



Experiencia comparada: Permiso Maternal, Paternal y Posnatal Parental

Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América

Autoras

Paola Alvarez D.
Paola Truffello G.

palvarez@bcn.cl

Nº SUP: 130065.

Elaborado para la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

Resumen

La conciliación de trabajo y familia implica considerar la interacción e integración de las tareas domésticas de la familia, la decisión laboral de sus miembros y las responsabilidades derivadas de ello. Los Estados han creado distintas políticas públicas o medidas legales que han facilitado la compatibilización de esos roles de trabajador o trabajadora con sus responsabilidades familiares, como por ejemplo acceso a centros de cuidado institucionalizado; permisos maternales, parentales y subsidios.

La literatura define los permisos por maternidad al periodo de protección a la madre trabajadora, que tiene por objetivo la protección frente al nacimiento de un niño o niña; y el permiso por paternidad al destinado a los padres solamente, para ser tomados poco después del nacimiento de un hijo(a), para facilitarle padre pasar tiempo con el recién nacido y la madre del mismo. El permiso parental, por su parte, nace con el objetivo de apoyar a la familia en la crianza de los hijos, siendo un derecho de descanso para el padre y la madre.

En particular, desde una perspectiva comparada se constata que existen distintos sistemas de licencia parental los que varían considerablemente en cuanto a titularidad, pago, duración, flexibilidad en el uso, edad del/de la hijo/a que atender, y transferibilidad entre los progenitores, entre otros elementos. De la experiencia de los siete países analizados, elegidos por representar distintos modelos en los distintos continentes, se puede concluir lo siguiente:

El primer grupo de países, pertenecientes a Europa del Norte, Suecia destaca por tratarse de un país pionero en reemplazar la licencia de maternidad por género por licencia parental. Los padres tienen 480 días de prestación parental remunerada por hijo, si son dos, tienen 240 días cada uno y deben acordar su distribución. Por su parte, en Dinamarca, cuenta con una licencia parental de 32 semanas, que procede después de las primeras 14 semanas seguidas al nacimiento. Ambos países contemplan para el padre o la co-madre una licencia de paternidad: de 10 días en Suecia y de 2 semanas en Dinamarca (que deben tomarse durante las primeras 14 semanas después del nacimiento del hijo).

En relación a la cobertura de las licencias, en Dinamarca dependerá si es asalariado, independiente o desempleado, mientras que en Suecia dependerá del nivel de los ingresos anteriores al nacimiento del hijo, entre otros factores.

Finalmente se observa que ambos países equiparan los derechos entre padres biológicos y adoptivos y disponen de espacios de flexibilidad como para extender o postergar la licencia parental (Dinamarca) o transferir una cantidad de días al otro padre (Suecia).

El segundo grupo, de países de Europa Continental (Alemania, Francia y España), se contempla la existencia de descansos parentales de duración variable como

asimismo respecto al porcentaje de pago por el reemplazo de la remuneración. En Alemania el permiso es de 36 meses para cada padre con derecho a un subsidio parental hasta las 14 meses que reemplaza un porcentaje de la remuneración; España cuenta con 16 semanas para la madre y otras 16 para el otro progenitor con un subsidio del 100 % de la base reguladora y en Francia el permiso es de 12 meses no remunerado, pero se puede acceder a subsidios de servicio de cuidados de niños o una cuenta de ahorro de tiempo. Francia, además cuenta con un permiso de paternidad de 25 días con derecho a subsidio.

En los tres países se aprecian elementos de flexibilidad en el permiso parental, por ejemplo en Alemania se permite el trabajo parcial, se puede utilizar una porción de hasta 24 meses entre el tercer cumpleaños y el octavo año del niño (a); En España luego de las 6 semanas posteriores al parto obligatorias, las restantes (10) se pueden disfrutar hasta que hijo (a) cumpla 12 meses y en Francia el permiso puede ser total o parcial (posibilidad de reducir su jornada hasta el año).

En el tercer grupo de países pertenecientes a América (Canadá y Uruguay) se contempla también un descanso parental remunerado que fluctúa entre las 35 semanas (Canadá) y 24 semanas (Uruguay) con un pago que varía entre el 50 % del subsidio de maternidad y paternidad (Uruguay) hasta un del 55% de las ganancias semanales en Canadá. Uruguay cuenta también con un permiso de paternidad (13 días) con derecho subsidio estatal.

En Canadá se concibe como un derecho de la familia, así ambos padres se dividen el descanso entre ellos, y pueden usar al permiso al mismo tiempo o en forma alternada, a diferencia de Uruguay que se concibe como un derecho individual de cada padre pudiéndose usar alternadamente.

En Chile la mayoría de los permisos de nacimiento y cuidado de los hijos tienen un diseño donde la mujer trabajadora es la titular de los derechos y el padre trabajador puede acceder a ellos solo si la madre así lo dispone. Constituyen excepciones a ello, el permiso por paternidad, permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años afectado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte y el subsidio monetario del seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.

