta lo que indica nuestro del Código de Trabajo, además los antecedentes normativos internacionales tales como los Convenios suscritos por Chile que hablan en materia del fuero maternal, las licencias de paternidad y las licencias parentales. Como segunda parte, se hablará del principio de la corresponsabilidad parental, su sentido y alcance, su relación con el interés superior del niño, y su relación con la paternidad activa y los beneficios de esta. Como última parte de mi investigación realizaré un análisis de las licencias de paternidad en otros países, para esto tomaré a países de

Europa y de Latinoamérica, a través de esta comparación, se expondrá el origen de las licencias de paternidad en cada país, su objeto y evolución.

Es importante la realización esta investigación, porqué en Chile si se pretende hablar de equidad de género, se necesita mejorar las licencias de paternidad de los padres trabajadores, ya que como está hasta el momento genera un panorama de dificultad, porque los padres de recién nacidos no pueden tener un rol equitativo para el desarrollo del menor, dejando esta responsabilidad a la mujer, lo que a la larga vulnera no solo Convenios Internacionales sino el principios del interés superior del niño y la corresponsabilidad parental, este último principio cobra relevancia, porque padre y madre, hombre y mujer, están compartiendo progresivamente ámbitos que históricamente habían sido espacios exclusivos de uno u otro, como sucede con la crianza en donde antiguamente quedaba relegada a las mujeres. Por eso la importancia de la investigación, ya que los avance de esta pueden producir una mayor concientización sobre la importancia del involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijos desde el nacimiento, para fortalecer los lazos padre e hijo, y contribuir con la igualdad de género.

CAPÍTULO I. LICENCIAS DE PATERNIDAD.

1. CONCEPTO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD.

Antes de desarrollar las licencias de paternidad, es necesario establecer qué se entiende por dicho permiso y para esto se puede indicar que el permiso de paternidad es el que está destinado a los padres, para ser tomado después del nacimiento de un hijo, cuyo fin es permitir pasar tiempo con el recién nacido y la madre de este¹.

2. ANTECEDENTE NORMATIVO E INCLUSIÓN DEL HOMBRE EN EL PERMISO POSTNATAL Y PARENTAL EN CHILE.

Hablar de las licencias de paternidad es entender que su desarrollo se ha dado de manera paulatino, debido a que por lo general se ha regulado en torno a la mujer y no en torno al hombre. Las licencias de paternidad han surgido a raíz de los cambios sociales que se han presentado y si bien sus avances han sido de manera lenta, no por esto debe verse de manera insignificante ya que por ejemplo para el año de 1994, 40 países contaban con instrumentos de licencia paternal obligatoria² y hacia 2015 este derecho se encontraba previsto en al menos 94 países, esto demuestra un avance significativo en materia legislativa frente a este derecho. Por tal motivo es necesario que conozcamos la evolución que ha tenido nuestro sistema normativo respecto a las licencias para poder así entender mejor las licencias de paternidad.

Para el año de 1917 Chile con la Ley No 3.186, se comienza a dar los primeros pasos frente a la protección de la madre trabajadora y sus hijos, esta ley tenía por objeto

¹ ALVAREZ, Paola., TRUFFELLO, Paola. Experiencia comparada: Permiso Maternal, Paternal y Posnatal Parental Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América. [en línea]. Chile, noviembre de 2021. N° SUP: 130065., [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN_Posnatal_Permiso_parental_2021_VF_pdf.pdf

² OIT (Organización Internacional del Trabajo). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. s.l. 2014. p.8.

proteger la integridad de los hijos de las madres trabajadoras de fábricas, talleres y establecimientos industriales que empleaban 50 o más mujeres mayores de 18 años, gracias a esta ley el empleador estaba en la obligación de implementar un espacio en el lugar de trabajo que estuviera especialmente destinado para recibir durante la jornada laboral a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año, además permitía a las trabajadoras disponer de tiempo para amamantar a los menores sin que fuera descontado de su salario, convirtiéndose así en la primera norma que fomentó la lactancia para mujeres trabajadoras. Posteriormente en el año 1925 se estableció como beneficio de protección a la maternidad otorgando un período de descanso de 60 días para la madre obrera, el cual se distribuía en 40 días de descanso previos al alumbramiento y en 20 días de descanso posteriores a dicha fecha³.

Continuando con el avance normativo, podemos observar como para el año 1931 por medio del DFL N°178, del Ministerio de Bienestar Social, se estableció las normas relativas a la protección de las madres obreras, señalando que las mujeres embarazadas contaban con un período de descanso de seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento, lo que equivalía a 84 días de descanso, en dicho período la trabajadora podría mantener el 50% de su salario, el cual estaba financiado una parte por el empleador y la otra por el Seguro Obrero Obligatorio⁴.

Ya en el año 1953 y mediante la Ley N°11.462, se introducen modificaciones a las normas de protección a la maternidad, las cuales estaban contempladas en el Código del Trabajo, dichas modificaciones extendía los beneficios maternales garantizados de las mujeres obreras hacia todas las mujeres empleadas, además se estableció de manera explícita el fuero maternal, indicando que las trabajadoras no podían ser despedidas, ni se les podría solicitar la renuncia durante el período de un

³ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p.6.

⁴ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p.7.

mes contado desde el término del descanso maternal⁵.

En el año 1973, a través de la Ley N°17.928, se amplió la duración del descanso postnatal, el cual constaba de seis semanas a doce semanas después del parto, dicho aumento fue aplicado a todas las madres trabajadoras, además pone término a las extensiones del descanso maternal según el criterio del Servicio Médico correspondiente, el cual fue establecido en el año 1966.

Continuando con el análisis normativo podemos indicar que la Ley N°19.250, de 1993, se empieza a introducir los primeros elementos que dan origen a los beneficios parentales en la legislación chilena⁶, estableciendo que en el caso de enfermedad grave del niño menor de un año, el padre del menor podía hacer uso del permiso, permitiendo así el cuidado del niño y su correspondiente subsidio, dicho permiso podía ser utilizado por el padre del menor, siempre que éste fuere un trabajador formal y que la madre lo consintiera explícitamente.

Como se ha podido notar hasta el momento la evolución normativa giraba en torno a la mujer, sin embargo, gracias a la Ley No. 20.047 de 2005, se origina la licencia de paternidad, otorgando así un derecho al padre trabajador, dicha norma indicaba que *“el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro 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 días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento”*⁷, siendo esta la primera norma en la cual se le otorga de manera directa un derecho al padre trabajador, además es pagado, lo que implica que el hombre trabajador sigue percibiendo su remuneración de manera íntegra, lo que significa que

⁵ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p.7

⁶ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p.8.

⁷ Ley 20.047. Establece un permiso paternal en el Código del trabajo. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago. 02 de septiembre de 2005.

no sufrirá un detrimento a su situación laboral evitando así la necesidad posterior de compensar el tiempo que no trabajado, reconociéndose así al padre trabajador su derecho y deber ante su responsabilidad frente al nacimiento de un hijo, recordemos que en esos momentos es cuando más cantidad de cuidados genera un recién nacido y que no deben ser entregados sólo a la mujer.

Después del avance realizado por la Ley 20.0047, nuevamente en el 2011 y por medio de la Ley 20.545, se introducen modificaciones sobre la protección a la maternidad al incorporar el permiso postnatal parental (PPP), dicho permiso le entrega a la madre trabajadora el derecho de ausentarse del lugar de trabajo y cuidar de su hijo, con derecho a subsidio, después de terminado el período de descanso postnatal, por tal motivo este permiso es variable, ya que le permite a la madre optar por utilizar el beneficio en modalidad de jornada completa o jornada parcial, en cuyo caso el beneficio se extiende por 12 o 18 semanas respectivamente⁸. La novedad de la modificación anterior está radicada en que la madre trabajadora puede traspasar su permiso postnatal parental al padre trabajador, a partir de la séptima semana, esto con el fin de dar cumplimiento a la corresponsabilidad parental, dicho traslado consiste en traspasar un máximo de *seis semanas al padre* a jornada completa, o en caso, de que la madre decide tomarse dieciocho semanas a media jornada, puede *traspasar un máximo de doce semanas en media jornada* al padre trabajador, además de crear este permiso la ley modifica la licencia paterna la cual aumentó de 4 a 5 días hábiles. La creación del PPP tiene como objetivos principales, el primero, desligar el costo de la maternidad de la contratación de mujeres, permitiendo su real integración al mundo del trabajo remunerado formal, el segundo, garantizar el mejor cuidado de los hijos e hijas, y por último el fortalecer la figura paterna en el desarrollo temprano de los hijos además de promover el apego entre padre e hijo, lo que a la larga incentiva la corresponsabilidad en el cuidado y la crianza, lastimosamente este último objetivo no se ha podido satisfacer de manera completa.

⁸ Ley 20545. Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 17 de octubre de 2011.

Como hemos podido observar solo en el 2005 y en el 2011, se legisla en torno al padre trabajador, lo que sin duda alguna es un gran avance para los derechos del padre trabajador y es gracias a estos cambios normativos que el ordenamiento jurídico chileno frente a las licencias del padre trabajador, quedan instauradas en el Código del Trabajo en su artículo 195 señalándonos que las madres trabajadoras poseen un descanso maternal que consiste en un permiso laboral de *seis semanas* antes del parto (prenatal) y *doce semanas* después de él (postnatal). Adicional a estos dos descansos maternales que se le otorga, se le agrega el permiso parental de *doce semanas* con descanso a jornada completa y el pago total de subsidio, o de *dieciocho semanas*, el cual puede ser traspasado al padre si la madre lo dispusiera. Además, agrega en su segundo inciso que los padres tendrán derecho a un permiso de *cinco días* en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto. También considera el caso en que fallezca la madre en el parto o en el periodo del permiso posterior a éste, indicando que le correspondería al padre o a quien tenga la custodia del menor⁹.

Otros derechos que se han otorgado al padre trabajador se pueden observar en el año 2014, a través de la ley 20.761 de 2014, por medio de la cual extiende el derecho a los padres trabajadores el derecho a alimentar a sus hijos e hijas, por acuerdo con la madre trabajadora, además en ese mismo año se promulga la Ley 20.764 de 2014, la que establece el permiso por matrimonio e incorpora referencias a la paternidad y vida familiar en el Código del Trabajo. Luego en el 2016 a través de Ley 20.891, se perfecciona permiso postnatal parental para empleados públicos, otorgándoles beneficio de pago integro de remuneraciones durante este permiso, y si ambos padres son funcionarios públicos, además permite el derecho a sala cuna sea ejercido por el padre funcionario. Por último, se debe mencionar la Ley 21.063 de 2017, conocida como la Ley SANNA, que crea el seguro para padres y madres trabajadores para el

⁹ Ley 18.620. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 06 de julio de 1987.

acompañamiento de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 18 años, en casos de ciertas enfermedades y afecciones graves.

Por tal motivo si realizamos el cómputo de los beneficios que nuestra legislación le otorga actualmente a madres y padres trabajadores queda de la siguiente manera: respecto a las madres trabajadoras nuestra legislación otorga una licencia prenatal de seis semanas y una licencia postnatal de doce semanas para un total de dieciocho semanas, por otro lado el padre trabajador cuenta con una licencia de paternidad de cinco días, y sobre el permiso postnatal parental recordemos aquel permiso en cuyo caso puede ser compartido por padres y madres, doce semanas a tiempo completo de las cuales las últimas seis pueden cederse al padre, o puede tener dieciocho semana a jornada parcial, de las cuales las últimas doce pueden cederse al padre. (VER FIGURA N.1 EN APÉNDICE.)

A. NORMATIVA INTERNACIONAL DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD.

Para introducirnos en la parte internacional de las licencias de paternidad debemos hablar del organismo que ha mostrado interés y especial preocupación por las implicancias que el trabajo podría tener respecto de la maternidad y el cuidado familiar, esta organización es la que denominamos con el nombre de Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰. Ella a través de tres Convenios internacionales estableció los estándares mínimos de protección a la mujer trabajadora y la integridad de sus hijos, dichos convenios son; el Convenio No. 3 de 1919¹¹, ratificado por Chile en el año de 1925, el cual estableció que la mujer embarazada y trabajadora podía ausentarse del trabajo por un periodo de seis semana antes y seis semanas después de la fecha de parto,

¹⁰ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p.10.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio No.3 de 1919. Washington, 1ª reunión CIT. 29 de noviembre de 1919.

además estableció un permiso durante la jornada laboral que le permitía amamantar a su hijo, luego en el Convenio No. 103 de 1952¹², ratificado por Chile en el año de 1994 el cual aumentó el periodo de descanso maternal hasta doce semanas, además incluyó protección ante algún tipo de eventualidades que se pudieran presentar durante el parto, y el por último el Convenio No. 183 de 2000¹³, el cual no está ratificado por Chile, pero no por esto debemos dejar de nombrar su trascendencia en la materia de las licencias, ya que a través de este convenio elimina la discriminación que existe en torno a las distintas formas atípicas de trabajo desempeñados por mujeres trabajadoras y las coloca a todas en el mismo plano de igualdad, además extiende hasta catorce semanas el descanso maternal mínimo, el cual los países que suscriban dicho convenio deben garantizar.

Como se ha podido observar los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han tenido como objetivo principal generar una autonomía económica de las mujeres, por eso dichos convenios sólo hacen referencia a la mujer trabajadora y no al hombre trabajador y su papel dentro de la crianza, pero esto no significa que con el pasar del tiempo su enfoque haya evolucionado y empezado a reconocer la participación de los padres en las responsabilidades familiares. Si bien las licencias paternales no figuran de manera expresa en ningún convenio, su reconocimiento en la participación de los padres en las responsabilidades familiares en particular las podemos encontrar incorporadas de manera implícita en la Recomendación No. 191 que acompaña al Convenio No. 183 además de la Recomendación No. 165 del 1981 que acompaña a su vez el Convenio No. 156, dichas recomendaciones se enfocan en sostener que tras la licencia de maternidad de la madre, el padre debería poder disfrutar de un permiso de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él¹⁴, ambos instrumentos internacionales dan un reconocimiento expreso

¹² Organización Internacional del Trabajo. Convenio No.103 de 1952. Ginebra, 35ª reunión CIT. 28 de junio de 1952

¹³ Organización Internacional del Trabajo. Convenio No. 183 de 2000. Ginebra, 88ª reunión CIT.15 de julio de 2000.

¹⁴ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p.15.

en indicar que “*para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia*”¹⁵ y es esta última parte muy importante ya que gran parte de los problemas que se generan en torno a los trabajadores se ven agravados cuando dichos trabajadores tienen responsabilidades familiares, es por esto que la OIT ve la necesidad de modificar los papeles tradicionales de hombres y mujeres en torno a la familia, lo que genera como consecuencia el reconoce la obligación de mejorar las condiciones de ambos mediante medidas que puedan satisfacer las necesidades particulares mediante el mejoramiento de la condición de los trabajadores en general¹⁶.

Ahora bien, es necesario explicar que entiende la OIT por trabajadores con responsabilidades familiares, para esto debemos ubicarnos en el Convenio No. 156, en su artículo primero, en el cual establece que son aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo que ven limitado sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, también en su artículo segundo comprende dentro del concepto de trabajadores con responsabilidades, aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades frente a otros miembros de su familia directa¹⁷, que necesitan de su cuidado o sostén y que de igual manera como en la primera definición limitan su posibilidad de prepararse para la actividad económica. Estas definiciones generaron un cambio en la postura de la OIT frente a lo que implica el trabajo con la vida familiar, al establecer que tanto hombres como mujeres pueden verse afectado en su participación en la actividad económica, por eso es necesario establecer una relación de igualdad de derechos de los trabajadores y relacionarlo con la corresponsabilidad en el cuidado.

