



**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**“EL CUIDADO DE HIJOS CON CÁNCER Y LA DOBLE PRESENCIA  
FEMENINA” FUNDAMENTOS PARA CREAR UNA NUEVA POLÍTICA PÚBLICA  
LABORAL EN CHILE.**

**Seminario para optar al Título de  
Ingeniería en Ejecución en Administración de Empresas**

**ALUMNOS:** Francisca Oliva Miranda

Rodrigo Améstica Luengo

Carla Araya Quiroga

**PROFESOR GUÍA:** Álvaro Acuña Hormazábal

## INDICE

		Página
	<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
	<b>OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO</b>	5
	<b>CAPITULO I</b>	
	<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	
1.	El Cáncer	6
1.1	- Tipos de Cáncer infantil	7
1.1.1	- Estado de la enfermedad	8
1.1.2	- Cáncer en niños	8
1.1.3	- El diagnóstico del cáncer	9
1.4	Políticas Públicas	12
1.4.1	- Conceptualización	12
1.5	Conciliación entre vida familiar y laboral	13
1.5.1	- Conceptualización	14
1.5.2	- Equilibrio trabajo - familia	20
1.5.3	- Incorporación de la mujer al trabajo	22
1.5.4	- Conflicto trabajo - familia	23
1.6	Doble presencia	26
	<b>CAPITULO II</b>	
	<b>MARCO REFERENCIAL</b>	
2.	Políticas Públicas Chilena, orígenes de la legislación laboral en Chile	29
2.1	- Políticas Públicas de conciliación entre vida familiar y laboral en Chile	31

2.1.1	- Leyes vigentes en Chile, que generan protección a la maternidad	36
2.1.2	- Avances en materia de protección a la maternidad	39
2.2	Políticas públicas sobre conciliación laboral y familiar en otros países	41
2.2.1	- Normas que regulan la conciliación entre trabajo y familia en países de la Unión Europea, Países Bajos, Alemania, Eslovaquia y Hungría.	41
2.2.1.1	- Legislación en España	45
2.2.1.2	- Legislación en Francia	48
2.2.1.3	- Legislación en Suecia	50

### **CAPITULO III**

#### **APLICACIÓN Y RESULTADOS DE INSTRUMENTO**

3.	Metodología	51
3.1	Encuestas	52
3.2	Preguntas	54
3.3	Resultados	58

#### **FUNDAMENTOS PARA LA GENERACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA EN CHILE**

68

#### **LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

72

#### **CONCLUSIÓN**

75

#### **BIBLIOGRAFÍA**

78

#### **ANEXOS**

85

## INTRODUCCIÓN

El mundo entero se encuentra en un constante proceso de cambio ya sea de tipo tecnológico, social, laboral, familiar u otros. Esto hace, que como sociedad estemos inmersos en un profundo proceso de adaptación, lo cual repercute en cada individuo de diferente forma. Al existir este sostenido proceso de cambio, es necesario generar nuevos sistemas adaptativos para que se logre conciliar una armonía entre las personas y el nuevo entorno que presenta la sociedad.

Bajo este contexto, daremos a conocer la carencia que existe en nuestro país respecto a las políticas públicas de legislación laboral que logran conciliar la vida familiar y laboral de las personas, profundizando en las familias que deben vivir la difícil situación de tener un hijo enfermo de cáncer.

Para este análisis, es necesario dejar en claro que en Chile no existen políticas públicas vigentes que contribuyan a la conciliación entre trabajo y familia, solo posee políticas que apoyan la maternidad, a diferencia de las legislaciones vigentes que existen en otros países que cuentan con políticas para la conciliación, doble presencia femenina, y al cuidado de los hijos. (Francia, España, Suecia, entre otros)

La finalidad de este informe es demostrar que Chile debe lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus ciudadanos, tal como lo indica Flaquer (2001), Una de las modalidades de política familiar que hacen el trabajo compatible con la familia consiste en “introducir una cierta flexibilidad en la organización empresarial de tal forma que los propios intereses de hombres y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin penalizaciones excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares”

A continuación, entregamos información respecto al cáncer infantil, tipos de cáncer, reacción ante el diagnóstico, políticas públicas, doble presencia femenina, conciliación entre la vida familiar y laboral, la legislación vigente en nuestro país y la legislación laboral de otros países, en donde sí es compatible la vida laboral y

familiar, y se apoya a los padres en el cuidado de sus hijos, en donde se especifica los países de España, Suecia y Francia.