Introducción

Las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras impulsan a que los países dispongan de políticas públicas o dicten leyes que contengan distintos instrumentos para permitir a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo por periodos cortos o más prolongados. Estas son conocidas comúnmente como medidas para la conciliación del trabajo y la familia.

A solicitud de la Comisión de Trabajo y Previsión del Senado, en el marco del estudio del proyecto de ley que modifica el artículo 195 Código del Trabajo, en materia de permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo (Boletín N°14604-13), se analiza los permisos de descansos maternales, paternales y parentales en Chile y en la legislación extranjera. No se abordan los permisos especiales

otorgados a los trabajadores y trabajadoras en el marco de la pandemia Covid-19 para el cuidado de los hijos.

Para dichos efectos el informe se divide en tres partes. La primera parte, entrega una aproximación del tema conciliación de trabajo y familia. En la segunda, en forma general, se da cuenta de la regulación en Chile de los permisos y licencias de protección de maternidad, paternidad y la vida familiar. Finalmente, en la tercera parte se aborda a través de una tabla comparativa, la regulación jurídica del descanso maternal, de paternidad y parental de siete países, elegidos por representar diferentes modelos en los distintos continentes (Europa del Norte: Dinamarca y Suecia; Europa Continental: Alemania, Francia y España y; América: Canadá y Uruguay), en la que se incluye la duración del beneficio, financiamiento y porcentaje de pago de la remuneración, así como, elementos de flexibilidad en su uso.

El presente informe se basa en distintos documentos de la Biblioteca del Congreso Nacional, especialmente en los informes "Posnatal: y experiencia jurídico socioeconómica comparada (Álvarez, 2011), Propuestas de Extensión de licencia de maternidad y otras medidas de cuidado infantil en el contexto Covid-19. Experiencia Comparada "(Cifuentes, Weidenslaufer, 2020) y Experiencia Comparada; permisos posnatal y parental (Álvarez y Truffello, 2021), además de literatura especializada y las legislaciones de los países analizados.

Se advierte que las regulaciones consultadas en general utilizan el masculino como término no marcado¹. Así, cuando se utiliza el término "trabajador", entre otros, se incluye también al género femenino, es decir, a la "trabajadora". Se excepcionan los casos donde se distingue explícitamente en la norma entre el género femenino y masculino.

Las traducciones son propias.

I. Conciliación de trabajo y familia

En el Derecho del Trabajo la conciliación de trabajo y familia es un tema contemporáneo que ha obligado a replantear instituciones tradicionales propias de esta rama del derecho, como es la normativa referida a la protección de la maternidad (Caamaño Rojo, 20081). Una de las causas de lo anterior, para Blofield y Martínez (2014:2), es el ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo, sin la exoneración de los cuidados de los niños, niñas y adolescentes y de la casa que continuaron siendo una responsabilidad femenina, generando tensiones entre las obligaciones laborales y las tareas en la familia, en las denominadas relaciones de género.

En términos generales, acogiendo la definición efectuada en el Informe OIT /PNUD (2009) la conciliación de trabajo y familia "implica considerar la interacción e integración entre las tareas domésticas de la familia, la decisión laboral de sus miembros y las responsabilidades derivadas de ello". Por tanto, asevera Pérez (2014), la conciliación procura por una parte, ajustar el modelo social que asigna roles en

¹ Según la RAE (s/f), "el uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino / femenino".

función del sexo, y por la otra, eliminar los estereotipos que refuerzan la división sexual de trabajo, visibilizando el conjunto de actividades femeninas que componen el trabajo doméstico.

Para dichos efectos, los Estados han creado distintas políticas públicas o medidas legales que han facilitado la compatibilización de esos roles de la mujer trabajadora, como por ejemplo: acceso a centros de cuidado institucionalizado; permisos maternales y parentales y subsidios.

Blofield y Martínez (2014) en el informe “Trabajo, familia y cambio en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad”, señalan que la doctrina vigente sobre la materia distingue tres tipos de intervenciones que permiten conciliar vida familiar y laboral. A saber:

1. Alternar tiempos laborales y tiempos destinados a los cuidados dentro de la familia (políticas secuenciales)².
2. Transferir los cuidados de las familias a servicios con alguna participación del Estado (políticas de desfamiliarización) y
3. Regular la contratación privada de servicios de cuidados por parte de las familias (políticas regulatorias).

En particular, las políticas secuenciales (N° 1) se refieren a aquellas que tienden a proteger la seguridad de los ingresos durante periodos de tiempos —mensuales, semanales o diarios— destinados a los cuidados. Se incluyen en estas medidas las licencias por maternidad, por paternidad y parentales, pero también políticas de flexibilidad horaria y de trabajo de tiempo parcial (Blofield y Martínez, 2014:109).

Con este tipo de medidas (políticas secuenciales, N° 1), señalan los autores, se observa que el cuidado permanece en las familias. Primeramente estas tareas han recaído en las mujeres y posteriormente y de manera creciente se han ido ampliando a los hombres con las licencias parentales y paternas (Blofield y Martínez, 2014:109).