¹⁵ Preámbulo de la recomendación N° 165 de la OIT.

¹⁶ CAAMAÑO, Eduardo. “El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2008 Segundo Semestre. p.333.

¹⁷ CAAMAÑO, Eduardo. “El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2008 Segundo Semestre. p. 333.

Es por esto que decimos que gracias a la Convención del 156 se genera el giro normativo y conceptual frente a la materialización efectiva de la igualdad de trato entre hombres y mujeres tanto en la vida laboral como en la familiar, porque al incluir al hombre trabajador en el reconocimiento de derechos que le corresponde como padre, ha sentado las bases para que los Estados miembros de manera progresiva empezaran a materializar dicho principio en derechos, sin embargo, no basta este reconocimiento y otorgación de derechos sino que también es necesario la promoción y desarrollo de acciones que se encaminan hacia un cambio verdadero frente a las idea del hombre como proveedor del hogar y ajeno al cuidado de sus hijos. Por eso la creación del permiso paternal, ya que se busca un permiso que sea independiente del permiso de maternidad, esto con el fin de facilitar las labores del hombre trabajador frente a sus responsabilidades familiares, dándole un tiempo especial, que sea propio e intransferible, para el cuidado de sus hijos.

El cambio normativo generado por la OIT se ve materializado frente a las disposiciones que hacen relación a las licencias de paternidad ya que con el tiempo se han vuelto más habituales, reflejando así un cambio en la visión de la paternidad a nivel mundial, volviéndose un derecho de carácter obligatorio que rige en 78 de los 167 países que la OIT tiene información, de estos 70 su licencia es remunerada, lo que incentiva a generar mayor participación de los padres en torno al nacimiento¹⁸. Dichas concesiones son más habituales en economías desarrolladas, como por ejemplo en Europa Oriental y Asia Central, la duración de las licencias de paternidad va variando, dependiendo del país, algunos países ofrecen licencias que superan las dos semanas ejemplo de esto sucede con Finlandia, Islandia y Portugal, pero lo que tienen en común los países que otorga este derecho es en permitir al padre la posibilidad de decidir si

¹⁸ OIT (Organización Internacional del Trabajo). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. s.l. 2014. p.7.

goza o no de su derecho, sin embargo, para Chile la licencia es obligatoria¹⁹. (VER FIGURA N. 2 EN APÉNDICE)

Para el 2021, habido un aumento significativo en torno a los países que contemplan el derecho a la licencia de paternidad, pasando a 115 de 185 países estudiados por la OIT, sin embargo, en el tema de la duración sigue siendo muy breve a diferencia de las dieciocho semanas en promedio de la licencia de maternidad²⁰, pero a partir del 2011, 16 países que ya contemplaban la licencia de paternidad han aumentado su duración, lo que ha generado una tendencia que ha sido adoptada por otros países, ya que al hacer el aumento se está intentando reducir la brecha entre la licencia de maternidad y la de paternidad en cuanto a su duración.

Es por esto por lo que la duración gradualmente se está ampliando y lo podemos observar en algunos países ha aumentado dicho permiso, ejemplo de ello es que ya en diez países el permiso va de treinta días o más, en tres países va de dieciséis días a veintinueve días. (VER FIGURA N. 3 EN APÉNDICE)

3. ANÁLISIS DE LA UTILIZACIÓN DEL PERMISO PATERNAL Y DEL TRASPASO DEL PERMISO POSTNATAL AL PADRE DEL MENOR EN CHILE.

Como hemos desarrollado en este capítulo entendemos que las licencias de paternidad consisten en un periodo de tiempo el cual un trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo debido al nacimiento, adopción o tutela de un hijo/a para su cuidado, lo que le garantiza tiempo y recursos para cuidar²¹, dichas garantías se extienden a los trabajadores masculinos y no están ligadas a la función reproductiva

¹⁹ OIT (Organización Internacional del Trabajo). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. s.l. 2014. p.7.

²⁰ GARCÍA, Emilia. Perspectivas y desafíos del postnatal masculino en Chile. Directora de Estudios Magdalena Vergara. [en línea]. s.l. octubre de 2022. [fecha de la consulta: 22 junio 2023]. Disponible en web : <https://ideapais.cl/wp-content/uploads/2022/10/Sistema-de-proteccio%CC%81n-a-la-maternidad-y-paternidad-Perspectivas-y-desafi%CC%81os-del-postnatal-masculino-en-Chile-1.pdf>

²¹ CALDERÓ, Alexis. “Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile”. *Revista Latinoamericana de política comparada*. Volumen No. 15. Julio 2019. p. 45.

biológica de las mujeres, sin embargo, al ser periodos de tiempo cortos no tienen una efectividad puntual, ya que solo garantiza un apoyo a la mujer que está en recuperación tras el parto pero no hacia el cuidado del recién nacido en su totalidad, además este permiso no garantiza que los hombres regresen a sus mismo puestos de trabajo lo que genera que muchos hombres prefieran no tomar el permiso para no arriesgar sus empleos, convirtiendo este tipo de licencias más de carácter simbólico, es por esto que para el 2016 solo el 2.1% de los padres chilenos hicieron uso de su permiso²².

Esta estadística demuestra que no es suficiente el otorgar un permiso, sino que es necesario que dicha licencia pueda generar una verdadera protección y eficacia al padre trabajador, porque si no las licencias de paternidad no podrán cumplir con su objetivo principal, además que seguiríamos perpetuando el estereotipo del hombre-sustentador y la mujer-cuidadora, modelos que para nuestra actualidad solo están basados en pensamientos y prácticas machistas en donde los hombres contribuyen al cuidado de los hijos a manera de aporte o ayuda a las mujeres y no como una responsabilidad, esto lo podemos constatar a través de la encuesta IMAGES 2009 donde un 87,5% de los hombres declaró que *“en general, tengo la mayor responsabilidad de proveer para mi familia”* lo que nos confirma que todavía los hombres se visualizan en el rol proveedor económico como una de sus principales funciones, por otro lado un 61,9% sostuvo que su *“rol en el cuidado de los hijos es principalmente como ayudante”*, lo que da cuenta del rol secundario en el cuidado que aún persiste²³. (VER FIGURA N. 4 EN APÉNDICE)

Recordemos que la paternidad es un fenómeno cultural y social, en el cual los hombres se relacionan con sus hijos e hijas por fuera de su horario de trabajo, sin embargo, su participación ha sido baja o nula ya que a diferencia de las mujeres

²² CALDERÓ, Alexis. “Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile”. *Revista Latinoamericana de política comparada*. Volumen No. 15. Julio 2019. p. 46.

²³ AGUAYO, Francisco, CORREA, Pablo, CRISTI, Pablo. Masculinidades y políticas de equidad de género: Reflexiones a partir de la Encuesta IMAGES 2009 y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México, Rio de Janeiro, Promundo, 2011.

quienes, sí han logrado ampliar su papel de cuidadoras a proveedoras de ingreso, los hombres no han podido ampliar su papel de proveedores a cuidadores²⁴.

Por lo mismo con el fin de tratar de fortalecer la paternidad a través del apego temprano entre un padre e hijo es que nace la licencia parental (PPP), la cual tiene por objetivo en aumentar la corresponsabilidad del padre y la madre ante el cuidado de los hijos además de lograr una conciliación entre la familia y el trabajo²⁵. El apego temprano es uno de los temas que ha sido estudiado en los últimos tiempos y ha quedado demostrado que la participación del padre en el período perinatal ayuda con el aumento de niveles de desarrollo cognitivo y social del niño además de generar una disminución en la tasa de depresión postparto de la madre.

Es por esto por lo que Chile al ser país pionero en políticas que tienen por objetivo armonizar la vida laboral y la familiar crea la licencia de parentalidad más avanzadas de la región y es que gracias a la entrada en vigencia del Permiso Postnatal Parental (PPP) en el 2011 generó una herramienta para el padre trabajador para que pueda ejercer de manera activa su rol de corresponsabilidad familiar, además de que dicho permiso de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del citado D.F.L. N° 44, introducido por la letra c) del número 2 del artículo 2° de la Ley N° 20.545, la base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Por tanto, el valor diario de este subsidio será el mismo que percibió la madre durante el periodo de descanso postnatal y se reducirá a la mitad si opta por trabajar media jornada, dicho permiso será pagado por el Fondo

²⁴ CALDERÓ, Alexis. “Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile”. *Revista Latinoamericana de política comparada*. Volumen No. 15. Julio 2019. p. 36.

²⁵ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p.10.

Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía²⁶, sin embargo, pese a la novedad que plantea el PPP según los últimos datos entregados por la Superintendencia de Seguridad Social del 2020²⁷, se ha traspasado un total de 1872 permisos, lo que equivale a un 0,23% del total de subsidios iniciados.

A continuación, se muestran los últimos datos recopilados por la Superintendencia de Seguridad Social, que demuestra el número de permisos postnatales parentales que fueron traspasados al padre trabajador y la proporción que representa, desde el 2011 hasta el 2019. (VER FIGURA N. 5 EN APÉNDICE)

Gracias a los datos proporcionados por la Superintendencia se puede concluir que a la entrada en vigor del PPP existió gran acogida en el traspaso del permiso hacia el padre, pero con el pasar del tiempo ha ido disminuyendo y esto se debe a diversos factores como por ejemplo el hecho de que las madres amamantan a sus hijos durante este tiempo, ya que de acuerdo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la UNICEF recomiendan que todo niño reciba lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, por lo tanto el uso del PPP queda con el objetivo de prolongar por más tiempo el amamantamiento, lo que genera que la madre disponga de gran parte del permiso²⁸ y al ceder esos días al padre genera una contradicción.

Otro factor que influye en la disminución del traspaso es el factor cultural ya que como hemos desarrollado en este capítulo, la creación de los permisos de maternidad desde sus inicios ha estado enfocado a la mujer y su maternidad, por lo

²⁶ CALDERÓ, Alexis. “Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile”. *Revista Latinoamericana de política comparada*. Volumen No. 15. Julio 2019. p. 46

²⁷ GARCÍA, Emilia. Perspectivas y desafíos del postnatal masculino en Chile. Directora de Estudios Magdalena Vergara. [en línea]. s.l. octubre de 2022. [fecha de la consulta: 22 junio 2023]. Disponible en web: <https://ideapais.cl/wp-content/uploads/2022/10/Sistema-de-proteccio%CC%81n-a-la-maternidad-y-paternidad-Perspectivas-y-desafi%CC%81os-del-postnatal-masculino-en-Chile-1.pdf>.

²⁸ Superintendencia de Seguridad Social. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. p. 2.

tanto, el uso de ellos siempre ha recaído en la mujer y no en el hombre, además la utilización del PPP no es posible realizarlo de manera simultánea del beneficio entre padre y madre trabajadores. Por último, otro factor que se debe considerar es el rol del cuidado, el cual está íntimamente relacionado con asignaciones culturales, al determinar que la persona responsable del cuidado es exclusivamente la madre, mientras que el rol que desempeña el padre se relaciona exclusivamente con su capacidad económica de proveer al hogar, es por estos factores que tampoco con el PPP se puede brindar una corresponsabilidad efectiva del padre con sus hijos.

CAPÍTULO II: PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD.

Cuando se habla del principio de la corresponsabilidad por lo general siempre se asocia en materia de familia o civil, sin embargo, al ser un principio que deriva del principio del interés superior del niño, podemos extraer dicho principio y relacionarlo en materia laboral, ya que las condiciones laborales tienen consecuencia en los derechos de familia, es por esto por lo que antes de establecer su alcance y conceptualización es necesario hablar sobre sus antecedentes.

A. ANTECEDENTES DEL PRINCIPIO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.

Si bien nuestro ordenamiento jurídico a partir del siglo XX ha sido escenario de diversas reformas que tienden a mejorar la posición jurídica de los miembros de la familia, específicamente de los más necesitados y para igualar derechos, esto ha sido el resultado de las reformas que se han dado en los últimos tiempos, como por ejemplo el estatuto filiativo de la ley 19.8585 de 1998, o el sistema de adopción de 1999, el matrimonio civil de 2004 y por último la ley que regula las relaciones paterno-filiales que está orientada hacia los padres que viven separados de 2013, todas estas reformas tienen un objetivo similar el cual es la igualación de los derechos de todos los hijos, esto con el fin de fortalecer el marco protector, sin embargo, estas modificaciones no son casuales, sino que reflejan el cambio progresivo en las consideraciones de los sujetos e intereses involucrados en materia de familia, la naturaleza de las relaciones y de los vínculos jurídicos que les unen y de las formas de solucionar los conflictos²⁹.

Pero estos cambios obedecen a los Tratados Internacionales que incursionan en materia de familia, porque realizan un reconocimiento a la sociedad mundial frente a los derechos de las personas y si bien se podría pensar que estamos hablando de los

²⁹ ACUÑA, Marcela. "El principio de corresponsabilidad parental". *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. No.2. 2013. p 24.

Tratados Internacionales más recientes, antes de hablar de ellos, es necesario mencionar que ya en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se preocupa por indicar que *el hombre y la mujer gozarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio* (art. 16), agregando además que *la infancia tiene derecho a cuidado y asistencias especiales y que todos los niños nacidos de Matrimonio o fuera de Matrimonio tienen derecho a igual protección social* esto en su artículo 25³⁰.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), en su artículo 3 establece la obligación para los Estados Partes de comprometerse a garantizar a hombres y mujeres igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, de la misma manera que lo hace la Declaración Universal también se refiere a la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, ya sea durante el matrimonio y en caso de disolución de este, además establece que en caso de disolución se deben adoptar medidas que aseguren la protección necesaria de los hijos³¹. De igual manera en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual fue promulgada en nuestro país en el Decreto 873 de 1991, nos establece que debe existir igualdad de derechos y una adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo (art. 17 N° 4), ahora bien cuando se habla de las responsabilidades de los cónyuges, no debemos entender que son solo aquellas que los vinculan recíprocamente, sino que además son aquellas responsabilidades que los unen a sus hijos aún después de la disolución del matrimonio.

³⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948. 10 de diciembre.

³¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966. 16 de diciembre.

Otro instrumento internacional que debemos mencionar es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Estado chileno en su Decreto N° 789 del 10 de diciembre de 1989, este es uno de los instrumentos que marca un punto de quiebre en materia de la responsabilidad de los padres, al indicar en su preámbulo la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, además afirmar que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto³² y es por esto que establece que los Estados partes en su artículo 5 letra b) deben:

*“Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad **común de hombres y mujeres** en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos”*

Al establecer un reconocimiento de responsabilidad común tanto para hombres y mujeres en torno al desarrollo y la educación de sus hijos, lo que hace la Convención es generar que los Estados partes adopten medidas para asegurar condiciones de igualdad de derechos y responsabilidad como progenitores, sin importar su estado civil y teniendo como enfoque el interés superior de los hijos, por lo tanto la Convención fija dos parámetros relevantes, por un lado establecer la igualdad de derecho y responsabilidades como progenitores y por el otro el interés superior de los hijos como criterio rector en el ejercicio de las funciones parentales de los padres³³.

Por su parte, el Comité CEDAW, en su Recomendación General relativa al artículo 16 de la Convención, señala que:

³² Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).1979.18 de diciembre.

³³ ACUÑA, Marcela. “El principio de corresponsabilidad parental”. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. No.2. 2013. p 26.