Además, se analizarán los resultados de una muestra de mujeres encuestadas (36), las cuales en la actualidad tiene un hijo con cáncer, este instrumento fue aplicado a las madres de los niños afectados por esta enfermedad y que son tratados en centro de cáncer de la Red Salud UC, ubicado en la ciudad de Santiago.

## **OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

➤ **Objetivo General:**

Estudiar los elementos fundamentales para justificar la generación de una Política Pública Laboral para el cuidado de los niños con cáncer por parte de uno de sus padres.

➤ **Objetivos Específicos:**

1. Analizar las Políticas Públicas Laborales y de Salud en Chile.
2. Conocer la realidad legislativa de otros países respecto al cuidado de menores con cáncer.
3. Identificar si existe doble presencia en las madres de niños con cáncer.

## CAPITULO I

### MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

#### 1. El Cáncer

El cáncer es un grupo de enfermedades caracterizadas por la multiplicación descontrolada de células que adquieren la capacidad de invadir otros tejidos vecinos y a distancia, lo que es llamado metástasis. Estas metástasis son la principal causa de muerte por el cáncer, debido a que destruyen el tejido normal e interfieren con el funcionamiento de los órganos. Existen más de 200 tipos de cáncer, cada uno de los cuales tienen diferentes síntomas y tratamientos. (Sleisenger y Fordtran, 2000).

Esta enfermedad provoca un deterioro del estado de salud importante, discapacidad y en muchos casos la muerte, lo que genera un gran impacto en la persona que lo padece, en la familia y, a su vez, un gran problema de salud pública. Las familias son una de las instituciones más afectadas, causando no sólo los problemas de salud derivados directamente por el cáncer, sino que además problemas de salud en otros miembros, alteraciones profundas en el funcionamiento de la familia y muchas veces gran sufrimiento familiar.

El cáncer es un problema de salud mundial. Anualmente se detectan cerca de mil doscientos millones de nuevos casos de cáncer, esto es casi un quinto de la población del planeta. Cada año fallecen aproximadamente 7 y medio millones de personas por tumores malignos.

El cáncer y su diagnóstico, especialmente en niños, es un tema del cual no se habla mucho, y sobre el cual se desconocen muchas de sus implicancias más relevantes a la hora de llevar a cabo un tratamiento. Por esto mismo, realizaremos un acercamiento lo más breve y completo posible, respecto a la particularidad de este caso, y sobre el cual creemos necesario para comprender más la realidad de cientos de niños y familias que actualmente se encuentran en esta situación y,

seguramente, en más de algún caso, con complicaciones en su funcionamiento familiar. (Acuña, 2012).

## 1.1 Tipos de Cáncer Infantil

Hay una gran variedad de cánceres que afectan a niños siendo los más frecuentes las Leucemias 25%, Tumores del Sistema Nervioso 20%, Neuroblastoma 7%, Linfoma no Hodgkin 6%, Tumores de Wilms 6%. (MINSAL; 2005).

Cada tipo de cáncer recibe un nombre específico, de acuerdo a la parte del organismo que afecta. A continuación se nombrarán los distintos tipos de cáncer que existen.

- a) El cáncer de la hipofaringe
- b) El cáncer de la laringe.
- c) El cáncer de la nasofaringe.
- d) El cáncer de la orofaringe.
- e) El cáncer carcinoma de tumor primario desconocido.
- f) El tumor cerebral infantil.
- g) El cáncer hepático infantil.
- h) La enfermedad de Hodgkin.
- i) La leucemia mieloide aguda infantil.
- j) El cáncer no Hodgkin infantil.
- k) Rabdomyosarcoma.
- l) El sarcoma de tejido blando infantil.
- m) La leucemia linfoblástica aguda infantil

### **1.1.1 Estado de la enfermedad**

Las células de cáncer se desarrollan a partir de células normales por un proceso llamado "transformación". El primer paso en este proceso es la "iniciación", en el cual un cambio en el material genético de la célula la prepara para transformarse en cancerosa. Este cambio puede ser ocasionado por un agente carcinógeno (químicos, un virus, radiación, luz solar, etc.)