Por ello, el informe citado señala que la forma de reasignar los tiempos, la protección de ingresos y los servicios en el diseño e implementación de las medidas y/o políticas secuenciales, desfamiliaristas³ y regulatorias pueden reforzar o alterar la desigualdad socioeconómica y de género (2014:111).

Respecto a políticas o medidas con enfoque de género, en el informe de OIT/PNUD (2009) se señala que la literatura distingue las medidas “maternalistas” de aquellas que promueven “corresponsabilidad social” en materia de cuidados.

Las medidas “maternalistas” (Orloff, 2009) reconocen la importancia de los cuidados y exaltan “la capacidad de las mujeres para ser madres”. Así, las licencias maternales extensas, incentivos fiscales o transferencias monetarias para que las madres se queden en casa serían ejemplo de esas medidas. No obstante, indican Blofield y Martínez (2014:111), un “piso maternalista” que reconoce el papel específico

² Durán, 2004, Martínez Franzoni, 2008; Orloff, 2009. Citados en Blofield y Martínez (2016).

³ Según Blofield y Martínez (2014:109): “Las políticas de desfamiliarización de los cuidados se refieren a transferencias y servicios que delegan responsabilidades de cuidado desde las familias —y concretamente desde las mujeres— a servicios con alguna intervención estatal”.

de mujeres en la gestación, en dar a luz, en amamantar y en establecer rutinas y vínculos iniciales serían esenciales para protegerlas en su condición de madre pero no se pueden exacerbar estas políticas para no reforzar la división sexual entre hombres y mujeres .

Por otro lado, las políticas de “corresponsabilidad” redistribuyen responsabilidades de cuidados, tanto de las familias al Estado (corresponsabilidad estatal) como de las mujeres a los hombres (corresponsabilidad paterna) (Blofield y Martínez, 2014:112). En las primeras, las políticas conllevan no solo la desfamiliarización del cuidado mediante la prestación pública o subsidios a la oferta privada de servicios de atención y educación de la primera infancia, sino también, jornadas de trabajo compatibles con la responsabilidad familiar, a objeto de permitir utilizar tales servicios a madres y padres, y en las segundas, con la corresponsabilidad paterna, se procura balancear la presencia de los padres en los cuidados (Orloff, 2009: 4).

II. Descanso de maternidad, paternidad y posnatal parental en Chile

1. Regulación

Nuestra legislación contempla una serie de permisos y licencias de protección que facilitan a los trabajadores y trabajadoras conciliar la vida familiar y laboral. La mayoría de ellos se encuentra regulados en el Código del Trabajo (CT) Libro II, Título II “ De la protección a la maternidad , la paternidad y la vida familiar”, entre ellos : el descanso de maternidad (pre y post natal), el permiso paterno, el permiso postnatal parental, el permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año, el permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años, permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad, y el permiso de matrimonio o para celebrar un acuerdo de unión civil.

A continuación, se entregarán las principales características de diseño de la regulación de los permisos de responsabilidades de cuidados por nacimiento de un menor: derecho por maternidad, paternal y el derecho permiso posnatal parental.

El descanso por maternidad corresponde al período de descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él (art. 195 CT). En caso del fallecimiento de la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto de él corresponderá al padre quien gozará del mismo, del subsidio y del fuero correspondiente.

Por su parte, el permiso paternal corresponde al padre y consiste en un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo (art. 195, inciso segundo CT). La forma de utilización es a su elección, si es desde el momento del parto, es de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o bien puede distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que esté tramitando un proceso de adopción.

Luego, el CT contempla el permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del periodo postnatal, periodo que también recibe un subsidio calculado de la misma forma que el subsidio por descanso de maternidad (art. 197 bis CT).

Este permiso es entregado a la madre trabajadora y tiene la característica de ser flexible. Por una parte, permite a la trabajadora optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso será extendido a 18 semanas (en cuyo caso percibirá el 50% del subsidio que le hubiere correspondido). Si ambos padres son trabajadores, la madre puede ceder el uso del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y dan derecho a subsidio.

La incorporación del permiso posnatal parental en nuestra legislación en el 2011, significó un avance en la protección de la maternidad a la madre trabajadora y en la inclusión del padre en la corresponsabilidad. Sin embargo, Comunidad Mujer (2011) critica el diseño del mismo, por cuanto el titular del derecho es la madre trabajadora y no a ambos padres (se basa en la división sexual de las labores del hogar / estereotipos culturales) y además no contempla un incentivo para que el padre haga uso del permiso posible a traspasar por la madre. Esto último, en consideración que el padre recibirá una remuneración subsidiada respecto de los montos remuneracionales de la madre, que será generalmente menor por la brecha salarial existente entre las remuneraciones de hombres y mujeres.

De esta manera, según señala Caamaño (2017), el diseño de los permisos de protección a la “maternidad, paternidad y vida familiar en general,” en nuestra legislación están basados en el antiguo paradigma de “hombre proveedor y mujer cuidadora”, por cuanto los derechos que contempla el Código del Trabajo en razón del nacimiento y cuidado de los hijos son de titularidad exclusiva de las mujeres, careciendo los hombres de derechos de cuidado propios, salvo el limitado permiso de 5 días por nacimiento de un hijo.