“La eliminación de la discriminación contra la mujer requiere que los Estados partes establezcan una igualdad tanto sustantiva como formal. La igualdad formal puede lograrse mediante la aprobación de leyes y políticas neutrales en cuanto al género que, a primera vista, traten por igual a mujeres y hombres. La igualdad sustantiva sólo puede lograrse si los Estados partes examinan la aplicación y los efectos de las leyes y políticas y velan por que estas garanticen una igualdad de hecho que tenga en cuenta la desventaja o exclusión de la mujer. Por lo que respecta a las dimensiones económicas de las relaciones familiares, un enfoque basado en la igualdad sustantiva debe abordar cuestiones como la discriminación en la educación y el empleo, la compatibilidad entre las exigencias laborales y las necesidades familiares y las repercusiones de los estereotipos y roles de género en la capacidad económica de la mujer”

Por último, tenemos la Convención sobre los Derechos del Niño, suscrita por Chile el 26 de enero de 1990 y promulgada mediante Decreto Supremo N° 830 del mismo año.

Artículo 18

1. 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. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

Se observa en el artículo 18 las obligaciones comunes de los padres frente a la crianza y el desarrollo del niño, y como la preocupación fundamental de los padres debe estar enfocada hacia el interés superior, obligación que claramente se pueden ver afectadas por los múltiples problemas que acarrea la crianza de los hijos en relación con padres y madres que están en el mercado laboral.

2. CONCEPTO Y REALIDAD EN CHILE

Antes de desarrollar el concepto del principio de corresponsabilidad parental, es necesario hacer una breve introducción a lo que es la responsabilidad parental, y si analizamos más profundo la responsabilidad, debemos situarnos en el ejercicio de ella, y entender que está compuesta como un bloque, de derechos, deberes y funciones establecidos por el ministerio de la ley, que está a cargo de los padres o quien haga sus veces y que tiene como fin la protección, desarrollo y formación de los hijos menores de edad no emancipados³⁴, además podemos ubicarla en la cima de las relaciones paterno-filiales y supone la representación legal de los hijos, como también de la potestad decisoria de asuntos relacionados al desarrollo de la vida de estos³⁵, por lo tanto es un deber-función que, gracias a la atribución de la ley y sentido natural, le corresponde en forma conjunta al padre y a la madre, por esto es que en el artículo 222 del Código Civil, establece :

“La preocupación fundamental de los padres es el interés superior del hijo, para lo cual procurarán su mayor realización espiritual y material posible, y lo

³⁴ HERMOSILLA, Alejandra, TÓRTORA, Hugo. “La importancia de constitucionalizar la Corresponsabilidad parental en Chile”. *Revista de ciencias sociales, facultad de derecho Universidad de Valparaíso*. No. 81-2022. 01 de junio de 2023.p154.

³⁵ *Ibidem*.p155.

guiarán en el ejercicio de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana de modo conforme a la evolución de sus facultades”.

Por lo tanto, el énfasis primordial de los padres, este entorno al interés superior del niño, y siguiendo la línea del principio de la responsabilidad, es menester de los padres procurar la mayor realización posible de sus hijos, y al ser una tarea que debe ser realizada de manera conjunta por los padres, es que se relaciona con el principio de la corresponsabilidad parental.

Cuando hablamos del principio de la corresponsabilidad es necesario señalar que, si bien la ley no establece una definición clara nuestro Código Civil en su artículo 225 inciso segundo, el cual fue modificado por la ley 20.680 del 2013, explica en qué consiste dicho principio, al indicar:

“Un régimen de vida que procura estimular la corresponsabilidad de ambos padres que viven separados, en la crianza y educación de los hijos comunes, mediante un sistema de residencia que asegure su adecuada estabilidad”.

Este principio adquiere relevancia porque establece que padre y madre, hombre y mujer deben participar en la crianza y educación de sus hijos, lo que genera un cambio progresivo frente a los roles que históricamente se había designado para cada sexo.

Por lo tanto, en términos simples cuando hablamos de corresponsabilidad parental significa el reparto equitativo de los derechos y deberes entre los padres, respecto de sus hijos, ya sea en el plano personal como en el patrimonial, por lo mismo si los padres viven juntos la responsabilidad se da en el ámbito de sus acuerdos implícitos y por el contrario cuando se separan puede modificarse la forma de ejercer ciertos derechos, deberes o facultades, pero en todo momento sigue siendo de igual forma y de manera conjunta responsables³⁶.

³⁶ ACUÑA, Marcela. “El principio de corresponsabilidad parental”. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. No.2. 2013. p 28.

Ahora bien, gracias a la modificación que introdujo la ley 20.680 publicada el 21 de junio de 2013, que modificó el Código Civil y otros textos legales, estableciendo como criterio rector de las actuaciones de los padres el principio de corresponsabilidad parental no importando su situación de convivencia³⁷, señalando en el artículo 224:

*“Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos. Éste 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**”.*

Del anterior artículo se puede desprender los siguientes elementos que contiene la corresponsabilidad, los cuales son: como primer elemento vemos que la labor de crianza y educación de los hijos le corresponde a los padres, como segundo elemento se observa que dicha labor de los padres no importa si ambos viven o no juntos, como tercer elemento se establece que la labor de crianza y educación debe ser ejercida de manera activa, equitativa y permanente y por último la corresponsabilidad parental tiene relación con la crianza y educación de los hijos en un sentido amplio³⁸.

Además de las modificaciones realizada a los artículos 224, 225 del Código Civil, la Ley 20.680 modificó el artículo 229 del mismo Código, recordemos que en este artículo se regula la figura de la relación directa y regular del padre y madre no custodio de sus hijos, lo que es interesante de la modificación realizada es que presenta de manera implícita el principio de la coparentalidad³⁹.

Gracias a estas modificaciones es que se logró instaurar expresamente el principio de la corresponsabilidad de los padres, logrando adaptar nuestro ordenamiento jurídico al principio de derecho internacional además de priorizar un sistema igualitario de ejercicio de los derechos parentales, teniendo en cuenta a los

³⁷ ACUÑA, Marcela. “El principio de corresponsabilidad parental”. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. No.2. 2013. p. 29.

³⁸ ZAMUR, María. “Principios de corresponsabilidad parental y coparentalidad y su aplicación en el ordenamiento jurídico chileno” Prof. Guía: Maricruz Gómez de la Torre Vargas. Tesis de Magíster. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. Santiago, 2021.p30.

³⁹ *Ibidem*.p.38

padres separados, con estas modificaciones se deroga de cierta manera la opción estereotipado, que lo único que lograba era cerrar las posibilidades para que los hijos pudiesen recibir los cuidados de ambos padres por igual⁴⁰.

La profesora Andrea Muñoz, considera que con la incorporación del principio de corresponsabilidad parental, se avanza en el proceso de reconocer que existe una necesidad frente a la distribución equitativa entre ambos padres frente a las distintas funciones, sin embargo, no se debe caer en el error de pensar que la palabra distribución o reparto conlleva a que existan roles equitativos, ya que como indica la profesora Marcela Acuña *“la responsabilidad parental alude a la obligación inherente a la orientación, cuidado, acompañamiento y crianza de los niños, las niñas y los adolescentes durante su proceso de formación, lo que incluiría la responsabilidad compartida y solidaria del padre y la madre de asegurarse que los niños, las niñas y los adolescentes puedan lograr el máximo nivel de satisfacción de sus derechos”*.

Recordemos que lo que debe primar en todo momento es el interés superior del niño y es por lo mismo que en relación con el cuidado personal de los hijos la Corte Suprema ha señalado.

“ Es el principio de la corresponsabilidad el que prima en el tema, que apunta a la distribución de responsabilidades o al ejercicio mancomunado del cuidado personal, crianza y educación de los hijos, es decir, que postula que ambos padres deben comprometerse y participar en forma activa, equitativa y permanente en dichas actividades aunque no haya vida en común, para procurar su mayor realización espiritual y material posible, por ende, tiene el carácter de principio informador en lo tocante a la crianza de la prole; surgiendo como contrapartida, el derecho correlativo de los hijos a que sus progenitores velen por ellos ”⁴¹.

⁴⁰ MINISTERIO DE JUSTICIA. Informe Ley de Corresponsabilidad (Ley 2.680). [en línea] [Fecha de consulta: 15 de octubre de 2023] disponible en web: [://www.mediacionchile.gob.cl/wp-content/uploads/2022/01/informe-corresponsabilidad.pdf](http://www.mediacionchile.gob.cl/wp-content/uploads/2022/01/informe-corresponsabilidad.pdf).

⁴¹ Sentencia de la Excm. Corte Suprema de Chile. Rol. 99861-2016, de fecha 23 de mayo de 2017.

Si bien Chile ha incorporado, los tratados internacionales, convenios y convenciones relativos a la corresponsabilidad, aún falta mucho para avanzar en la legislación interna del país.

A. ESTEREOTIPOS Y PATERNIDAD ACTIVA

Nuestro país, se ha visto envuelto en distintos cambios frente a cómo se constituyen y cómo viven las familias, estos cambios se han experimentado gracias a la evolución de las relaciones paterno-filiales de finales del siglo XX y principios del siglo XXI, caracterizadas por buscar una mayor democratización de las relaciones de familia y la autonomía de sus miembros⁴², y es por esto que el principio de la corresponsabilidad empieza a generar mayor relevancia, ya que trae consigo diversos beneficios, especialmente en relación al interés superior de los hijos, porque promueven un sistema en el que ambos padres concurren en igualdad de condiciones frente a la toma de decisiones respecto al bienestar, educación y crianza de los hijos. En otras palabras, contribuye a que los padres tengan una mejor disposición a coordinarse y entablar un diálogo permanente que entregue contenido para así poner en funcionamiento un régimen de cuidado personal que sea funcional a este principio general.

Si bien el principio de corresponsabilidad parental se presenta actualmente como un nuevo modelo de paternidad y maternidad, es necesario recordar cómo se entiende tradicionalmente el rol de los hombres en el hogar. Para esto debemos indicar que tradicionalmente se nos ha condicionado para responder a ciertos modelos y estereotipos que asigna funciones y roles determinados, según sea sexo, estos modelos o estereotipos se denominan como “orden o sistema de género”⁴³.

⁴² HERMOSILLA, Alejandra, TÓRTORA, Hugo. “La importancia de constitucionalizar la Corresponsabilidad parental en Chile”. *Revista de ciencias sociales, facultad de derecho Universidad de Valparaíso*. No. 81-2022. 01 de junio de 2023.p 164.

⁴³ AGUAYO, Francisco, KIMELMAN, Eduardo. *Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas*. Santiago de Chile. 2012.p.11.

Dichos modelos son adquiridos a través de la socialización en la familia, escuela, medios de comunicación, grupos de amigos, etc., por lo tanto, no son como resultado de la naturaleza del sexo de cada individuo sino implementados por un sistema de género⁴⁴. En el sistema de orden de género, se ha podido comprobar que ocasiona grandes desventajas para las mujeres en diversos aspectos, como, por ejemplo: en el ámbito laboral, se ha visto reflejado al tener menores acceso al trabajo remunerado fuera de su hogar, también ha representado menores salarios y en condiciones precarias, pero en otros aspectos ha sido objeto de violencia doméstica o de género y cargando con la responsabilidad en el ámbito sexual, como también frente al cuidado y crianza de los hijos.

Pero no sólo la mujer se ha visto afectada por este sistema, sino que también el hombre, porque en la cultura moderna ha predominado que el rol del hombre debe estar en torno al trabajo, su esfera de desarrollo se establece en función de proveer bienestar para el hogar y como autoridad familiar⁴⁵ y a diferencia de lo que sucede con las mujeres, en aspectos del cuidado y de crianza se ha desligado su responsabilidad, permitiendo su ausencia.

Sin embargo, dichos paradigmas han ido evolucionando en las últimas décadas, principalmente por el rol que ha asumido la mujer en los diversos espacios y procesos sociales, además que dichos cambios han sido acompañados por el Derecho Internacional, quien a través de los diferentes instrumentos ha logrado plasmar un espíritu de cambio, lo que ha dado como resultado que existan padres más participativos en torno a la crianza y educación de sus hijos y donde el rol de proveer ha quedado a cargo de la mujer. Pero este avance está lejos de concluir ya que todavía se sigue luchando contra la configuración de los roles familiares, y es por lo que hasta

⁴⁴ AGUAYO, Francisco, KIMELMAN, Eduardo. Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas. Santiago de Chile. 2012. p.11.

⁴⁵ Ibidem.p12.

que no se cambie completamente los estereotipos entorno a la crianza y educación de los hijos no se podrá cumplir a cabalidad con el principio de la corresponsabilidad parental.

Principio que representa un avance importante ya que otorga un mayor grado de igualdad en las relaciones, además de plantear nuevos modelos de socialización en la educación de los hijos e hijas, recordemos que una presencia activa de los padres hombres impacta de manera positiva en el desarrollo psicosocial de sus hijos e hijos⁴⁶ Igualmente cuando en una familia existen roles igualitarios, esto quiere decir que donde existan acuerdos y responsabilidades compartidas entre los padres contribuye a que exista un soporte psicológico, emocional y afectivo para el crecimiento y desarrollo de todos sus integrantes.

Por eso es por lo que cada vez existen más estudios que evidencia el efecto del involucramiento de los padres, dichos estudios sugieren:

“Cuando los padres tienen una presencia de calidad en la vida de sus hijas/os estos tienden a desarrollarse mejor en diversas áreas, tales como su salud física y mental, motivación al estudio, rendimiento académico, desarrollo cognitivo y habilidades sociales, presentan una mayor autoestima, menos problemas de conducta y mayor tolerancia al estrés, entre otras⁴⁷”.

“En la adolescencia, aquellas/os hijas/os que contaron con un padre involucrado durante su infancia, es más probable que presenten una mejor salud mental, menos consumo abusivo de alcohol y drogas, menos problemas con la ley y menos riesgos en salud sexual y reproductiva⁴⁸”

“Aquellos hombres que están involucrados en su paternidad presentan en promedio mejores indicadores de salud. Los padres implicados tienen mayor

⁴⁶ AGUAYO, Francisco, KIMELMAN, Eduardo. Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas. Santiago de Chile. 2012.p. 14.

⁴⁷ Ibidem.p.14.

⁴⁸ AGUAYO, Francisco, KIMELMAN, Eduardo. Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas. Santiago de Chile. 2012.p. 14

*probabilidad de estar satisfechos con sus vidas, vivir más, enfermarse menos, consumir menos alcohol y drogas, experimentar menos estrés, accidentarse menos, y tienen mayor participación en la comunidad*⁴⁹”.

*“En general la presencia del padre suele incrementar el ingreso familiar, lo que impacta positivamente en las posibilidades de desarrollo de hijos e hijas*⁵⁰”.

*“La presencia activa y corresponsable del padre suele ser positiva para la madre, quienes tienden a tener menos sobrecarga en las tareas de cuidado y domésticas y pueden incrementar su salud física y mental*⁵¹”

*“La ausencia de los padres tiene enormes costos económicos y sociales, directos e indirectos. Los hogares con ausencia paterna suelen presentar mayores costos para el Estado por programas de asistencia debido a que en esos casos se presentan mayores problemas psicosociales*⁵²”

Por otro lado la académica Kerry Kazura plantea que la relación o vínculo que crea el padre es a través del juego, y que la función paterna es activada desde que nace su primer hijo, posterior a esto se va estabilizando y fortaleciendo la relación con el nacimiento de los demás hijos, por lo tanto, en el momento en el que el padre decide tomar el rol como cuidador, se evidencia positivamente una contribución hacia la familia, especialmente en el desarrollo físico, emocional, intelectual y social del niño⁵³, porque el involucramiento parental se correlaciona positivamente en las competencias sociales de los niños.

Pero el involucramiento paterno no solo afecta de manera positiva a los hijos, sino que también genera beneficios en diversos aspectos sociales, tanto al padre como

⁴⁹ AGUAYO, Francisco, KIMELMAN, Eduardo. Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas. Santiago de Chile. 2012.p. 14.