No todas las células son igualmente susceptibles a estos agentes, pero una alteración genética o el efecto de algún otro agente, conocido como promotor, puede aumentar la posibilidad de las células para convertirse en cancerosas. El paso siguiente es la "promoción", donde una célula que ha iniciado su cambio se convierte en cancerosa (la promoción no tiene efecto sobre las células que no han pasado por el proceso de iniciación). De esta forma, diversos factores, como la combinación de una célula susceptible y de un carcinógeno, son necesarios para iniciar la enfermedad. (Fernández - Cid A. y col. 2000)

### **1.1.2 Cáncer en niños**

El cáncer en la población infantil representa un verdadero problema no sólo para los médicos tratantes sino para el ámbito familiar. Por un lado, los aspectos socioeconómicos tienden a causar un verdadero estrago, sobre todo si partimos de la base que la mayoría de los padres de los niños con estos padecimientos se encuentran entre los 20 a 29 años de edad, época de mediana producción económica, así como de problemas de índole emocional. Estas circunstancias van a incidir sobre el funcionamiento familiar con repercusiones muy negativas en la relación de pareja con una tasa alta de divorcios entre los padres de estos pequeños, pero también en el rompimiento de la estructura familiar con un cierto grado de "abandono" de las relaciones con los otros hijos. (Muñoz, 1997).

Otro de los grandes problemas en el manejo integral de estos pequeños lo constituye el concepto del diagnóstico que guardan tanto los padres. La enfermedad de cáncer se guarda en un contexto de "tabú" y se evita comúnmente el enunciar la palabra para "no lastimar" al paciente. Este concepto en la actualidad ha demostrado ser incorrecto, sobretodo en el paciente escolar y/o adolescente en quienes ocasionará mayor estado de angustia. Valga la expresión "el paciente sabrá que todos saben de su diagnóstico pero todos dicen saber que él no sabe que tiene cáncer". Este laberinto de confusión además condiciona que el sentimiento de culpa sea profundo tanto por parte de los padres como del paciente (Estape, 1998).

A partir de 1990, el cáncer es la segunda causa de muerte en el niño, después de los 5 años de edad. En el adulto también es la segunda causa de muerte, antecedido por las enfermedades cardiovasculares (MINSAL, 1999).

### **1.1.3 El diagnóstico del Cáncer**

Cuanto más temprano sea el diagnóstico y el tratamiento, mayores posibilidades de curación habrá. Las pruebas de detección precoz en pacientes aparentemente sanos permiten realizar el diagnóstico antes del desarrollo de los síntomas, en una fase en la que el cáncer es más curable. (Fernández- Cid A. y col. 2000)

El niño al "percibir" lo que pasa en su cuerpo, es más un sentir de lo que ocurre en su alrededor y quienes lo constituyen, hablamos de padres, familiares, doctores, cuidadores, etc., es decir, el niño no es capaz de descifrar y vincular cáncer/muerte por la escasa contaminación e información, muchas veces errónea, que se tiene del cáncer, para los niños más pequeños el concepto de "ir al cielo" es mucho más sencillo de entender que el concepto de muerte; para los niños más mayores el concepto puede aproximarse a una separación de sus padres, incluso autores proponen que el niño por su mundo mágico por el que atraviesa desde los 2 a los 7 - 8 años es poco probable que imagine que va a morir o que la enfermedad que posee pueda causarle daño a un nivel extremadamente crónico,

efectos como caída del cabello, hinchazón de cara, manos, etc. Son para ellos no sólo lo más grave de su enfermedad sino el modo en que se hace presente o se manifiesta, pero no repercute en su pensar diario a diferencia del adulto donde en su pensarse es demasiado extremista y se asocian directamente síntomas con enfermedad y sí estos se presentan de forma repentina y aguda es camino directo a un agónico sufrimiento y por ende a la muerte. (Fonnegra de Jaramillo, 1999).