Un cambio en este sentido se dio con la Ley N° 21.063, de 2017 que creó un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado con derecho a un subsidio y que modificó el artículo 199 bis del CT que regula el permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años afectado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte ampliándolo al padre trabajador⁴.

2. Algunas conclusiones de la evaluación del Permiso parental posnatal de la Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social (2016) efectuó una evaluación del Permiso parental posnatal a cinco años de su implementación, el cual tuvo como objetivo “aumentar la corresponsabilidad del padre y la madre en el cuidado de los hijos y facilitar una mayor conciliación entre la familia y el trabajo a los trabajadores”.

⁴ Antes era un derecho de la madre trabajadora y si ambos eran trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre podía gozar el derecho.

Las conclusiones están contenidas en el Informe “Protección de la maternidad en Chile: evolución del permiso parental a cinco años de su implementación”. Específicamente, se citan los principales resultados del análisis de los trasposos que puede efectuar la madre al padre trabajador en el permiso de posnatal parental (Superintendencia de Seguridad Social, 2016:38).

Los resultados de la implementación de este traspaso corresponden al periodo de fines del año 2011 y hasta el mes de septiembre del año 2016, siendo los principales hallazgos los siguientes:

- a. De un total 492.153 subsidios iniciados por permiso posnatal parental se han traspasado al hombre un total de 1.157, equivalente a un 0,24% del total de subsidios iniciados.
- b. El número de días promedio de permiso traspasados al padre durante el período de análisis es de 33,8 días lo que representa un 80,5% del período total que les es posible utilizar, lo que podría demostrar, señala el Informe, que pese a la baja cantidad de padres trabajadores que utilizan el permiso, quienes lo hacen, lo toman de manera intensiva⁵.
- c. Principalmente las madres de mayores remuneraciones son las que optarían por traspasar este beneficio.

Además, el Informe señala que los bajos porcentajes de traspaso de la utilización de permiso posnatal parental se podrían explicar por varios factores. A saber:

- La madre es la titular de derecho y decide si lo traspasa. No es posible la utilización simultánea entre padre y madre trabajadores.
- Factores culturales podrían influir en la disposición de la madre por traspasar su derecho a cuidar de sus hijos al padre trabajador, así como la disposición de éstos para ejercer dicha responsabilidad.

Señala el Informe que nuestra legislación tiene un diseño de los permisos en que la mujer trabajadora es la titular de los derechos y el padre puede acceder a ellos si la madre lo dispusiere⁶. Salvo el permiso de paternidad que es exclusivo del padre trabajador por el nacimiento de hijo(a).

También se destaca como elemento cultural el hecho que la lactancia materna hasta los 6 meses es una indicación óptima de un recién nacido, lo podría explicar el poco uso del traspaso. Sin embargo, dispone el informe que esto se desestima con la comparación de los porcentajes de permiso postnatal parental traspasados (0,24%) con el porcentaje de padres que utilizan el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año (0,37%), el cual se utiliza a contar de los seis meses de vida del niño (Superintendencia de Seguridad Social, 2016:68).

III. Experiencia comparada

⁵ El traspaso según la ley es de semanas completas, con un mínimo de una y hasta seis semanas, equivalente a un máximo de 42 días del permiso postnatal parental de la madre.

⁶ Permiso por enfermedad grave de hijo o hija menor de 18 años y el permiso posnatal parental.

En este apartado, se aborda a través de tablas, la regulación jurídica del descanso maternal y parental de siete países, elegidos por representar diferentes modelos en América y Europa (Europa del Norte: Dinamarca y Suecia; Europa Continental: Alemania, Francia y España y; América: Canadá y Uruguay). Se incluye información sobre la duración del beneficio, financiamiento y porcentaje de pago de la remuneración y elementos de flexibilidad en su uso.

Para efectos del estudio comparado, se define como permisos por maternidad al periodo de protección a la madre trabajadora, que tiene por objetivo la protección frente al nacimiento de un niño o niña. Por su parte, el permiso parental nace con el objetivo de apoyar a la familia en la crianza de los hijos, siendo un derecho de descanso para el padre y la madre, ya sea como: a. derecho individual no transferible (cada padre tiene el derecho a igual periodo de descanso); b. derecho individual pero transferible al otro padre; c. derecho de la familia debiendo los padres dividirse el tiempo de descanso entre ellos mismos (*Institute of education University of London*, 2010). Generalmente, es posterior a la licencia de maternidad o paternidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un estudio del año 2014 revisa las políticas de protección maternidad y paternidad en un total de 185 países entregando una perspectiva comparada sobre los permisos maternales y paternales. Se señala en dicho estudio que la mayoría de los países cuenta con una licencia de maternidad, no obstante solo el 53% de los países (98) cumple con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas y solo el 45% concede prestaciones pecuniarias. Por su parte, respecto a la licencia parental constata que existen distintos sistemas de licencia parental los que varían considerablemente en cuanto a elegibilidad, pago, duración, flexibilidad en el uso, edad del/de la hijo/a que atender, y transferibilidad entre los progenitores. En términos generales, la licencia parental es más prolongada que la de maternidad, aunque la remuneración suele ser inferior o nula. En varios países, los convenios de negociación colectiva sustituyen o amplían lo dispuesto por ley en relación con las políticas de licencia para los padres.