⁵⁰ AGUAYO, Francisco, KIMELMAN, Eduardo. Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas. Santiago de Chile. 2012.p. 14

⁵¹ Ibidem.p.14

⁵² Ibidem.p.14

⁵³ TENORIO DE AGUILAR, Sheila, SANTELICES, María. PÉREZ, Carola. “Apego, sensibilidad paterna y patrón de interacción del padre con su primer bebe”. *Revista Argentina de Clínica Psicológica* vol. XVIII, núm. 1. Buenos Aires. 2009. p. 53.

a la madre, por ejemplo en el ámbito empresarial, genera resultados positivos el involucramiento paterno de sus colaboradores ya que los hombres que son padres tienden a tener mejores disposiciones al trabajo, esto se refleja al aumentar su participación laboral lo que da como resultado que sean mejor evaluados por sus colegas o supervisores⁵⁴. Pero no solo beneficia en el ámbito laboral, sino que además mejora la salud o bienestar de los hombres, porque a raíz de la paternidad activa los padres que participan de la crianza y los cuidados de sus hijos de manera cotidiana generan mayor bienestar y sentido de la vida, además de disminuir el riesgo de suicidio⁵⁵.

Por otro lado, el efecto positivo para las madres se observa en la disminución de la sobrecarga de las tareas que comúnmente se le han designado a las mujeres, lo que da como resultado la posibilidad de tener más tiempo y energía para descansar, y con esto poder dedicarse a su desarrollo personal o al ocio⁵⁶.

Ahora bien, a nivel familiar, la participación en conjunto de los padres en la crianza trae múltiples beneficios, porque genera mayores niveles de unidad, proporcionando una mejor salud mental de todos los miembros de la familia además de mejorar el desarrollo cognitivo, lingüístico y emocional en los niños y adolescentes⁵⁷. Con los distintos estudios que se han dado hasta el momento, se puede determinar que no todos los hombres quieren cumplir con el rol que culturalmente se le ha designado por cultura y que en ocasiones son los estereotipos los que no permiten

⁵⁴ BOSH, María. RIUMALLÓ, María. MORGADO, Martina. Corresponsabilidad: Clave para un desarrollo sostenible. Universidad de los Andes. [en línea] [Fecha de consulta: 31 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf.

⁵⁵ UNFPA LACRO. Paternidad activa: La participación de los hombres en la crianza y los cuidados. Programa Regional Spotlight para América Latina. Septiembre. 2021.p 21.

⁵⁶ BOSH, María. RIUMALLÓ, María. MORGADO, Martina. Corresponsabilidad: Clave para un desarrollo sostenible. Universidad de los Andes. [en línea] [Fecha de consulta: 31 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf. p 10.

⁵⁷ Ibidem. p 10.

que los hombres se puedan involucrar de manera más participativa en la crianza de sus hijos, esto debido a las distintas restricciones que se les presenta en el ámbito laboral⁵⁸.

Lastimosamente para nuestro país la participación igualitaria entre padres y madres es mínima por no decir nula, ya que frente al cuidado o la crianza de los hijos, según la encuesta ENUT de 2015, se observó que el tiempo que dedican a las labores domésticas y de cuidado por aquella población que se encontraba ocupada dio como resultado que las mujeres destinaban en promedio 3 horas más que los hombres, y frente a la población que se encontraba desocupada, las mujeres dedicaban en promedio 7 horas a labores no remuneradas, obteniendo una diferencia de 2,5 horas con los hombres y frente a la población inactiva, el promedio en horas que dedico la mujer al trabajo doméstico fue de 6,2 mientras que en promedio los hombres dedicaba 2,5 horas.

Es por estas dificultades que es necesario no solo un cambio a nivel normativo sino también cultural, ya que es necesario que se considere la corresponsabilidad como parte de los valores de la familia, todo con el fin de poder así logra una conciliación entre el trabajo, la familia y la crianza⁵⁹.

B. DERECHO DEL TRABAJO Y LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL.

Si bien se ha logrado avances significativos en miras de disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres en diversos aspectos, lastimosamente en materia laboral se puede observar que todavía en algunos países que están en vías de desarrollo una marcada división en el mercado laboral entre hombres y mujeres, esto se refleja en la brecha salarial entre hombres y mujeres, donde de acuerdo con la última Encuesta

⁵⁸ BRAVO, Juan. MOORE, Karl. Agenda laboral para la Corresponsabilidad. Documento de trabajo No 51. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y sociales (CLAPESUC). [en línea] [Fecha de consulta: 29 de octubre de 2023] Disponible en : <https://redmad.cl/wp-content/uploads/2020/04/Agenda-laboral-para-la-corresponsabilidad-Clapes-UC-2018.pdf>

⁵⁹ BOSH, María. RIUMALLÓ, María. MORGADO, Martina. Corresponsabilidad: Clave para un desarrollo sostenible. Universidad de los Andes. [en línea] [Fecha de consulta: 31 de octubre de 2023] .Disponible en: https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf. p.12.

Suplementaria de Ingresos del INE, entre octubre y diciembre de 2017 los ingresos laborales de los hombres superaban en 41,5% en promedio al de las mujeres⁶⁰, si bien existen múltiples factores que determinan la diferencias salariales entre hombres y mujeres, se puede indicar que un factor clave detrás de las diferencias salariales se debe a que las leyes incorporan una realidad social como un dato, esto significa que la ausencia de corresponsabilidad real para el cuidado de los hijos, dejando como responsable a la madre de los hijos y solo se ve al hombre como aquel que solo ayuda, designado como función principal la de proveer ingreso y no el cuidado, lo que da como origen que la ley le otorguen a la madre derechos laborales especiales tales como permisos y fueros, derechos que no obtiene el padre, lo que a la larga repercute en el elevado costo de contratar a una mujer⁶¹. Es por esto por lo que es necesario entender que para que desaparezcan por completo las diferencias salariales entre hombres y mujeres se dará en la medida en que desaparezca por completo los costos de contratar a un hombre o a una mujer para hacer el mismo trabajo⁶².

El principio de corresponsabilidad parental, viene a brindar las herramientas necesarias para seguir avanzando hacia una paridad de género, porque un correcto ejercicio de la corresponsabilidad conlleva a que exista una armonía y balance en el ámbito familiar y laboral, teniendo presente que las responsabilidades son compartidas y no como se han practicado hasta el momento, donde la mujer asume toda la responsabilidad, lo que ha generado un sobrecargo de trabajo no remunerado y a la larga un desequilibrio entre hombres y mujeres⁶³, ejemplo de este desequilibrio lo

⁶⁰ BRAVO, Juan. MOORE, Karl. Agenda laboral para la Corresponsabilidad. Documento de trabajo No 51. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y sociales (CLAPESUC). [en línea] [Fecha de consulta: 29 de octubre de 2023] Disponible en : <https://redmad.cl/wp-content/uploads/2020/04/Agenda-laboral-para-la-corresponsabilidad-Clapes-UC-2018.pdf>

⁶¹ BRAVO, Juan. MOORE, Karl. Agenda laboral para la Corresponsabilidad. Documento de trabajo No 51. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y sociales (CLAPESUC). [en línea] [Fecha de consulta: 29 de octubre de 2023] Disponible en : <https://redmad.cl/wp-content/uploads/2020/04/Agenda-laboral-para-la-corresponsabilidad-Clapes-UC-2018.pdf>

⁶² Ibidem. p 19.

⁶³ HERMOSILLA, Alejandra, TÓRTORA, Hugo. “La importancia de constitucionalizar la Corresponsabilidad parental en Chile”. *Revista de ciencias sociales, facultad de derecho Universidad de Valparaíso*. No. 81-2022. 01 de junio de 2023.p 165.

observamos en el artículo 203 del Código de Trabajo, si bien existe una obligación de contar con salas cuna, solo rige en aquellas empresas que cuenten con veinte o más trabajadoras, evidenciando el sesgo del legislador ya que supone que es la madre y no el padre quien debe hacerse responsable de los hijos y por lo tanto, solo ellas pueden recibir el beneficio.

Ahora bien, frente al tema de las licencias laborales, se puede observar que, si bien el padre podrá hacer uso del permiso postnatal, que antes solo tenía la madre, sin embargo, para que este opere en favor del padre trabajador, la madre es quien deberá entregar o ceder este derecho, nuevamente la ley supone, sobre quién es la persona encargada de los hijos “la madre” y solo de manera supletoria actúa el padre⁶⁴, si bien han existido factores culturales que han dado origen a dichos derechos y de ahí la marcada diferencia en el ámbito laboral entre trabajadores y trabajadoras, es necesario que existan medidas adecuadas para la protección no solo del derecho que tiene todo padre trabajador en la crianza de su hijo recién nacido, sino además proteger el empleo de los padres trabajadores, porque actualmente no existe una protección del empleo vinculada a la licencia de paternidad⁶⁵.

Por eso, la incorporación del principio de la corresponsabilidad parental en el ámbito laboral busca que tanto hombre como mujeres tengan los mismo derechos y obligaciones, pero además igualdad de oportunidades, porque es necesario permitir que los hombres se puedan involucrar y ejercer de igual manera que las mujeres la crianza de sus hijos recién nacidos⁶⁶.

Recordemos que en nuestro país son muy poco los padres que participan de manera activa en el cuidado y crianza de sus hijos, esto de acuerdo a las cifras

⁶⁴ HERMOSILLA, Alejandra, TÓRTORA, Hugo. “La importancia de constitucionalizar la Corresponsabilidad parental en Chile”. *Revista de ciencias sociales, facultad de derecho Universidad de Valparaíso*. No. 81-2022. 01 de junio de 2023.p 167.

⁶⁵ OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Los Cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Perú. 2022.p. 26.

⁶⁶ *Ibidem*. p 166.

entregadas por SUSESO en 2017 donde sólo 193 padres hicieron uso del permiso postnatal de un total de 97.427 permisos, lo que en cifras porcentuales equivale a un 0,2%, si bien Chile no es el único país donde ocurra este fenómeno, la evidencia de muestra que en aquellos países que cuentan con el permiso parental en el que se le asigna porciones exclusivas al padre trabajador, no transferibles, da como resultado que sean más utilizados a diferencia de aquellos padres pueden elegir quién utiliza dicho permiso compartido⁶⁷.

Ahora bien, el bajo uso del postnatal parental se asocia a diferentes factores como, por ejemplo: la ausencia de una cultura organizacional que favorezca el uso del permiso por parte de los hombres, otro factor es el monto máximo del subsidio, porque los padres pueden tener un sueldo mayor al de las madres, y el último factor es el rechazo de los padres a interrumpir su desarrollo profesional⁶⁸.

También hay Tribunales internacionales que se han pronunciado sobre la corresponsabilidad como por ejemplo la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) quien en un asunto *Roca Álvarez*⁶⁹ fue partidario de otorgar a un hombre el derecho de disfrutar de un permiso de lactancia, si bien tradicionalmente este permiso sólo ha sido reconocido de manera exclusiva a las mujeres, el Tribunal sostuvo que al no tener acceso a dicho permiso si bien no es discriminatorio para los hombres, si resulta contradictorio al principio de igualdad ya que este tipo de permiso contribuye a mantener los roles sexuales, lo que genera detrimento a las mujeres, pues obliga a que sean ellas quienes se dediquen exclusiva o principalmente a las

⁶⁷ BRAVO, Juan. MOORE, Karl. Agenda laboral para la Corresponsabilidad. Documento de trabajo No 51. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPESUC). [en línea] [Fecha de consulta: 29 de octubre de 2023] Disponible en : <https://redmad.cl/wp-content/uploads/2020/04/Agenda-laboral-para-la-corresponsabilidad-Clapes-UC-2018.pdf>

⁶⁸ BOSH, María. RIUMALLÓ, María. MORGADO, Martina. Corresponsabilidad: Clave para un desarrollo sostenible. Universidad de los Andes. [en línea] [Fecha de consulta: 31 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf. pp 18.

⁶⁹ TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia. Asunto Roca-AlvarezC-104/09. 29 de septiembre de 2010.

responsabilidades familiares, por lo tanto para el Tribunal el permiso perdió virtualidad en la actualidad ya que no está orientado a la lactancia de los hijos sino que es un permiso de cuidado, y por tanto, se debe reconocer tanto a hombres como a mujeres con el fin de evitar el abandono femenino del mercado laboral y por otro lado responsabilizar a los hombres en este tipo de obligaciones⁷⁰.

Es por esto por lo que es necesario disminuir en Chile la desigualdad de género, si bien no es una tarea fácil, y abordarlo significa obligatoriamente replantearse la forma en cómo construimos la sociedad, y para esto es necesario erradicar las creencias que se albergan sobre los derechos esenciales de hombres y mujeres, frente a la maternidad y paternidad, porque estas convicciones nos determinan la forma en que se ven los vínculos que definen las relaciones al interior de las familias. Por eso es que existe en el congreso un proyecto de ley iniciado por la senadora Goic quien pretende modificar el artículo 195 del Código del Trabajo, en materia de permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo ya que propone aumentar a cuatro semanas continuas el permiso postnatal, buscando con esto disminuir la inequidad en los derechos laborales del padre hacia el cuidado del hijo recién nacido, la idea de este proyecto es ir progresivamente elevando dicho permiso hasta lograr igualar el de la madre, logrando así que los padres puedan tener los mismos derechos y obligaciones respecto al cuidado de los hijos además disminuir la brecha de género en el mercado laboral.

⁷⁰ BRAVO, Juan. MOORE, Karl. Agenda laboral para la Corresponsabilidad. Documento de trabajo No 51. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y sociales (CLAPESUC). [en línea] [Fecha de consulta: 29 de octubre de 2023] Disponible en : <https://redmad.cl/wp-content/uploads/2020/04/Agenda-laboral-para-la-corresponsabilidad-Clapes-UC-2018.pdf>

CAPÍTULO III: DERECHO COMPARADO.

1. LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD EN EUROPA.

A nivel mundial existen distintos sistemas de licencia de maternidad, paternidad y parental, pero si se toma un lugar de referencia para realizar un análisis comparativo, es necesario mencionar lo que sucede en algunos países de Europa, porque a mediados del siglo XX, se realizaron diversos cambios que afectaron el concepto tradicional del hombre como encargado del sustento y la mujer como la encargada de las labores del hogar, paradigmas que por mucho tiempo fue la piedra angular de la política familiar⁷¹, sin embargo, la baja natalidad en algunos países de Europa impulso el crecimiento paulatino de las mujeres en el mercado laboral, lo que a larga ha significado que se desarrollen diferentes modelos de familia, ejemplo de esto lo podemos observar con las familias monoparentales, las cuales están constituidas ya sea por mujeres solteras o divorciadas o en parejas que cohabitan ya sean del mismo sexo o heterosexuales, y son estos cambios lo que han generado cuestionamientos entorno a las políticas que existían entorno a la familia y que han sido cada vez más difícil de mantener con el pasar del tiempo⁷².

Si bien todavía se puede observar quien carga con el cuidado de los hijos sigue siendo la mujer, lo que a la larga es contraproducente no solo para la mujer sino también para el hombre, al privar a ellos de poder tener la oportunidad de participar de manera igualitaria frente al cuidado de los hijos, poco a poco se empieza a buscar un equilibrio entre los géneros tanto en los mercados laborales como también frente las

⁷¹ DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)425648_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)425648_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.6.

⁷² DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)425648_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)425648_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.6

responsabilidades del cuidado de los hijos, lo que deja al Estado como protagonista al intervenir frente al empleo y las tareas de cuidado.