En cuanto a la adaptación del niño con cáncer, se han revelado problemas a menudo de comportamiento y alteraciones emocionales tales como ansiedad, miedo, depresión, dependencia extrema de los padres, perturbaciones del sueño, regresión, ira y retraimiento. Schulman y Kupst (1980) exponen que los síntomas de los niños con cáncer pueden ser considerados como apropiados a las circunstancias. Hay necesidad de establecer índices base de este comportamiento, proporcionando unos criterios con los cuales pueden evaluarse las respuestas del niño con cáncer.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por Manuel Gallar (1998), uno de los principales problemas que se presenta en los niños menores de dos años es la imposibilidad de expresar con palabras o con gestos precisos las molestias que siente. Por lo tanto, surge la necesidad de que los padres y el personal médico desarrollen la capacidad de intuir lo que siente e interpretar sus manifestaciones.

A diferencia de los mayores, los niños pequeños experimentan un mayor nivel de angustia y estrés al padecer una enfermedad, ser hospitalizados o sometidos a un tratamiento agresivo o doloroso, al no haber desarrollado aun mecanismos y estrategias de afrontamiento adecuados. Esto es algo que los niños van desarrollando a medida que crecen, adquiriendo la capacidad de controlar el estrés y la ansiedad.

Hasta los siete años el niño piensa que la muerte es un estado temporal, mágico, reversible y que hay personas que no mueren. De forma similar piensan que algo puede sucederles mientras duermen. En la infancia escolar, que abarca de los siete a los once años los niños desarrollan una idea causal más elaborada de la

enfermedad, siendo capaces de atribuirle causas concretas. Se presenta en ellos un afán por razonar y comprender las cosas y la capacidad de reconocer la importancia de contarle al médico lo que sienten para que este pueda establecer un diagnóstico correcto. Además de esto el niño solicita ayuda cuando se siente mal y comienza a valorar las ventajas de estar sano y los inconvenientes de la enfermedad. El niño no logra entender porque algunos tratamientos tienen que doler para poder ser efectivos. (Gallar, 1998)

Por otra parte, los psiquiatras indican que la mayor parte de estos niños al principio se niegan a creer que están enfermos y posteriormente sienten culpabilidad e ira por su estado. Algunos niños pequeños no son capaces de entender porque padecen la enfermedad y asumen que están siendo castigados por ser "malos." Además de esto pueden enojarse con sus padres y los médicos por no ser capaces de curar la enfermedad. De forma similar, las enfermedades crónicas pueden hacer que el niño se atrase en la escuela o trate de evitar asistir a esta, aumentando su soledad al sentirse diferente de los demás.

Según Manuel Gallar (1998), por lo general, la enfermedad obliga a una dependencia de los demás en sentido material y emocional, ya que su superación suele requerir ayuda externa. De todas maneras varios psiquiatras afirman que se debe evitar proteger demasiado al niño ya que esto le impide aprender a socializarse, generándole dificultad para separarse de los padres en el momento en que vaya a participar en actividades escolares. Por el contrario, el estar en contacto con otras personas que se han adaptado a vivir con este tipo de enfermedades puede ser muy beneficioso para él. (Sherr, Lorraine, 1992).

## **1.4 Políticas Públicas**

Como podemos observar, el cáncer infantil tiene diversas implicancias, no sólo la enfermedad propia, sino que se le agregan problemas en el sistema familiar, que a la vez redundan, entre otros, en problemas laborales de los padres.

Por lo anterior es que se hace necesaria la intervención del Estado para enfrentar estas implicancias de la mejor manera, ya que sólo así existirán las condiciones necesarias tanto en el niño como en la familia para enfrentar la enfermedad. Estas intervenciones se suelen llamar Políticas Públicas, porque son constantes en el tiempo y benefician al conjunto de la sociedad.

A continuación desarrollaremos el tema con una mayor profundidad.

### **1.4.1 Conceptualización.**

Las políticas públicas son “Cursos de acción y flujos de información relacionados con un objeto público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado” (Lahera, 2002)

Kraft y Furlong (2004) señalan que una política pública es un curso de acción (o inacción) que el Estado toma en respuesta a problemas sociales.

Según estos autores las políticas públicas reflejan no solo los valores más importantes en la sociedad, sino que también muestran el conflicto entre los valores y cuáles de esos valores reciben las mayores prioridades en una determinada decisión. (Easton, 1953) captura esta idea al señalar que la política es “la distribución autoritativa de valores de la sociedad”.