Al respecto de los permisos parentales, dispone que de los 169 países con información disponible, la legislación de 66 países cuenta con licencia parental que se localizan en las economías desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones (en América: Canadá, Cuba y Chile).

Tabla: Características de los descansos maternales y parentales en países de Europa del Norte, de Europa continental y de América.

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
Países Nórdicos: Dinamarca y Suecia					

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
Dinamarca ⁷	<p>Descanso maternal: 18 semanas.</p> <p>Prenatal: 4 semanas.</p> <p>Postnatal: 14 semanas, siendo obligatorias las 2 primeras luego del parto.</p>	<p>100% del salario (si gana por hora 120, 54 DK) con un tope⁸</p> <p>Financiamiento: Estado⁹.</p> <p>Se tiene derecho a una retribución total o parcial durante la baja por maternidad, si así lo establece su contrato de trabajo o se acuerda de alguna otra forma con su empleador.</p>	De mutuo acuerdo con el empleador, es posible reanudar el trabajo y posponer o extender la totalidad o parte de las 32 semanas de licencia parental (dicha licencia debe tomarse hasta antes de que el hijo o hija cumpla 9).	<p><u>Permiso de paternidad</u> Los padres y las co-madres tienen derecho a 2 semanas de licencia por paternidad, que deben tomar durante las primeras 14 semanas (3,5 meses) después del nacimiento del hijo¹⁰.</p> <p><u>Permiso Parental</u> Después de las 14 semanas seguidas al nacimiento, cada uno de los padres tiene derecho a una licencia parental de 32 semanas (8 meses) (64 semanas en total, pero derecho a la prestación para 32 semanas)</p> <p>El padre o la co-madre puede comenzar la licencia parental antes de las primeras 14 semanas después del nacimiento.</p> <p>Plazo extensible a 40 semanas en cualquier caso, y hasta 46 semanas en determinados casos.</p> <p>Uno de los padres también tiene derecho a posponer entre 8 y 13 semanas la licencia parental antes de que el niño cumpla 9 años.</p> <p>Los derechos se extienden a los padres adoptivos.</p>	<p>Igual al descanso maternal</p> <p>Dependerá de su situación: Como asalariado dependerá de si recibe pago completo durante la totalidad o parte de la licencia por maternidad. Como trabajador autónomo, se calculará sobre la base de los beneficios del negocio, entre otros. Como desempleado y afiliado a una caja de seguro de desempleo, será equivalente a la prestación por desempleo.</p>

⁷ Ley consolidada sobre derecho a vacaciones y prestaciones en caso de parto. Disponible en: <https://lifeindemark.borger.dk/working/work-rights/leave-of-absence/maternity-and-parental-leave> (noviembre, 2021).

⁸ Ministerio de Empleo Danés. Licencia por maternidad y paternidad Disponible <https://lifeindemark.borger.dk/working/work-rights/leave-of-absence/maternity-and-parental-leave>. (noviembre, 2021).

⁹ Comisión Europea. Empleo, asuntos sociales e inclusión. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?ca-tId=1107&intPagId=4487&langId=en>. (noviembre, 2021).

¹⁰ Ministerio de Empleo Danés. Licencias por maternidad y paternidad. Disponible en: <https://lifeindemark.borger.dk/working/work-rights/leave-of-absence/maternity-and-parental-leave> (noviembre, 2021).

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
Suecia ¹¹	<p>Descanso maternal: 14 semanas</p> <p>Prenatal: 7 semanas</p> <p>Postnatal: hasta 7 semanas¹².</p>	80% con tope.		<p><u>Permiso Parental</u></p> <p>Pionero en reemplazar la licencia de maternidad por género por licencia parental¹³.</p> <p>Los padres tienen 480 días (16 meses) de prestación parental remunerada cuando nace o es adoptado un hijo (16 meses o 68 semanas app) y 180 días adicionales por nacimientos múltiples.</p> <p>Si son dos padres cada uno tiene derecho a 240 días (8 meses) y deben acordar su distribución. Es posible transferir hasta 150 días al otro padre, pero deben reservarse 90 días exclusivamente para él / ella, no transferibles a la pareja¹⁴.</p> <p>Se contemplan los denominados “días dobles”, 30 días en los que ambos padres pueden disfrutar la prestación de licencia parental al mismo tiempo, dentro del primer año de vida del niño.</p> <p><u>Permiso por nacimiento del hijo</u></p>	<p>80% con tope¹⁵.</p> <p>El nivel de la prestación depende en parte de los ingresos anteriores al nacimiento del hijo, pero también de la cantidad de permiso parental que utilice.</p> <p>Se diferencia el monto del beneficio según los primeros 390 días (13 meses) (se basa en los ingresos) y los 90 restantes (beneficio en el nivel mínimo).</p> <p>Puede optar a usar menos del 100% de la prestación parental y ampliar el tiempo del permiso</p>

¹¹ Comisión Europea. Empleo, asuntos sociales e inclusión. Información disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4808> (noviembre, 2021).