Es por esto que en Europa existen distintos sistemas de licencia, ya que van variando según quien sea el titular, el pago, duración, flexibilidad y transferibilidad⁷³ y por tal motivo es que en este capítulo analizaremos cuatro países de este continente, de los cuales algunos destacan por ser pioneros en el cambio de las licencias de maternidad al constituir una licencia parental tal como hizo Suecia, otros como en el caso de Finlandia que reconocen un permiso de paternidad más extenso que en otros países, ocho semanas a partir del 2019 y aumentando a dieciséis semanas en el 2021, y otros por representar un modelo distinto, como en España, que representan el modelo de atención privatizada⁷⁴ o en el caso de Francia que representa un modelo de atención centrado en la familia⁷⁵.

A. MARCO LEGISLATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA.

Para introducirnos en el ámbito legislativo laboral de la unión Europa, es necesario hablar del Tratado de Roma de 1957, por medio del cual se introdujo la igualdad salarial entre mujeres y hombres en su artículo 119 indicando lo siguiente:

⁷³ ALVAREZ, Paola., TRUFFELLO, Paola. Experiencia comparada: Permiso Maternal, Paternal y Posnatal Parental Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América. [en línea]. Chile, noviembre de 2021. N° SUP: 130065., [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web:

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN_Posnatal_Permiso_parental_2021_VF_pdf.pdf.p.1

⁷⁴ DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)42564_8_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)42564_8_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.10

⁷⁵ DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)42564_8_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)42564_8_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.11

Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

Por lo tanto, a partir de los setenta, y gracias al Tratado de Roma⁷⁶ se genera una serie de medidas vinculadas a implementar la igualdad de género en el empleo en Europa, enfocadas en la igualdad de la promoción, en la igualdad de las condiciones de trabajo e igualdad de trato en la seguridad social, entre otras⁷⁷.

Para 1992 y gracias a la recomendación del Consejo Europeo numero 241⁷⁸ sobre el cuidado de los niños, se le pide a los Estados miembros que desarrollen y

⁷⁶ TRATADO DE ROMA. Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. En vigor el 1 de enero de 1958.

⁷⁷ DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)425648_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)425648_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.8

⁷⁸ CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Recomendación 92/241/EEC del 31 marzo de 1992 sobre el cuidado de los niños. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992H0241&from=NL>

estimulen iniciativas que permitan que tanto hombres como mujeres se reconcilien con su vida laboral y familiar en relación con las responsabilidades del cuidado de los hijos.

Artículo 4

Permiso especial. En lo que respecta al permiso especial para padres empleados con responsabilidad para el cuidado y la crianza de los hijos, se recomienda que los Estados miembros, teniendo en cuenta las responsabilidades respectivas de las autoridades nacionales, regionales y locales, la dirección y los trabajadores, otras organizaciones pertinentes y los particulares, y/o en cooperación con las autoridades nacionales, regionales o locales, la dirección y los trabajadores, otras organizaciones pertinentes y particulares, deberían adoptar y/o fomentar iniciativas para tener en cuenta de manera realista la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Estas iniciativas deberían referirse, por ejemplo, a licencias especiales que permitan a los padres empleados, tanto hombres como mujeres, que así lo deseen cumplir adecuadamente con sus responsabilidades profesionales, familiares y educativas, con, entre otras cosas, cierta flexibilidad en cuanto a cómo se pueden tomar las licencias.

Como se puede observar en el anterior artículo, el permiso especial de que se habla no es más que el permiso que se denomina permiso parental, la importancia de esta Recomendación es que además de plantear un permiso especial para los hombres también se enfoca en plantear políticas más favorables a la familia en el lugar de trabajo y de promover una participación más activa de los hombres ante el cuidado de los hijos⁷⁹. Ahora bien, para 1993 se implementó el concepto de “*conciliación de la vida laboral y la vida familiar*” dicho concepto se realiza en la Unión Europea con el fin de hacer frente al desempleo y aumentar el crecimiento, lo que trajo como objetivo

⁷⁹ DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)42564_8_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)42564_8_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.8

individualizar la fiscalidad y la seguridad social, y para esto se centró en la flexibilidad, lo que significó romper con el objetivo de la igualdad de género en el mercado laboral todo con el fin de ayudar a las mujeres mediante condiciones de trabajo más flexibles y la introducción de políticas familiares⁸⁰.

Luego con el Tratado de Ámsterdam, además de modificar el Tratado de la Unión Europea, se introdujo medidas para conciliar la vida laboral con la familia, reforzando la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral con empleos flexibles⁸¹. También es importante nombrar la Estrategia de Lisboa o también denominada como Agenda de Lisboa o Proceso de Lisboa, en donde también se aborda la idea de conciliar la vida familiar y laboral como una dimensión que beneficia el entorno del trabajo, lo que ayudó a la flexibilidad del trabajo.

Ahora bien, en materia de infancia, la UE contempla el derecho legal al permiso de maternidad/parental, con ayudas públicas tanto para padres como para madres que son trabajadores, además de prestarles ayuda en la educación temprana de los niños, y si bien en un principio la UE tenía como objetivo promover la igualdad de género, esto empezó a quedar de lado frente a la creación de políticas de atención a la infancia, en lugar de las concesiones de los permisos para el cuidado de los hijos⁸². Sin embargo, gracias a las Directivas sobre la ordenación del tiempo de trabajo y en materia de maternidad y paternidad, se ha empezado nuevamente a incorporar el concepto de

⁸⁰ DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)42564_8_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)42564_8_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.8

⁸¹ TRATADO DE ÁMSTERDAM. Por medio del cual se modifica el Tratado de la UE, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT>. Firmado en Ámsterdam (Países Bajos). 2 de octubre de 1997.

⁸² DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)42564_8_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)42564_8_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.9

padre/madre trabajador, lo que ha dado como resultado que los países de UE implementarán diversas medidas en las cuales se analizarán a continuación.

i. Suecia.

Como se indicó al principio de este capítulo, Suecia se destaca entre los países de la Unión Europea por ser el país pionero en reemplazar la licencia de maternidad por licencia parental⁸³. Si bien este país es el único de la Unión Europea que no dispone de un permiso de maternidad como tal, dentro del permiso parental dispone de un periodo exclusivo para la madre, y de igual manera se contempla un periodo específico para el padre (permiso de paternidad)⁸⁴. Recordemos que Suecia antes destacar por el permiso parental, ya había sido pionero al establecer en 1901 y de forma no remunerada el permiso de maternidad y luego para 1955 estableció el permiso remunerado de tres meses, por lo tanto, no es coincidencia que también haya sido el primero en dar el paso y transformar dicho permiso, en busca de un permiso que va encaminado al cuidado por razón de nacimiento, en el que los padres también puedan participar en igualdad de condiciones⁸⁵.

Ahora bien, como se explicó antes, actualmente en Suecia con el permiso parental, los padres tienen 480 días, lo que significa dieciséis meses de prestación parental remunerada, del hijo recién nacido o adoptado, a esto se le suma 180 días en

⁸³ ALVAREZ, Paola., TRUFFELLO, Paola. Experiencia comparada: Permiso Maternal, Paternal y Posnatal Parental Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América. [en línea]. Chile, noviembre de 2021. N° SUP: 130065.,[fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web:https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN__Posnatal_Permiso_parental__2021_VF_pdf.pdf_p.1

⁸⁴ CASTRO, Carmen. PAZOS, María. Permiso de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Instituto de Estudios Fiscales. N° 26, 2007. p.7

⁸⁵ CASTRO, Carmen. PAZOS, María. Permiso de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Instituto de Estudios Fiscales. [N° 26, 2007](#). p.7

caso de nacimientos múltiples⁸⁶, por lo tanto, en caso de que ambos padres asuman conjuntamente el cuidado del hijo, cada uno tiene derecho a 240 días, los cuales deben ser acordados en su distribución. No obstante, ambos padres pueden renunciar en favor del otro a su derecho a recibir la prestación parental, significa que un ellos pueden transferir al otro, 150 días, pero debe reservarse 90 días exclusivamente para él o ella⁸⁷.

Además de este permiso, el padre dispone de 10 días por permiso por nacimiento del hijo, esta prestación puede percibirse hasta dos meses después de que el recién nacido deje la clínica o que los padres adoptivos acojan al hijo. Por último, también existe la prestación parental temporal (*tillfällig föräldrapenning*) en los casos de que el niño se enferma y el progenitor deba ausentarse de su trabajo para realizar los cuidados correspondientes⁸⁸.

El pago del permiso parental es de un 80% de su salario durante los primeros 195 días y el nivel depende en parte de los ingresos anteriores al nacimiento del hijo, pero además de la cantidad de permisos parentales que utilice, por lo tanto, los padres pueden optar a usar menos del 100% de la prestación parental y ampliar el tiempo del permiso, quien está a cargo del pago es la Agencia Sueca de Seguridad Social (Försäkringskassan)⁸⁹.

⁸⁶ COMISIÓN EUROPEA. Empleo, asuntos sociales e Inclusión. La Seguridad Social en Suecia. [en línea][Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_es.pdf . 2012. Julio. p.14.

⁸⁷CASTRO, Carmen. PAZOS, María. Permiso de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Instituto de Estudios Fiscales. [Nº 26, 2007](#). p.10

⁸⁸ COMISIÓN EUROPEA. Empleo, asuntos sociales e Inclusión. La Seguridad Social en Suecia. [en línea] [Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_es.pdf . 2012. Julio. p.15.

⁸⁹ARENAS, Mayteck. Licencias de maternidad y paternidad en el mundo para 2023. [en línea] [Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2023]Disponible en: <https://www.deel.com/es/blog/licencia-de-maternidad-y-paternidad-en-el-mundo>.

ii. Finlandia.

Así como hizo Suecia en su momento, de eliminar la referencia de género en relación con los permisos de maternidad, Finlandia para finales de 2020 inició una reforma del sistema de bajas parentales, suprimiendo los permisos de maternidad y de paternidad para unificarlos en “Licencias familiares” o “*perhevapaat*”⁹⁰. Dicho permiso permite que tanto el padre como la madre tengan los mismos días de baja tras el nacimiento o la adopción de un hijo.

Este permiso se denomina subsidio por baja parental, y los padres podrán acceder a él una vez nacido el hijo, dicho permiso es para ambos padres, sin embargo, su uso no puede ser simultáneo. Adicional a este permiso los padres, pueden disfrutar de 18 días laborales de baja parental o de baja por embarazo y baja parental los dos juntos.

La baja parental, tiene una duración de 320 días laborales, lo que significa 14 meses en total, por lo tanto, cada padre tiene derecho a 160 días. Cada padre puede ceder un máximo de 63 días de la baja parental al otro, y en caso de solo haber un progenitor, este puede usar los 320 días. Los periodos de baja parental deben usarse antes que el niño haya cumplido dos años⁹¹.

Por otro lado, en caso de que el padre trabaje, podrá disfrutar de dicho permiso como máximo en cuatro periodos, cada uno debe tener un mínimo de 12 días laborales y la forma de pago es a través del *Kela “Seguro Social”* quién pagará un mínimo de 29,05 euros por día durante este periodo⁹².

⁹⁰ VILA, Núria. Finlandia iguala los permisos de paternidad y maternidad y elimina la referencia de género. [en línea] [Fecha de la consulta: 23 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/internacional/20200205/473300301123/finlandia-m-aternidad-maternidad-paternidad-baja.html#:~:text=Actualmente%2C%20Finlandia%20cuenta%20con%20un,una%20reducci%C3%B3n%20de%20jornada%20para.> 05 de febrero. 2020.

⁹¹ Ibidem.

⁹² ARENAS, Mayteck. Licencias de maternidad y paternidad en el mundo para 2023. [en línea][Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2023] Disponible en: [https://www.deel.com/es/blog/licencia-de-maternidad-y-paternidad-en-el-mundo.](https://www.deel.com/es/blog/licencia-de-maternidad-y-paternidad-en-el-mundo)

iii. España.

Si bien España establece el permiso de paternidad, se puede indicar que este derecho es reciente, ya que fue establecido en la Ley de igualdad española de 2007, esta medida fue innovadora, y tiene como objetivo favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, y dar así cumplimiento a lo estipulado en el Tratado de Roma, esto referente a mejorar el plano de igualdad entre hombres y mujeres, esta ley en su artículo 44 se observan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral al establecer:

“1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social⁹³”

Como se puede observar en el último numeral, se reconoce un permiso al padre, este permiso es el que se denomina como “permiso de paternidad”, el cual se trata de un derecho individual de 13 días de duración, el cual puede ampliarse en el caso de partos múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, por lo tanto, este permiso hace titulares a los padres biológicos como también a los padres por adopción y acogida⁹⁴. Sin embargo, este permiso sufrió una ampliación a través de la Ley 9/2009

⁹³ LEY ORGÁNICA 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en España. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. España. Entro en vigor: 24 de marzo de 2007. Publicada en: <<BOE>> Número 71, de 23/03/2007.

⁹⁴ LEY ORGÁNICA 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en España. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. España. Entro en vigor: 24 de marzo de 2007. Publicada en: <<BOE>> Número 71, de 23/03/2007.

del 6 de octubre, en ella se amplió el permiso de paternidad de 13 días a cuatro semanas, exclusivas para el padre, y si bien la Ley fue establecida en el 2009, su vigencia no se dio sino a partir del 01 de enero de 2017.

Ahora bien, si hablamos del permiso parental español, es necesario indicar que este es mucho más reciente, porque a través del Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio del 2023, se crea un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año y que podrá disfrutarse hasta que el menor cumple ocho años, por lo tanto, en el estatuto de los trabajadores se agrega el artículo 48 bis, el cual habla sobre el permiso parental, indicando lo siguiente:

Artículo 48 bis

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Este permiso al ser individual, el padre o madre que son titulares no podrá transferir su ejercicio al otro progenitor⁹⁵.

Al principio de este capítulo se indicó que España representa el modelo de atención privatizado, este modelo junto con tres modelos más, obedecen al grado de protección

⁹⁵ALVAREZ, Paola., TRUFFELLO, Paola. Experiencia comparada: Permiso Maternal, Paternal y Posnatal Parental Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América.[en línea].Chile, noviembre de 2021. N° SUP: 130065., [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web:https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN_Posnatal_Permiso_parental_2021_VF_pdf.pdf. p.12

social o el reparto del peso en la provisión de servicios entre el sector público y privado que se desarrollan en Europa, todo con el fin de proporcionar el Estado de Bienestar⁹⁶, cuando se habla del Estado de Bienestar se refiere a las intervenciones dirigidas desde el Estado, encaminadas a garantizar los servicios mínimos a la población por medio de un sistema de protección social. Por lo tanto, cuando hablamos del modelo de atención privatizada en materia de los permisos, se refiere a que la atención es una responsabilidad privada que asumen principalmente las madres o los miembros de la familia extendida, mientras los hombres se ven encaminados hacia el mercado laboral, de ahí que no se estimule mucho que los padres asuman su papel como cuidadores, lo que da como resultado la baja toma de los permisos⁹⁷.

iv. Francia.

Francia, utiliza un modelo de atención centrado en la familia, esto significa que los valores familiares ocupan un lugar muy destacado en la sociedad, por lo que las políticas conceden una importancia al mantenimiento de la familia, y es por esto por lo que la contribución que hace las mujeres es más reconocida, sin embargo, en este país se sigue considerando al hombre como el responsable de los ingresos familiares⁹⁸. Al ser la familia y no la persona el objetivo principal de las políticas públicas y de la política familiar, le da un reconocimiento la legislación, al indicar que la familia desempeña un papel importante en el mantenimiento y la cohesión social y por lo mismo el Estado es responsable de los niños.