Tomando una perspectiva similar, Thomas Dye (2002) señala que una política pública es cualquier cosa que el Estado elige hacer o no hacer. Los estados regulan conflictos en la sociedad y la organizan para enfrentar conflictos con otras sociedades, distribuyen una gran variedad de recompensas simbólicas y servicios

materiales a los miembros de la sociedad, para lo cual obtienen recursos de ella, normalmente bajo la forma de impuestos. Así, las políticas públicas pueden regular la conducta, organizar burocracias, recaudar impuestos y distribuir beneficios, todo a la vez.

Otros autores centran su atención en la dimensión del poder. En esta línea Meny y Thoenig (1992) enfatizan el rol de la autoridad pública, señalando que una política pública es el resultado de la acción de alguien investido de poder público.

Birkland (2005), por otro lado, argumenta que no hay consenso entre los expertos respecto de una definición, por lo que más importante que definirla es identificar los atributos que constituyen la noción de política pública. Estos son:

“La política pública está hecha en el nombre del público; es generalmente hecha o iniciada por el gobierno; puede ser implementada por actores públicos y/o privados; es lo que el gobierno intenta hacer o; es lo que el gobierno elige no hacer. Birkland agrega que una política es pública porque afecta a una mayor variedad de personas e intereses que lo que hace una acción privada. Esto hace, a su vez, que toda decisión de política pública sea controversial, frustrante para aquellos cuyos intereses son perjudicados por ésta, pero, al mismo tiempo, la hace muy importante”

## **1.5 Conciliación entre vida familiar y laboral**

Como ya hemos señalado, y como titula nuestro trabajo, uno de los problemas extras que surgen con el cáncer infantil es la dificultad que existe en nuestro país para acompañar en el tratamiento a los niños (Acompañamiento necesario según lo que revisábamos anteriormente)

Es sabido que las actuales estructuras familiares consideran el trabajo remunerado de las mujeres, cuestión que varios años atrás no existía, por lo que lograr el acompañamiento de los enfermos era un poco más fácil. En la actualidad esto no es así, por lo que nuestro principal postulado decía referencia a que la

mujer trabajadora se enfrentaba a el dilema entre seguir trabajando y mantener la remuneración o cuidar a su hijo enfermo con cáncer, dilema que se conoce como doble presencia en la mujer, pero esta situación es una preocupación de toda la familia, porque de una u otra manera influye en sus vidas y estilos.

En base a lo anterior es que nos encontramos con un ámbito de investigación más amplio necesario de conocer para poder entender bien el fenómeno de la doble presencia y que dice relación a la conciliación entre la vida familiar y laboral.

### **1.5.1 Conceptualización.**

Desde el punto de vista de las familias, el problema de la conciliación aparece principalmente como un problema de tiempo, de estrés y de percibida o real incompatibilidad entre las exigencias del trabajo profesional y las necesidades de la realidad familiar (López y Acereda, 2007). Las dificultades y aspectos problemáticos más frecuentemente mencionados son: la escasez de tiempo para cuidar y educar a los hijos, la escasez de tiempo para atender a integrantes de las familias enfermos; escasez de tiempo para atender las personas mayores y dependientes a cargo; la escasez de tiempo para atender las tareas del hogar; el aumento del estrés como consecuencia de la dificultad para atender a estas expectativas; el incremento de tensión y conflictos familiares como consecuencia del estrés acumulado; y, también, el aumento de enfermedades físicas y psíquicas derivadas de estas situaciones de dificultad y estrés.