¹² Cooperación Nórdica. Prestación parental en Suecia: <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden> (noviembre, 2021).

¹³ Instituto Sueco. Disponible en: <https://sweden.se/life/society/work-life-balance> (noviembre, 2021).

¹⁴ Instituto Sueco. Disponible en: <https://sweden.se/life/society/work-life-balance> (noviembre, 2021).

¹⁵ Agencia Seguro Social sueco. https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning (noviembre, 2021).

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
				De 10 días para el padre o al otro progenitor.	
Países Europa Continental: Alemania, España y Francia					
Alemania ¹⁶	<p>Descanso maternal: 14 semanas</p> <p>Prenatal: 6 semanas</p> <p>Postnatal: 8 semanas</p>	<p>100% del salario.</p> <p>Financiamiento: Seguro Médico y el empleador.</p>	<p>Puede trabajar hasta el nacimiento del hijo o hija, manifestando expresamente su voluntad de así hacerlo.</p>	<p>Hasta que el niño cumple 3 años.</p> <p>Se puede utilizar una porción de hasta 24 meses entre el tercer cumpleaños y el octavo año del niño¹⁷.</p> <p>Subsidio parental normal</p> <p>Ambos padres tienen derecho a recibir 12 subsidios parentales mensuales. Además, tienen derecho a dos pagos mensuales adicionales (meses de pareja) si al menos uno de los padres ha renunciado a parte de sus ingresos laborales anteriores durante al menos 2 meses de la vida del niño.</p> <p>Permite trabajo a tiempo parcial (30 horas/semana).</p> <p>Los abuelos también cuentan con un permiso parental si cuidan y educan a sus nietos.</p> <p>Elterngeld plus</p>	<p>Hasta 14 meses: 67% del salario, con topes mínimos.</p> <p>El porcentaje del 67% se incrementará o reducirá según el monto de los ingresos del trabajo antes del nacimiento¹⁸.</p> <p>Financiamiento: Gobierno federal</p> <p>Sobre 14 meses: sin pago, sin perjuicio del "subsidio parental plus"¹⁹.</p>

¹⁶ Ley para la protección de madres trabajadoras (*Gesetz zum Schutz erwerbstätiger Mütter*), Sección 2, artículo 3, disponible en: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf (junio, 2021)

¹⁷ Ley sobre el pago y el descanso parental (*Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit*), Sección 4, artículo 15, disponible en <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/index.html> (junio, 2021).

¹⁸ Ley sobre el pago y el descanso parental (*Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit*), Sección 1, artículo 2 disponible en <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/index.html> (junio, 2021).

¹⁹ Mayor información en Familien Portal, Prestación parental, disponible en: <https://familienportal.de/familienportal/meta/languages/prestaciones-familiares/prestaci%C3%B3n-parental-142472> (junio, 2021).

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
				Asignación por el doble de tiempo (24 meses pero con cobra como subsidio parental normal.	
España²⁰	<p>Descanso Maternal²¹: 16 semanas.</p> <p>Posnatal: 6 semanas obligatorias.</p>	100% Financiamiento: Seguridad Social.	<p>Se permite disfrutar la jornada completa o parcial luego de las seis semanas obligatorias luego del parto.</p> <p>Debe ejercerse en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida.</p> <p>Interrupción del permiso: hijo prematuro o que requiera ser hospitalizado.</p> <p>Permiso de 6 semanas obligatorias por hijo nacido muerto. Aumento del descanso por parto múltiple o por cada hijo a partir del segundo (2 semanas).</p>	<p>16 semanas (4 meses) para madre trabajadora y 16 semanas para el progenitor distinto de la madre.</p> <p>De estas las 6 semanas posteriores al parto son obligatorias las restantes (10) se pueden disfrutar hasta que hijo o hija cumpla 12 meses.</p> <p>Debe ejercerse en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida.</p> <p>Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.</p> <p>Excedencia por cuidado de un hijo²². Esta tiene máximo de 3 años por cada hijo contado desde el nacimiento, adopción o acogimiento</p> <p>Derecho individual para cada trabajador. Da derecho a reserva del puesto de trabajo durante 1 año luego se reserva un puesto similar.</p>	Prestación económica para las 16 semanas de 100 % de la base reguladora.

²⁰ Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48 N° 4. Fuente: https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-et-2015.html (junio, 2021)

²¹ En España se denomina Permiso por nacimiento que se otorga a la madre trabajadora y al progenitor distinto a la madre. Modificación del Real Decreto Ley 6/2019 al Estatuto de Trabajadores.

²² Estatuto de los Trabajadores. Artículo 46.