Recordemos que en Francia su jornada laboral es de 35 horas, lo que constituye un buen ejemplo de un enfoque integral para las políticas laborales/familiares, el

⁹⁶ BBVA. Los cuatro modelos de bienestar europeos. [en línea][Fecha de la consulta: 23 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-cuatro-modelos-de-estado-de-bienestar-europeos.html>.

⁹⁷ DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)42564_8_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)42564_8_ES.pdf). Septiembre. 2010. p.10

⁹⁸ Ibidem. p.10

propósito de la reducción de la jornada laboral es el de intentar reducir los problemas del desempleo, pero además va con el objetivo de otorgar mayor equilibrio entre la vida laboral y la familia.

En materia de las licencias, a diferencia de los que sucede en países como Suecia o Finlandia, Francia todavía mantiene las licencias según sea el género, por lo tanto, para el descanso de maternidad se otorga dieciséis semanas, las cuales están compuestas por seis semanas prenatales y diez semanas postnatales. Por otro lado, el permiso por paternidad se vio modificado por la Ley No. 2020-1576 del 14 de diciembre de 2020, recordemos que, para ese tiempo, el mundo se estaba enfrentando la pandemia del Covid-19 y por lo tanto muchos países con el fin de luchar contra la pandemia generaron diversas medidas legislativas y Francia no estuvo ajena a esta lucha y este fue el objetivo de la Ley No. 2020-1576, la cual modificó algunos artículos del Código de Trabajo, siendo el artículo L1225-35 uno de los que se vieron modificados, este artículo es el se contiene el permiso de paternidad al indicar:

Artículo L1225-35⁹⁹

Después del nacimiento del hijo, se benefician del permiso de paternidad y acogida el padre trabajador, así como, en su caso, el cónyuge o pareja de hecho de la madre o el trabajador vinculado a ella por un pacto civil de solidaridad. -cinco días naturales o treinta y dos días naturales en caso de parto múltiple.

Los permisos de paternidad y cuidado de los hijos conllevan la suspensión del contrato de trabajo.

Esta licencia se compone de un período de cuatro días naturales consecutivos, inmediatamente después de la licencia por nacimiento mencionada en el 3° del artículo L. 3142-1 y de un período de veintiún días naturales, aumentado a veintiocho

⁹⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO FRANCES.[en línea] [Fecha de la consulta: 26 de noviembre de 2023] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177854/#LEGISCTA000006177854.

días naturales en el caso de nacimientos múltiples.

El plazo de preaviso del empleador sobre la fecha prevista de nacimiento y las fechas de disfrute de las vacaciones y la duración del período o períodos de vacaciones, el plazo dentro del cual deben disfrutarse los días de vacaciones, así como las modalidades de fraccionamiento del período de vacaciones en veinte -Por decreto se fijan un día y veintiocho días. El plazo de preaviso relativo a la fecha prevista de nacimiento y el relativo a las fechas de disfrute del(los) permiso(s) del segundo periodo de veintiún días o de veintiocho días, así como la duración de este permiso deberá ser de entre quince días y dos meses.

No obstante lo dispuesto en los cuatro primeros párrafos, cuando el estado de salud del niño requiera su hospitalización inmediata después del nacimiento en una unidad de cuidados especializados definida por orden de los ministros responsables de la salud y de la seguridad social, el período de licencia de cuatro días consecutivos mencionado en el tercer párrafo se prorroga automáticamente, a petición del trabajador, durante el período de hospitalización, dentro del límite de una duración máxima determinada por decreto.

Conforme a lo indicado en el anterior artículo, se puede indicar que el permiso de paternidad se compone de veinticinco días, los cuales se componen en dos periodos, en el primer periodo el padre dispone de cuatro días después de la licencia de maternidad y luego de un segundo periodo de veintiún días. El financiamiento se hace a través del fondo del seguro médico.

Adicional al permiso de paternidad, los padres también cuentan con el permiso de educación parental o “*Le congé parentald’éducation*)”, este permiso se concede por el nacimiento de un hijo o por adopción de un menor de 16 años, el cual consiste en un periodo de un año (doce meses) periodo que puede ser prorrogable en dos ocasiones y

puede solicitarse hasta los tres años del menor, y al igual como sucede en otros países, este permiso puede ser total o parcial¹⁰⁰.

2. LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD LATINOAMERICANAS.

Como se expresó al principio de este capítulo, las licencias de maternidad y de paternidad varían dependiendo de las circunstancias que los países tengan en cuenta al momento de otorgarlas, y así como se hizo un breve recorrido por algunos países de Europa, también se considera importante realizar un análisis de las licencias de paternidad en Latinoamérica, hay que recalcar que en general en los países de la región ha existido una tendencia a generar cambios relacionado con las representaciones culturales sobre los distintos roles sociales que desarrollan tanto los hombres como las mujeres en el ámbito público, sin embargo, lastimosamente estos cambios no se han podido materializar en el reparto real de las actuaciones y en los papeles domésticos según el sexo¹⁰¹.

Nuestra región todavía se continúa observando una marcada desigualdad entre hombres y mujeres, en relación con los papeles que cada uno desempeña, ya que se sigue encasillando a las mujeres en los roles domésticos y se sitúa al hombre como el proveedor del hogar, por tal motivo al ser la mujer la encargada del hogar se le sigue recayendo esa labor solo a la mujer. Sin embargo, así como sucedió en Europa, de manera paulatina se ha empezado a generar pequeños cambios a nivel legislativo, ejemplo de esto es que cada vez más países de la región han implementado la licencia

¹⁰⁰ALVAREZ, Paola., TRUFFELLO, Paola. Experiencia comparada: Permiso Maternal, Paternal y Posnatal Parental Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América.[en línea]. Chile, noviembre de 2021. N° SUP: 130065.,[fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible enweb:https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN_Posnatal_Permiso_parental_2021_VF_pdf.pdf. p.14

¹⁰¹ OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*. Chile: s.n, 2022.137 p. 22.

de paternidad o la licencia parental, como lo que sucedió con Chile, quien fue uno de los países pioneros en legislar sobre las licencias parentales¹⁰².

Por tal motivo, es que en esta parte del capítulo se compara lo que sucede en otros países de la región y para esto se analizarán tres países de Latinoamérica, uno de los países que se comparan será Uruguay, quien se ha caracterizado por su legado histórico en materia de protección social, y que actualmente el tema del cuidado es el centro de la agenda pública, por otro lado tenemos a Colombia, quien recientemente realizó una reforma laboral y amplió el periodo de la licencia de paternidad de ocho días a dos semanas para el 2023 y que progresivamente aumentará hasta alcanzar las doce semanas para el 2025 y por último tenemos a Argentina quien se encuentra realizando cambios legislativos referente a las licencias familiares.

A. Uruguay.

Hablar del Uruguay, es destacar su estado de bienestar, el cual se consagró ya en la mitad del siglo XX, y fue gracias a esta pronta consagración que se generó un sistema de políticas sociales de carácter universal y de amplia cobertura, que permea diversos campos como el educativo, laboral y de salud, lo que le da la oportunidad de incorporar a la mayoría de la población urbana y a los trabajadores rurales¹⁰³, y es gracias a su estado bienestar que el trabajo de cuidados ha sido objeto de numerosas investigaciones, esto porque con el pasar del tiempo, el trabajo de cuidados toma mayor relevancia, diferenciándose con otros tipos de trabajos no remunerados, por su estrecha vinculación con la desigualdad de género que trae consigo¹⁰⁴, para nadie es un secreto

¹⁰² GALVÁN, Estefanía, et al. Documento de trabajo. Licencias para el cuidado de los recién nacidos: Relevamiento internacional y análisis de la situación en Uruguay. [en línea]. Uruguay, agosto de 2017. [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30190/1/dt-17-21-1.pdf>. p.17.

¹⁰³ BATTHYÁNY, Karina, GENTA, Natalia., PERROTTA, Valentina. Uso de las licencias parentales y roles de género en el cuidado. [en línea]. s.l. s.n. [fecha de la consulta: 22 junio 2023]. Disponible en web: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/8/SNC_Gua%20parentales_web.pdf. p.32.

¹⁰⁴ BATTHYÁNY, Karina, GENTA, Natalia., PERROTTA, Valentina. Uso de las licencias parentales y roles de género en el cuidado. [en línea]. s.l. s.n. [fecha de la consulta: 22 junio 2023]. Disponible en

que al hablar del trabajo del cuidado se asocia principalmente a la identidad femenina y el rol que desempeña, y es este mismo rol que se le ha determinado que evita su desarrollo en los campos laborales, y es por esto que el cuidado se instaló en la agenda pública, con la idea de requerir al Estado para que asuma un mayor protagonismo tanto en su provisión, como también en su regulación, pero sobre todo como garante de este derecho.

De ahí la importancia del Sistema Nacional de Cuidados (SNC) ya que con ella se buscaba adecuarse a los diversos cambios que se presentan a nivel poblacional, para esto es que, a través de un Reforma Social, se implementa una serie de políticas de corte universal basado en la perspectiva de derecho. Este sistema busca contribuir a la transformación del modelo *familista* por uno de corresponsabilidad social¹⁰⁵. De ahí que para el 2008 a través de la Ley 18.345 los empleados del sector privado se les otorga una licencia especial por paternidad¹⁰⁶, la cual consistía en **tres días**.

Artículo 5º. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva).

En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1º de la presente ley tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes.

Como sucede en otros países, y conforme a las necesidades de sus pobladores, la Ley No. 18.345 fue modificada en el 2013, por la Ley No. 19.161¹⁰⁷, con ella se amplió el periodo de las licencias de maternidad, y paternidad. En materia de licencias

web:https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/8/SNC_Gua%20parentales_web.pdf. p.32.

¹⁰⁵ BATHYÁNY, Karina, GENTA, Natalia., PERROTTA, Valentina. Uso de las licencias parentales y roles de género en el cuidado. [en línea]. s.l. s.n. [fecha de la consulta: 22 junio 2023]. Disponible en web:https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/8/SNC_Gua%20parentales_web.pdf. p.33.

¹⁰⁶ OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*. Chile: s.n, 2022.137 p.66.

¹⁰⁷ LEY No. 19.161. Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>. Uruguay. publicada el 15 de noviembre de 2013.

de paternidad con la modificación establecida el periodo del permiso por paternidad quedó de la siguiente manera:

Artículo 8

(Período de inactividad compensada). El descanso a que refiere el artículo 7° de la presente ley, tendrá una duración de:

*A) Un máximo de **diez días continuos**.*

B) Un máximo de treinta días continuos, en los casos de nacimientos citados en el inciso tercero del artículo 2°; y en los artículos 2° bis y 3°, de la presente ley.

El período del descanso previsto en el presente artículo se iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieren derecho a la licencia prevista por el artículo 5° de la Ley N° 18.345, de 11 de septiembre de 2008, en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida ésta.

Conforme a esta última modificación, se puede indicar que el periodo de las licencias de paternidad comprende 10 días, los cuales constituyen una reducción de la jornada, recibiendo un subsidio del 100% del pago por las horas reducidas, ya se si el padre es del sector público o privado¹⁰⁸.

En materia de licencias parental, el periodo de tiempo dependerá si los padres pertenecen al sector privado o público, ya que si es del sector privado la licencias será hasta los seis meses del recién nacido, y en caso de ser del sector público la licencia será hasta el año vida del recién nacido y si está lactando¹⁰⁹. Ahora bien, para que se genere este derecho en el padre dependerá de si la madre del recién nacido haya hecho

¹⁰⁸ GALVÁN, Estefanía, et al. Documento de trabajo. Licencias para el cuidado de los recién nacidos: Relevamiento internacional y análisis de la situación en Uruguay. [en línea]. Uruguay, agosto de 2017. [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30190/1/dt-17-21-1.pdf>. p.21.

¹⁰⁹ GALVÁN, Estefanía, et al. Documento de trabajo. Licencias para el cuidado de los recién nacidos: Relevamiento internacional y análisis de la situación en Uruguay. [en línea]. Uruguay, agosto de 2017. [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30190/1/dt-17-21-1.pdf>. p.21.

uso del subsidio por maternidad y si se encuentra en actividad o amparada al subsidio por enfermedad¹¹⁰.

B. Colombia

Hablar de las licencias de paternidad en Colombia, es entender que su origen se debe a la necesidad de hacer efectivo el interés superior del niño, el cual está constituido como un derecho fundamental, por medio del cual todo niño debe recibir el amor y el cuidado de sus padres, por lo tanto, la licencia de paternidad tiene como objeto garantizar el derecho de los niños al cariño y al afecto del padre que es tan importante como el de la madre¹¹¹. El fundamento constitucional que tiene el permiso de paternidad es porque forma parte del derecho que tiene los menores, y este a su vez está reconocido en diferentes normas de la Constitución Política de Colombia, como el artículo primero que trata sobre la dignidad humana, y el artículo cuarenta y dos, en el que se consagra la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad que debe ser garantizado por el Estado y la sociedad¹¹².

La evolución de las licencias de paternidad se ha dado de manera paulatina ya que, revisando su desarrollo histórico, el primer antecedente que se puede encontrar relacionado con las licencias de paternidad, se da a través de la Ley 50 de 1990, en ella se incorporaron modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo (CST), una de estas modificaciones se da a través del artículo 34 el cual modificó el artículo 236 del CST,

¹¹⁰ MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE URUGUAY. ¿Cómo hacer uso de las licencias por paternidad y maternidad y el subsidio por cuidados de recién nacido? [en línea] [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2023] Disponible en: [https://www.gub.uy/sistema-cuidados/politicas-y-gestion/hacer-uso-licencias-paternidad-maternidad-subsidio-cuidados-recien-nacidos#:~:text=%C3%81mbito%20privado%20amparados%20por%20el,parto%20\(56%20d%C3%ADas%20posparto\).](https://www.gub.uy/sistema-cuidados/politicas-y-gestion/hacer-uso-licencias-paternidad-maternidad-subsidio-cuidados-recien-nacidos#:~:text=%C3%81mbito%20privado%20amparados%20por%20el,parto%20(56%20d%C3%ADas%20posparto).)

¹¹¹ GIRALDO, Yaniza. BUITRAGO, Adriana. Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: Perspectiva jurídico-social. s.l. s.n. 2015. p.3.

¹¹² GIRALDO, Yaniza. BUITRAGO, Adriana. Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: Perspectiva jurídico-social. s.l. s.n. 2015. p.3.

este artículo trata sobre el descanso remunerado en la época del parto e indica lo siguiente¹¹³:

Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

(...)

PARÁGRAFO. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente para obtener de éste la compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio.

Por lo tanto, se puede inferir que desde 1990 el legislador le otorgó al padre o compañero permanente una semana, con el fin de no solo apoyar y acompañar a la mujer en la etapa del parto, sino en lograr un desarrollo sobre los derechos fundamentales de los niños y niñas¹¹⁴. Sin embargo, al ser un permiso que deriva de la cesión de derechos que hiciera la madre, hacia que su aplicabilidad se torna nula.

Luego para el 12 de julio de 2002 nace el derecho a la licencia de paternidad, a través de la ley 755, denominada Ley de Paternidad o Ley María, esta ley modificó el párrafo del artículo 236 del CST indicando: *“La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El esposo o compañero tendrá derecho a **ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad**. Esta licencia de paternidad remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de*

¹¹³ LEY No. 55 DE 1990. “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Publicada en el Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991.

¹¹⁴ GIRALDO, Yaniza. BUITRAGO, Adriana. Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: Perspectiva jurídico-social. s.l. s.n. 2015. p.3.

haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera¹¹⁵”.

De acuerdo con la modificación señalada, se le otorgó el padre trabajador, un permiso por nacimiento de 8 días.