En la competitiva sociedad actual, las familias tienen dificultades evidentes para hacer compatibles los requerimientos del ámbito laboral con las aspiraciones del propio proyecto de vida (INE, 2011). Estas dificultades se hacen más agudas en determinadas circunstancias. Según los datos del INE (2010) en España (a modo de ejemplo) diez millones de personas tienen al menos un hijo menor de 14 años; de ellas, un millón y medio recurrió, para atenderles, a servicios de cuidado, como guarderías, ludotecas u otras actividades extraescolares. En el mismo año, casi 850.000 personas no trabajaron, y renunciaron a buscar empleo, para hacerse

cargo regularmente de la atención de sus hijos. El 60% de estas personas tomaron esta decisión porque los servicios de cuidado eran «muy caros». Además, otras 300.000 personas no trabajaron ni buscaron empleo –o lo hicieron a tiempo parcial- para hacerse cargo regularmente de la atención de personas dependientes. El 95% de estas personas que redujeron su dedicación al empleo para atender necesidades familiares fueron mujeres. En España, también según el INE (2010), 2.670.000 personas de entre 16 y 64 años se hacen cargo regularmente de la atención de personas mayores dependientes. De estas, 1.440.000 están ocupadas en el mercado de trabajo. Las necesidades de conciliación son evidentes pero las dificultades también: el 27,5% de los asalariados declaran no haber podido modificar su horario laboral por motivos familiares y el 31,5% dice que no consiguió organizar su jornada para tomarse días libres por motivos familiares (INE, 2010).

Desde el punto de las empresas, la conciliación entre la vida laboral y familiar es también un problema importante. Para las empresas, las exigencias de la conciliación se manifiestan de diversas formas. Entre ellas se cuenta, en primer lugar, el elevado ausentismo por asuntos familiares. También se menciona con frecuencia el menor rendimiento o productividad por preocupaciones relacionadas con la propia familia (que incluyen la atención a menores y dependientes pero también la necesidad de gestionar los imprevistos, los problemas de educación o de salud, la tensión y el estrés, o incluso la separación o el divorcio), entonces surge la necesidad de sustituir a las personas que tienen permisos maternales o paternales, o que están de baja puntual o relativamente prolongada por otros asuntos familiares, como enfermedades inesperadas de un hijo pequeño, u otros imprevistos en la atención de las obligaciones del hogar (Chinchilla, 2007).

Desde los poderes públicos el reto de la conciliación se percibe también como un problema, pero con dimensiones y prioridades distintas. Los gobiernos son cada vez más conscientes de que deben atender a cuestiones relacionadas con la conciliación trabajo-familia que exceden la capacidad (o el interés) de las

empresas o las propias familias y que entran a formar parte de los sistemas de bienestar social (Cardona, 2009).

Ahora bien, por una parte, es motivo de preocupación la escasa tasa de natalidad. Esta tasa está situada desde hace tiempo por debajo del límite de reemplazo generacional (Eurofound, 2010). Como es sabido, las encuestas muestran repetidamente que las familias desearían tener un número de hijos mayor que el que de hecho tienen. Sin embargo, las condiciones del mercado laboral se lo impiden. Desde el punto de vista del gobierno, la escasa natalidad preocupa, sobre todo, por el consiguiente envejecimiento de la población, y por tanto, por el aumento del gasto sanitario y de seguridad social, y por la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Por otra parte, los poderes públicos quieren garantizar la atención de los dependientes (niños, mayores y personas con discapacidad). Entienden que es un problema que excede las actuales capacidades de las familias, en particular las de «dos sustentadores», que dedican mucho tiempo al trabajo y menos a las relaciones familiares. Además, también generan inquietud entre los responsables políticos otros problemas, como el incremento del fracaso escolar, que se derivan de una menor atención familiar a las necesidades educativas de los niños y adolescentes. En la medida en que la administración pública se ha ido ocupando progresivamente de estas inquietudes y demandas sociales, el problema de la conciliación se ha convertido también en un problema político.

El modo en que se entienden y se atienden las necesidades de conciliación tiene estrecha relación con el modo en que se entiende la igualdad y la corresponsabilidad en las relaciones familiares, muy en particular, la distribución de tareas en el hogar y la atención de las obligaciones familiares.

Esto se ha puesto de relieve ya que estamos en un momento de transición entre el modelo del varón *bread-winner* y el modelo de familia de dos sustentadores (*two earners*). Idealmente este segundo modelo ha sustituido al anterior pero en la práctica los datos indican lo contrario. En concreto, los datos sobre el uso del

tiempo y la dedicación a las tareas de hogar indican una gran diferencia entre varones y mujeres (INE, 2011).