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
Francia ²³	<p>Descanso maternal: 16 semanas</p> <p>Prenatal: 6 semanas</p> <p>Postnatal: 10 semanas</p>	<p>Promedio diario base (calculado sobre el salario promedio de los últimos 3 meses anteriores o 12 meses si el trabajo es estacional) con tope mínimo y máximo diario.</p> <p>El contrato de trabajo o convenios colectivos pueden contemplar pago de la diferencia del sueldo</p> <p>Financiamiento: Seguridad Social (fondo de seguro médico primario)</p>	<p>Posibilidad de reducir el prenatal a 3 semanas, tras-pasándolo al postnatal, previa autorización del médico tratante.</p> <p>Aumento a 26 semanas, si la trabajadora tiene 2 hijos anteriores o bien se encuentran a su cuidado otros dos niños (8 semanas antes y 18 semanas después). Se puede aumentar 2 semanas el prenatal, reduciéndolas del posnatal.</p> <p>En el caso de embarazo múltiple: si son dos niños, son 34 semanas (12 antes y 22 después), pudiendo aumentarse 4 semanas del prenatal, restadas del postnatal, y si son 3 niños o más, son 46 (24 antes y 22 después).</p> <p>Cuando el parto se produce antes de la fecha presunta, podrá prolongarse</p>	<p><u>Permiso por paternidad</u>²⁴</p> <p>25 días para el padre del niño, cónyuge de la madre o pareja que vive con la madre.</p> <p>Se debe tomar dentro 6 meses después del nacimiento.</p> <p>Se puede tomar en dos periodos distintos : 4 días después de la licencia de maternidad y luego el otro periodo de 21 días.</p> <p>Financiamiento: Fondo de seguro médico , con fórmula de cálculo diarios con topes mínimos y máximos</p> <p><u>Licencia de educación parental(<i>Le congé parental d'éducation</i>)</u>²⁵, Se concede por nacimiento de un hijo o adopción de un menor de 16 años por un período de 1 año (12 meses), prorrogable en 2 ocasiones y se puede solicitar hasta los 3 años del menor o 3 años desde la adopción del menor.</p>	<p>No es remunerada pero se puede financiar con la cuenta de ahorro²⁶ de tiempo o beneficiarse con prestación de educación infantil (prestación familiar²⁷).</p>

²³Código del Trabajo (Art. L1225-16 a L1225-28 y Art. D1225-4-1) Fuente: LégiFrance, el portal gubernamental del derecho francés. Disponible en: <http://www.legifrance.gouv.fr> (junio 2021).

²⁴ Servicio Público Francés. Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156> . (noviembre, 2021).

²⁵ Más información en: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-parental-d-education> (junio, 2021).

²⁶ CET Le compte épargne –tems. permite al empleado acumular derechos a vacaciones retribuidas o beneficiarse de una retribución, inmediata o diferida, a cambio de periodos de licencia o descanso no tomados. Disponible en <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-compte-epargne-temps-cet>.

²⁷ Es determinado por el beneficio de educación infantil compartido (PREPARE). PREPARE es un subsidio destinado a los padres en licencia parental afiliados a la MSA o la CAF. Reemplaza la CLCA para niños nacidos o adoptados después del 31 de diciembre de 2014. Información disponible en: <https://www.previsissima.fr/dossier/quelle-remuneration-pour-un-conge-parental.html#la-prestation-partagee-d-education-de-lenfant-prepare>. (junio, 2021).

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
			hasta el final de las 16, 26, 34 o 46 semanas de suspensión del contrato a las que tenga derecho la trabajadora	Existen dos tipos: licencia total o parcial (posibilidad de reducir su jornada hasta el año).	
Países América: Canadá y Uruguay					
Canadá ²⁸	17 semanas (nivel federal y mayoría provincias) ²⁹	55% de la remuneración promedio. Financiamiento: Programa de Seguro de empleo ³⁰ .		Beneficio parental estándar de 35 semanas (8,7 meses) para padres biológicos, adoptivos o legalmente reconocidos. Beneficio parental extendido de hasta 61 semanas (15,2 meses). En ambos casos, las semanas de beneficios parentales pueden ser compartidas entre los padres ³¹	Pagado Seguro de Empleo de Canadá Beneficio parental estándar debe reclamarse dentro de 52 semanas (12 meses) desde el nacimiento o entrega del niño (adopción) por una tasa semanal del 55% de las ganancias semanales asegurable promedio del beneficiario hasta un tope máximo. Beneficio parental extendido debe reclamarse dentro de 78 semanas (18 meses) desde el nacimiento o entrega del niño por una tasa de beneficio semanal del 33% de las ganancias semanales asegurables promedio del solicitante con tope máximo ³² .

²⁸ Contemplado a nivel federal y provincial/territorial, dependiendo de la jurisdicción, aunque los beneficios pueden ser aumentados a través de un convenio colectivo de trabajo.

²⁹ Seguro de empleo prestaciones por maternidad y paternidad. Gobierno de Canadá. Disponible en: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/maternity-parental.html> (noviembre, 2021).