Si bien, con esta modificación, Colombia ingresa como otro de los países que de manera expresa otorgan un permiso al padre trabajador de un recién nacido, pero el hecho de que fuese sólo 8 días sigue limitando la responsabilidad parental que tiene el padre con su hijo.

Por eso es por lo que después de muchas discusiones en el Congreso colombiano se aprobó la ley 2114 de 2021, que amplía la licencia de paternidad además de crear dos licencias adicionales. De esta manera, la licencia de paternidad contemplada en el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, **pasa de ocho días a dos semanas**, incluyendo los domingos y los festivos, además la modificación señala que la licencia de paternidad se ampliará en una 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 ley, sin embargo, esta ampliación no podrá superar las 5 semanas¹¹⁶.

Las dos nuevas licencias que se crean con la Ley 2114, son la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, la primera licencia consiste en que los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis semanas de licencia de la madre, mientras la licencia parental flexible de tiempo parcial, consiste

¹¹⁵ LEY No. 755 DE 2002. “*Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María*”. Colombia. Publicada en el Diario Oficial No. 44.878, de 25 de julio de 2002.

¹¹⁶ LEY No. 2114 DE 2021. “*Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones*”. Colombia. Publicada en el Diario Oficial No. 51750, de 29 de julio de 2021.

en que el padre y/o la madre podrá optar por una licencia parental flexible, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado.

C. Argentina

Actualmente este país presenta una deuda en materia de derechos laborales, sobre todo para los trabajadores que son informal o autónomo, pero esta deuda no solo se limita a quienes no son trabajadores dependientes, sino que también para aquellos que, sí lo son, porque para los trabajadores dependientes se le hace muy difícil el poder acceder a las licencias ya que solo el 51% de las trabajadoras y el 47 % de los trabajadores reciben licencia por maternidad y paternidad¹¹⁷. En relación a las licencias de paternidad se debe indicar que, si bien en un momento Argentina estuvo en la vanguardia al ser unos de los primeros países de Latinoamérica en instaurar la licencia de paternidad en el año de 1974, esta licencia se ha mantenido sin ningún cambio hasta la fecha¹¹⁸.

Conforme la Ley No. 20744 denominada régimen de contrato de trabajo, en su artículo 158 nos explica las diferentes clases de licencias¹¹⁹ con las que cuenta este país, y en relación con la licencia por nacimiento de hijos se puede observar que el legislador le otorgó **dos días de corrido** por este hecho.

Art. 158. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;

¹¹⁷ TUCH, Florencia. La diferencia entre licencias por maternidad y paternidad refuerza la idea de que las mujeres se ocupan del cuidado. [En línea] [Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://www.cippec.org/textual/la-diferencia-entre-licencias-por-maternidad-y-paternidad-refuerza-la-idea-de-que-las-mujeres-se-ocupan-del-cuidado/>

¹¹⁸ TORRES, Mayte. Argentina, a la cola de América latina en licencias de paternidad. [en línea] [fecha de consulta: 29 de noviembre de 2023] Buenos Aires. Publicación El país 01 de agosto de 2018. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta_futuro/1531314808_288422.html

¹¹⁹ LEY No.20.744. *Régimen de Contrato de Trabajo*. Argentina. Promulgada 20 de septiembre de 1974.

- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;*
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;*
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;*
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.*

La escasa evolución en torno a las licencias de paternidad, desde su fecha de promulgación ha hecho que Argentina actualmente esté quedando rezagado en relación con otros países que han otorgado la licencia y que con el tiempo han ampliado dicho periodo. Sin embargo, gracias a las demandas populares que ha originado Argentina, suscitó que para el 8 de marzo de 2018 el presidente Mauricio Macri diera el anuncio de que se presentaría un proyecto de ley para extender las licencias de paternidad, modificando el artículo 158 de la ley de contrato de Trabajo, y estableciendo que los padres gozarán de 15 días corridos por nacimiento de hijo.

Es necesario indicar que hace 50 años que en Argentina no se discuten cambios en materia de licencias, por lo tanto es necesario los cambios que se quieren realizar ya que por ejemplo la forma en cómo se constituyen las familias actualmente ha cambiado, de igual manera han surgido distintas modalidades de trabajo y el papel de la mujer en el campo laboral se ha incrementado, por tal motivo estas modificaciones trataran de lograr que Argentina se adecue a los estándares internacionales en materia de derechos laborales¹²⁰.

¹²⁰ MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD. Obtuvo dictamen la ampliación de las licencias familiares en la Cámara de Diputados. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/obtuvo-dictamen-la-ampliacion-de-las-licencias-familiares-en-la-camara-de-diputados>

Los puntos principales del proyecto comprenden, modificar la licencia de paternidad que actualmente es de dos días y extenderla a 45 días para la persona no gestante, en relación con la licencia de maternidad se realizaría una extensión de hasta 126 días con 45 días previos y 81 posteriores de la licencia de la persona gestante, además de crear una licencia de 90 días para persona adoptantes que se cuentan desde la notificación de la resolución judicial, junto con esta nueva licencia se crearía una asignación parental para personas gestantes, no gestantes y adoptantes que trabajen de manera independiente como los monotributitas o autónomos, esto con el fin que estas personas puedan tomar una licencia por embarazo, parto o adopción¹²¹.

¹²¹ MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD. Obtuvo dictamen la ampliación de las licencias familiares en la Cámara de Diputados. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/obtuvo-dictamen-la-ampliacion-de-las-licencias-familiares-en-la-camara-de-diputados>

CONCLUSIONES

Considerando los temas abordados a través de este trabajo, es necesario indicar que los antecedentes normativos en relación al permiso postnatal masculino han sido muy pocos comparado con las licencias maternales, pero que gracias a la demanda que se han generado en los últimos tiempo, dan como resultado cambios en relación con las licencias de paternidad, ejemplo de ello es que ya para el 2015 más de 90 países se reconoció este derecho a los hombres trabajadores, ahora bien, si vemos el caso de Chile, sus antecedentes normativos relacionados con las licencias de paternidad parten desde la ley No. 19.250 de 1993, en cuya ley se origina los beneficios parentales en relación de enfermedad grave del niño menor de un año, siendo este el primer hito en el que se le reconoce al igual que la madre, el papel de cuidado de los hombres, siendo así un avance significativo, sin embargo, si buscamos el antecedente más próximo relacionado con las licencias de paternidad en nuestro país, este solo se da en el 2005 por medio de la ley No. 20.047, siendo esta la primera norma por medio de la cual se le otorga de manera directa un permiso de cuatro días al padre trabajador por el nacimiento de un hijo, luego nuevamente en el 2011 a través de la norma que crea el permiso postnatal parental, se aumenta un días más al permiso de paternidad, quedando en cinco días hábiles, además genera la novedad de facultar a la madre de poder traspasar parte de su permiso postnatal parental al padre, esto a partir de la séptima semana.

Si bien, la creación del permiso postnatal le otorga al padre más días para poder cuidar y criar a sus hijos, al ser un derecho que radica principalmente en la madre, el hombre depende enteramente de la madre y su disposición de poder contar con esos días y, como se plasmó en esta investigación el uso del permiso postnatal en relación a los hombre disminuyo con el pasar del tiempo, esto debido factores culturales, sociales y económicos, que hacen que sea más factible que sea solo la mujer quien haga uso completo de dicho permiso.

Por otro lado, como se puede observar las licencias de paternidad se encuentran en una desventaja en relación a las normas internacionales frente a las licencias de maternidad, esto debido que en materia internacional organismos como la OIT centraron sus objetivos entorno a la mujer trabajadora y su equilibrio entre las actividades económicas y su rol como cuidadoras, sin embargo, referente al padre trabajador, solo podemos encontrar de manera implícita su reconocimiento a través de las Recomendaciones No. 165 y 191 que hace la OIT al determinar que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer “*es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia*”, por tal motivo ya desde la OIT es necesario cambiar los roles tradicionales de hombres y mujeres en torno a la familia y sobre todo en relación a los cuidados de los hijos.

En lo relativo al principio de corresponsabilidad, si bien este principio se asocia al derecho de familia, fue necesario relacionar este principio con las licencias de paternidad ya que este principio deriva del principio del interés superior del niño, por tal motivo al mejorar las condiciones laborales, de manera indirecta se mejoraría los derechos familiares, por esto fue fundamental desarrollar el principio y su relación con la responsabilidad parental, entendiendo por corresponsabilidad parental, como aquel reparto equitativo de los derechos y deberes entre los padres, respecto de sus hijos, que no solo abarca el plano personal si no también el patrimonial, por eso dicho concepto desprenden varios elementos, como son; la labor de crianza y educación, que los padres deben realizar esta labor así vivan juntos o no y por último que la labor desempeñada por los padres debe ser ejercida de manera activa, equitativa y permanente. También es necesario indicar que algunos autores como por ejemplo la profesora Andreas Muñoz, consideran que, con la incorporación del principio de parental, se avanza en el proceso de reconocer una necesidad frente a la distribución de las distintas funciones entre los padres, porque como quedó demostrado durante el segundo capítulo de esta investigación, venimos de un modelo clásico por medio del cual se ha condicionado nuestro cuerpo normativo según sea el sexo de la persona para determinar su rol en la sociedad y las normas que lo protegen, denominado orden o sistema de género, sistema

que no solo ha generado desventajas para las mujeres sino también para los hombres en relación al cuidado y crianza de sus hijos.

Por consiguiente, es que señaló la importancia del principio de corresponsabilidad, ya que trae el beneficio de promover un sistema en el que ambos padres concurren en igualdad de condiciones, de cara a la toma de decisiones frente al bienestar, la educación y la crianza de los hijos, generando así un nuevo modelo de paternidad y de maternidad, modelo que satisface las nuevas demandas que poco a poco han surgido desde la misma sociedad, recordemos que cada vez son más los padres que desean ejercer una paternidad más activa en torno a sus hijos.

Por esto es por lo que, nuestro país necesita disminuir la desigualdad de género que existe en torno al cuidado de los hijos y para esto es necesario romper con los estereotipos implementados durante muchos años en relación a los cuidados de los hijos, esto con el fin de mejorar las políticas entorno a la conciliación del trabajo y la familia, ya que es necesario que exista realmente una verdadera igualdad entre hombres y mujeres frente a los cuidados de los hijos, también es hora de que los hombres tengan igual proporción en la participación de los cuidados de sus hijos, recordemos que es necesario situar en la cúspide de intereses, el interés superior de los niños, niñas, por encima de los paradigmas clásicos, y es por esto que el Estado debe brindar las herramientas necesarias para que se cumpla con el principio de corresponsabilidad parental, porque ambos padres tienen el derecho y la obligación de criar y de cuidar de manera activa a sus hijos.

Por último, como se pudo observar en el derecho comparado, existe una evolución continua en torno a las licencias de paternidad, si bien es un avance que se genera de manera lenta, no se debe dejar de lado que estos cambios se realizan para beneficiar a todos, y aunque muchas veces las licencias se enfocan en la mujer o en el hombre, esto puede cambiar como sucede en algunos países de Europa, donde las han denominado como licencias parentales, o licencias familiares, en cuyo objetivo se enfoca más al cuidado de los hijos que en el género de los titulares del derecho, ejemplo

de esto es el caso de Suecia, quien no solo es un referente a nivel mundial entorno a su sistema de licencias, ya que desde 1901 ha destacado por ser pionero en torno a la otorgación de derechos de carácter laboral, sino que además referente a las licencias de paternidad, Suecia otorga a los padres un periodo de 480 días en total, de los cuales a cada padre le corresponde 240 días y si bien cada padre puede renunciar una parte de su derecho, está obligado a reservarse 90 días de manera exclusivas. También es importante destacar lo que sucede en Finlandia, país que eliminó la referencia de género en relación a los permisos después de una reforma en el sistema de bajas parentales, suprimiendo los permisos de maternidad y de paternidad para unificarlos en las licencias familiares, lo novedoso de esta licencia es que permite tanto al padre como a la madre contar con los mismos días de baja tras el nacimiento o la adopción de un hijo.

Por otro lado, referente a los países de Latinoamérica, podemos concluir que existe una tendencia en relación al reconocimiento de las licencias de paternidad y, si bien la duración de este permiso no se compara con lo que sucede en Europa, se está generando un mayor cuestionamiento hacia la duración de este permiso, dicho cuestionamiento se ha originado como consecuencia de los cambios a las representaciones culturales de hombres y mujeres en el ámbito público y su relación con la familia. Es por esto que, si se quiere contribuir a una igualdad de género, es necesario, que las políticas en materia de permisos cambien, pero además es necesario que existan los medios para financiar dichos permisos, ya que esto contribuye a elevar la utilización del permiso, pero no solo basta con la existencia de mejores permisos, también es necesario que pueda ser flexible sobre el tiempo en el que pueda ejercerse como sucede en algunos países de Europa.

Por tal motivo, la realidad del postnatal masculino en Chile necesita una intervención política, ya que como se dejó plasmado en esta investigación cinco días para el cuidado, es un tiempo muy limitado para proporcionar el debido cuidado que todo recién nacido necesita, además con el análisis realizado en el derecho comparado, cada vez son más los países que han aumentado de manera progresiva los días a los que tiene derecho cada padre trabajador. También se puede llegar a la conclusión que el

derecho que le asiste a cada padre debe tener el carácter de intransferible y exclusivo, porque al determinar al padre como titular de su derecho, no dependerá de las concesiones que realice la madre para poder hacer uso de su derecho.

APÉNDICE

Licencia de maternidad para la madre		Licencia de paternidad para el padre	Permiso postnatal parental (PPP)	
Licencia prenatal	Licencia postnatal	5 días hábiles	Para compartir padre y madre	
6 semanas	12 semanas		12 semanas a tiempo completo, de las cuales las últimas 6 pueden cederse al padre	ó 18 semanas a jornada parcial. De las cuales las últimas 12 pueden cederse al padre
18 semanas en total				

Figura 1. fuente: Superintendencia de Seguridad Social

NORMATIVA INTERNACIONAL EN MATERIA DE LICENCIA DE PATERNIDAD, 1994 (141 PAÍSES) Y 2013 (167 PAÍSES)

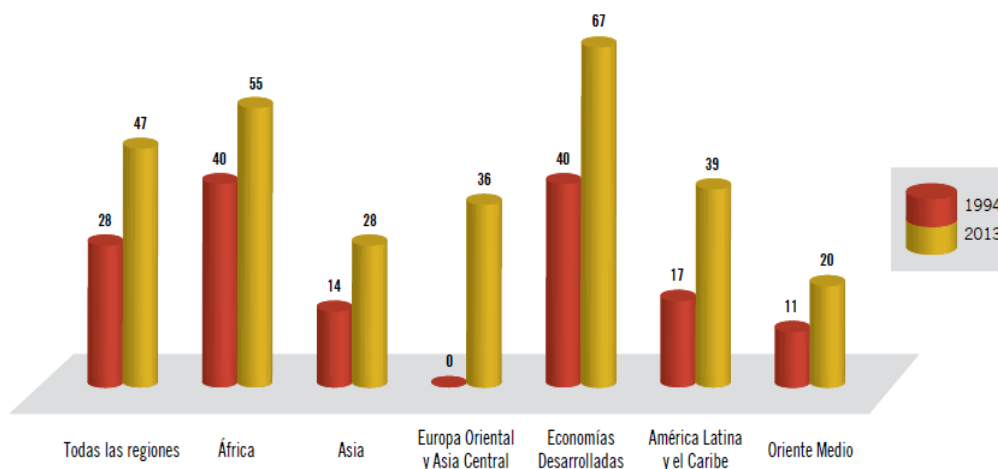


Figura 2. Fuente: Base de dato de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, *Protección de la Maternidad*, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés); *Conditions of work digest: Maternity and work* (OIT, 1994).

DURACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN EL MUNDO, 2021.

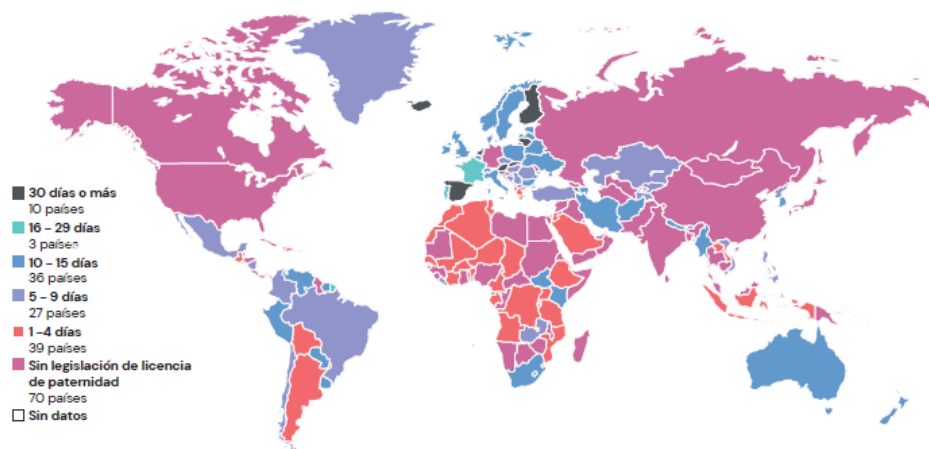


Figura 3. Fuente: *Perspectivas y desafíos del postnatal masculino en Chile*. Directora de Estudios Magdalena Vergara.

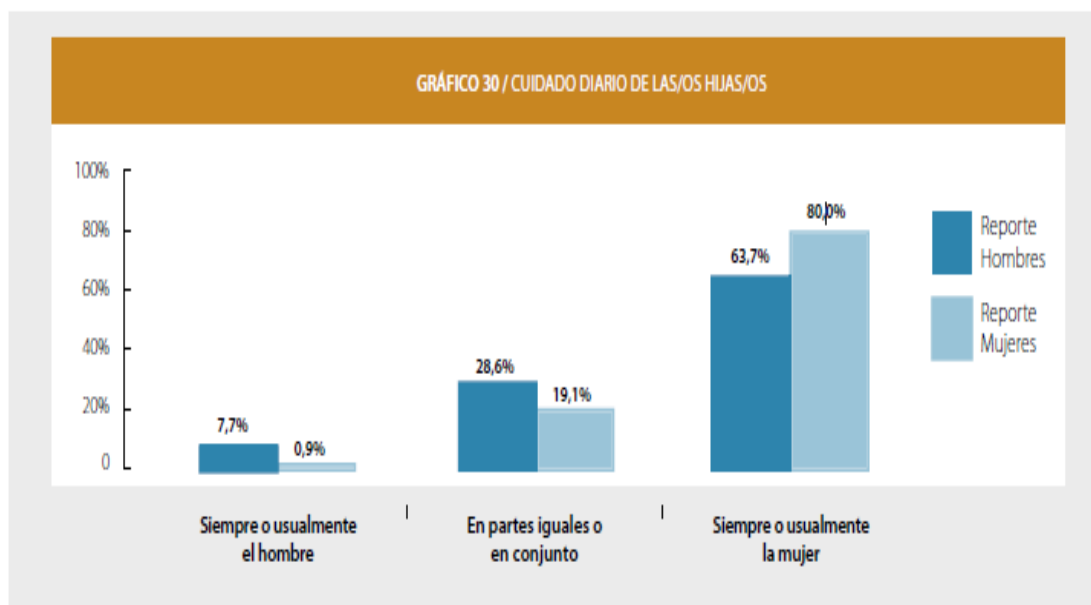


Figura 4. Fuente: *Estudio IMAGES-Chile 2011*.

Año	Nº de subsidios iniciados	Nº de permisos traspasados	Permisos traspasados / subsidios iniciados
2011	22.321	1	0,00%
2012	91.248	292	0,32%
2013	96.105	278	0,29%
2014	101.981	218	0,21%
2015	105.113	225	0,21%
2016	100.807	190	0,19%
2017	97.465	193	0,20%
2018	95.439	224	0,23%
2019	96.451	251	0,26%
Total	806.930	1.872	0,23%

Figura 5. Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, 2020. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental y permisos traspasados al padre según año.

BIBLIOGRAFÍA

ACUÑA, Marcela. “El principio de corresponsabilidad parental”. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. No.2. 2013. p 28. ISSN: 0718-9753.

AGUAYO, Francisco, CORREA, Pablo, CRISTI, Pablo. Masculinidades y políticas de equidad de género: Reflexiones a partir de la Encuesta IMAGES 2009 y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México, Rio de Janeiro, Promundo, 2011.

AGUAYO, Francisco, KIMELMAN, Eduardo. Paternidad Activa. Guía para promover la paternidad activa y la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas. Santiago de Chile. 2012.p. 1-63.

ALVAREZ, Paola., TRUFFELLO, Paola. Experiencia comparada: Permiso Maternal, Paternal y Posnatal Parental Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América. [en línea]. Chile, noviembre de 2021. N° SUP: 130065., [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN_Po snatal Permiso parental 2021 VF pdf.pdf

ARENAS, Mayteck. Licencias de maternidad y paternidad en el mundo para 2023. [en línea][Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2023]Disponible en: <https://www.deel.com/es/blog/licencia-de-maternidad-y-paternidad-en-el-mundo>.

BATTHYÁNY, Karina, GENTA, Natalia., PERROTTA, Valentina. Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en Uruguay. Santiago de Chile. Octubre de 2015. pp. 1-42. ISSN: 1564-4170.

BATTHYÁNY, Karina, GENTA, Natalia., PERROTTA, Valentina. Uso de las licencias parentales y roles de género en el cuidado. [en línea]. s.l. s.n. [fecha de la consulta: 22 junio 2023]. Disponible en web: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documento s/Publicaciones/2018/8/SNC_Gua%20parentales_web.pdf.

BBVA. Los cuatro modelos de bienestar europeos. [en línea][Fecha de la consulta: 23 de noviembre de 2023]Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-cuatro-modelos-de-estado-de-bienestar-europeos.html>.

BOSH, María. RIUMALLÓ, María. MORGADO, Martina. Corresponsabilidad: Clave para un desarrollo sostenible. Universidad de los Andes. [en línea] [Fecha de consulta: 31 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.ese.cl/ese/site/artic/20220413/asocfile/20220413104431/estudio_corresponsabilidad_versi_n_final_digital.pdf.

BRAVO, Juan. MOORE, Karl. Agenda laboral para la Corresponsabilidad. Documento de trabajo No 51. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y sociales (CLAPESUC). [en línea] [Fecha de consulta: 29 de octubre de 2023] Disponible en : <https://redmad.cl/wp-content/uploads/2020/04/Agenda-laboral-para-la-corresponsabilidad-Clapes-UC-2018.pdf>

CAAMAÑO, Eduardo. “El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2008 Segundo Semestre. pp. 325-354. ISSN: 0718-6851.E

CALDERÓ, Alexis. “Licencias parentales: análisis del permiso de paternidad en México y el permiso postnatal parental en Chile”. *Revista Latinoamericana de política comparada*. Volumen No. 15. Julio 2019. pp. 31-53. ISSN: 1390-4248 e ISSN: 2662-6645.

CAMPILLO, Inés. Política de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. Informe Unión de Asociaciones Familiares. Diciembre. 2018. pp. 1-144.

CASTRO, Carmen. PAZOS, María. Permiso de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Instituto de Estudios Fiscales. [Nº 26, 2007](#). pp. 1-55. ISSN 1578-0252

CÓDIGO DEL TRABAJO FRANCÉS (Art. L1225-16 a L1225-35). [en línea] [Fecha de la consulta: 26 de noviembre de 2023] Disponible en: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177854/#LEGISCTA000006177854.

COMISIÓN EUROPEA. Empleo, asuntos sociales e Inclusión. La Seguridad Social en Suecia. [en línea] [Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2023]. Disponible en:

https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_es.pdf . 2012. Julio. pp.1-39.

CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Recomendación 92/241/EEC del 31 marzo de 1992 sobre el cuidado de los niños. Bruselas. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992H0241&from=NL>

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW).1979.18 de diciembre.

DAVAKI, Konstantina. Beneficios del permiso de maternidad/ Parental en la Unión Europea. [en línea]. s.l. [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2023.] Disponible en web:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT\(2010\)425648_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2010/425648/IPOLFEMM_NT(2010)425648_ES.pdf). Septiembre. 2010.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.s.l.1948.10 de diciembre.

GALVÁN, Estefanía, et al. Documento de trabajo. Licencias para el cuidado de los recién Uruguay, agosto de 2017.pp 1-39. ISSN 1688-5090. [fecha de la consulta: 23 junio 2023]. Disponible en web:

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30190/1/dt-17-21-1.pdf>

GARCÍA, Emilia. Perspectivas y desafíos del postnatal masculino en Chile. Directora de Estudios Magdalena Vergara. [en línea]. s.l. octubre de 2022. [fecha de la consulta: 22 junio 2023]. Disponible en web: <https://ideapais.cl/wp-content/uploads/2022/10/Sistema-de-proteccio%CC%81n-a-la-maternidad-y-paternidad-Perspectivas-y-desafi%CC%81os-del-postnatal-masculino-en-Chile-1.pdf>

GIRALDO, Yaniza. BUITRAGO, Adriana. Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: Perspectiva jurídico-social. s.l. s.n. 2015. pp 1-6.

HERMOSILLA, Alejandra, TÓRTORA, Hugo. “La importancia de constitucionalizar la Corresponsabilidad parental en Chile”. *Revista de ciencias sociales, facultad de derecho Universidad de Valparaíso*. No. 81-2022. 01 de junio de 2023.pp 143-176. ISSN 0719-8442

INFOFINDAL.FI. Derechos y deberes del trabajador. Bajas Familiares. [en línea] [Fecha de la consulta: 23 de noviembre de 2023] Disponible en <https://www.infofinland.fi/es/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/family-leave>. 15 de octubre. 2022.

LEY No. 55 DE 1990. “*Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*”. Colombia. Publicada en el Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991.

Ley No.755 de 2002. “*Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María*”. Colombia. Publicada en el Diario Oficial No. 44.878, de 25 de julio de 2002.

LEY No. 2.114 DE 2021. “*Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones*”. Colombia. Publicada en el Diario Oficial No. 51750, de 29 de julio de 2021.

LEY No. 18.620. “*Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*”. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 06 de julio de 1987.

LEY No. 19.161. Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>. Uruguay. publicada el 15 de noviembre de 2013.

LEY No. 20.744. *Régimen de Contrato de Trabajo*. Argentina. Promulgada el 20 de septiembre de 1974.

LEY No. 20.545. “*Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental*”. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 17 de octubre de 2011.

LEY ORGÁNICA 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en España. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. España.

Entro en vigor: 24 de marzo de 2007. Publicada en: <<BOE>> Número 71, de 23/03/2007.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE URUGUAY. ¿Cómo hacer uso de las licencias por paternidad y maternidad y el subsidio por cuidados de recién nacido? [en línea] [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2023] Disponible en: [https://www.gub.uy/sistema-cuidados/politicas-y-gestion/hacer-uso-licencias-paternidad-maternidad-subsidio-cuidados-recien-nacidos#:~:text=%C3%81mbito%20privado%20amparados%20por%20el,parto%20\(56%20d%C3%ADas%20posparto\).](https://www.gub.uy/sistema-cuidados/politicas-y-gestion/hacer-uso-licencias-paternidad-maternidad-subsidio-cuidados-recien-nacidos#:~:text=%C3%81mbito%20privado%20amparados%20por%20el,parto%20(56%20d%C3%ADas%20posparto).)

MINISTERIO DE JUSTICIA. Informe Ley de Corresponsabilidad (Ley 2.680). [en línea] [Fecha de consulta: 15 de octubre de 2023] disponible en web: [://www.mediacionchile.gob.cl/wp-content/uploads/2022/01/informe-corresponsabilidad.pdf](http://www.mediacionchile.gob.cl/wp-content/uploads/2022/01/informe-corresponsabilidad.pdf).

MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD. Obtuvo dictamen la ampliación de las licencias familiares en la Cámara de Diputados. [en línea] [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/obtuvo-dictamen-la-ampliacion-de-las-licencias-familiares-en-la-camara-de-diputados>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. SI. 2014. pp. 1-19.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). Los Cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Perú. 2022. pp.1-468. ISBN 978-92-2-036683-7.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*. Chile: s.n, 2022. 137 pp.1-137. ISBN: 978-92-2-327504-4.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio No. 183 de 2000. Ginebra, 88ª reunión CIT. 15 de julio de 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio No.103 de 1952. Ginebra, 35ª reunión CIT. 28 de junio de 1952.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio No.3 de 1919. Washington, 1ª reunión CIT. 29 de noviembre de 1919.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. s.l. 1966. 16 de diciembre.

PREÁMBULO DE LA RECOMENDACIÓN N° 165 de la OIT.

SENTENCIA DE LA EXCMA. Corte Suprema de Chile. 99861-2016, de fecha 23 de mayo de 2017

SENTENCIA. Corte Constitucional de Colombia. T-143 de 2023. Magistrado ponente: José Fernando Reyes Cuartas. 05 de mayo de 2023.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. Chile. Noviembre de 2016. pp. 1-83.

TENORIO DE AGUILAR, Sheila, SANTELICES, María. PÉREZ, Carola. “Apego, sensibilidad paterna y patrón de interacción del padre con su primer bebe”. *Revista Argentina de Clínica Psicológica* vol. XVIII, núm. 1. Buenos Aires. 2009. pp. 51-58. ISSN: 0327-6716

TORRES, Mayte. Argentina, a la cola de América latina en licencias de paternidad. [en línea] [fecha de consulta: 29 de noviembre de 2023] Buenos Aires. Publicación El país 01 de agosto de 2018. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/07/11/planeta_futuro/1531314808_288422.html

TRATADO DE ÁMSTERDAM. Por medio del cual se modifica el Tratado de la UE, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT>. Firmado en Ámsterdam (Países Bajos). 2 de octubre de 1997.

TRATADO DE ROMA. Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. En vigor el 1 de enero de 1958.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia. Asunto Roca-Alvarez C-104/09. 29 de septiembre de 2010.

TUCH, Florencia. La diferencia entre licencias por maternidad y paternidad refuerza la idea de que las mujeres se ocupan del cuidado. [En línea] [Fecha de consulta: 29 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://www.cippecc.org/textual/la-diferencia-entre-licencias-por-maternidad-y-paternidad-refuerza-la-idea-de-que-las-mujeres-se-ocupan-del-cuidado/>

UNFPA LACRO. Paternidad activa: La participación de los hombres en la crianza y los cuidados. Programa Regional Spotlight para América Latina. Septiembre. 2021. pp 1-68.

VILA, Núria. Finlandia iguala los permisos de paternidad y maternidad y elimina la referencia de género. [en línea] [Fecha de la consulta: 23 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/internacional/20200205/473300301123/finlandia-maternidad-maternidad-paternidad-baja.html#:~:text=Actualmente%20Finlandia%20cuenta%20con%20un,una%20reducci%C3%B3n%20de%20jornada%20para.> 05 de febrero. 2020.

ZAMUR, María. “Principios de corresponsabilidad parental y coparentalidad y su aplicación en el ordenamiento jurídico chileno” Prof. Guía: Maricruz Gómez de la Torre Vargas. Tesis de Magíster. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. Santiago, 2021. pp 1-76.