³⁰ Seguro de empleo prestaciones por maternidad y paternidad. Gobierno de Canadá. Disponible en: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/maternity-parental.html> (noviembre, 2021).

³¹ Seguro de empleo prestaciones por maternidad y paternidad. Gobierno de Canadá. Disponible en: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/maternity-parental.html> (noviembre, 2021).

³² Ley de Seguro de Empleo, Canadá (*Employment Insurance Act*). Disponible en: <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.6.pdf> (noviembre, 2021).

Descanso Maternal (<i>Maternity Leave</i>)				Permiso Paternal- Parental (<i>Paternity-Parental Leave</i>) (después del Posnatal)	
País	Duración	Pago	Flexibilidad	Duración	Pago
Uruguay ³³	<p>Descanso Maternal: 14 semanas (98 días)</p> <p>Prenatal: 6 semanas (42 días)</p> <p>Post natal: 8 semanas (56 días)</p>	<p>Promedio mensual o diario de sus remuneraciones en los últimos 6 meses, además de la cuota correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo.</p> <p>El monto del subsidio no puede ser menor a 2 BPC (Bases de Prestaciones y Contribuciones) por mes o lo que corresponda proporcionalmente para períodos menores.</p> <p>Financiamiento: Banco de Previsión Social</p>	<p>El período del prenatal puede traspasarse al período de tiempo del postnatal.</p> <p>Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.</p> <p>En caso de enfermedad producto del embarazo, podrá tener un descanso prenatal suplementario.</p> <p>Cuando sea consecuencia del parto, tendrá derecho a una prolongación del descanso postnatal, y el plazo total de licencia no podrá exceder los seis meses.</p>	<p><u>Permiso de paternidad</u> de 10 días que consiste en la reducción de la jornada recibiendo un subsidio del 100 % del pago por las horas reducidas.</p> <p><u>Permiso parental</u> para cuidados hasta los seis meses de niño o niña que pueden usar indistintamente y en forma alternada por el padre o la madre una vez finalizada el permiso por maternidad o paternidad.</p>	<p>El monto del subsidio será la mitad del monto que le corresponde por subsidio por maternidad o paternidad en su caso.</p> <p>Financiamiento: Banco de Previsión Social</p>

Fuente: Elaboración propia.

Referencias

Aguilar José Gabriel, Lopez-Perez, Nadxilli (2007). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0ty> (noviembre, 2021).

Álvarez Droguett, Paola (2011). Posnatal: Experiencia Jurídica y socioeconómica comparada. Biblioteca del Congreso Nacional.

Blofield Merike y Martínez Juliana (2014). Trabajo familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37439> (noviembre, 2021).

³³ Ley N° 19.161. Fuente: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013> (junio, 2021). Para el sector privado, el sector público tiene normas que regulan la materia (Ley N° 19.121).

- Cifuentes Pamela; Weidenslaufer Christine (2020). Propuestas de Extensión de licencia de maternidad y otras medidas de cuidado infantil en el contexto infantil Covid-19. Experiencia Comparada. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Cifuentes Pamela (2020) Conciliación trabajo-familia en el contexto de crisis sanitaria Covid -19. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Caamaño Rojo, Eduardo (2008). 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. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0tz> (noviembre, 2021).
- Caamaño Rojo, Eduardo (2017). Legislación laboral corresponsabilidad parental, sombras y luces. Columna de opinión en Comunidad Mujer. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0u0> (noviembre, 2021).
- Comunidad Mujer (2017). Mujer trabajo: protección a la maternidad en Chile, una mirada histórica. Serie Comunidad Mujer, octubre 2017. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0u1> (noviembre, 2021).
- Comunidad Mujer 2011. Mujer trabajo: los cambios propuestos al Sistema de Protección de la Maternidad, serie Comunidad Mujer | N° 10, mayo 201. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0u2> (noviembre, 2021).
- Institute of Education University of London, (2010). International Review Leave Policies 2010. Employment Relations Reserch Series N° 115. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0u3> (noviembre, 2021).
- Organización Internacional del Trabajo (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0u4> (noviembre, 2021).
- Orloff, Ann Shola (2009). *Gendering the comparative analysis of welfare states: an unfinished agenda*”, Sociological Theory, vol. 27, N° 3, Wiley. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0ut> (noviembre, 2021).
- OIT/PNUD (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376 (noviembre, 2021).
- Pérez, Amaia (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de sueños.
- RAE (s/f). Los ciudadanos y las ciudadanas. Español al día. Disponible en: <http://bcn.cl/2q2e5> (noviembre, 2021).
- Superintendencia de Seguridad Social (2016). Protección a la maternidad en Chile: evolución del permiso posnatal parental a cinco años de su implementación 2011-2016. Disponible en: <http://bcn.cl/2q0u7> (noviembre, 2021).

Normas legales Chile

- Código del Trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2f6o9> (noviembre, 2021).
- Ley N° 21.063. Disponible en: <http://bcn.cl/2lspb> (noviembre, 2021).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)