Como hemos mencionado anteriormente, son también las mujeres las que mayoritariamente cuidan de los menores y las personas dependientes. Por estas razones, son también las mujeres las que tienen en mayor medida ocupaciones a tiempo parcial y las que soportan habitualmente la carga de la conciliación, hasta el punto de que se ha podido calificar a la conciliación como un «problema femenino». Esta es la situación que se denuncia hoy en términos culturales como un anacronismo que se debe superar (Tobío, 2005). Se abre camino el término «corresponsabilidad» como denominación de un modelo de distribución del tiempo y de la dedicación al trabajo y a la familia más igualitario entre varones y mujeres que, sin embargo, no deja de ser contestado desde posiciones feministas que prefieren enfatizar la autonomía de la mujer más que su interdependencia aunque sea en términos de igualdad.

Desde este punto de vista resulta patente que el problema de la conciliación consiste en que en las últimas décadas las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo pero han continuado ocupándose también de las obligaciones de la vida familiar. Como consecuencia, se ven en la obligación de aceptar empleos de inferior categoría, remuneración o posibilidades de carrera profesional. Así, se perpetúan las diferencias entre varones y mujeres en el ámbito laboral. Parece, entonces, que la sociedad acepta como normal el hecho de que sea la mujer la que renuncie a posibilidades profesionales para ocuparse de las obligaciones familiares. Del hombre, en cambio, no se espera una conducta similar ni en la empresa ni en la propia familia (Tobío, 2005). Las decisiones que se toman en muchas empresas y en muchas familias parecen dar continuidad a este modo de comprender la distribución de las tareas familiares y las posibilidades de desarrollo profesional.

La conciliación entre vida laboral y familiar, es contextualizada por algunos autores de la siguiente forma:

Polemans (2007) señala que “en la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos. En este contexto, las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y la personal, además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las empresas. Por tanto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector. Cada vez más empresarios consideran que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mejora la calidad de vida de sus trabajadores, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico”

Por su parte Tarres (2007) indica que “las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que los trabajadores y las trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos”.

Como se puede apreciar, la conciliación entre trabajo y familia afecta tanto a hombre como a mujeres trabajadoras, los cuales deben rendir de la mejor manera tanto en su trabajo como en su familia.

Según Chinchilla et al (2007) la incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a trabajadores y trabajadoras, repercute positivamente en beneficios para la propia empresa en términos de productividad y cuentas de resultados. Algunos de estos beneficios son:

### *Calidad en la gestión de los recursos*

- Mejora del clima laboral.
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo.
- Disminución del estrés y de los conflictos laborales.
- Aumento de la satisfacción del personal.

### *Ahorro en gasto de personal*

- Aumenta la retención del talento cualificado.
- Disminución de los costos en reclutamiento y formación.
- Aumento de la fidelidad y estabilidad

### *Mayor productividad y rendimiento económico*

- Mayor compromiso
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mayor implicación de los trabajadores en los objetivos empresariales.
- Aumento de la capacidad productiva.
- Mejora en la atención y prestación de servicios.
- Disminución del índice de ausentismo.

### *Mejora de la imagen de la empresa*

- Atracción de nueva clientela.
- Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
- Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas.

### **1.5.2 Equilibrio Trabajo - Familia**

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards y Rothbard, 2000). Así de acuerdo a Diener (1994), el bienestar, es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc.

Acuña y Olavarrieta (1993) señalan que la familia es concebida, en general, como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad.

Por su parte Goldsmith (1989) indican que el trabajo y la familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de "nicho ecológico" básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente. Clásicamente, esta interdependencia se ha asumido en base a distintas teorías orientadas,

principalmente, solo al plano emocional (por ejemplo, satisfacción o frustración) sin brindar un enfoque integral y complejo que dé cuenta de las relaciones espaciales, temporales, sociales y conductuales presentes entre trabajo y familia (Lambert, 1990).

La presencia de lo afectivo no solo es de especial importancia para la evaluación de la satisfacción familiar, sino para la evaluación de la calidad de vida de una persona. La satisfacción familiar se define como el resultado global de todo el juego de interacciones familiares, de carácter positivo o negativo. La conciliación con el trabajo, se ha vislumbrado como crucial y base de este equilibrio y ajuste psicológico del individuo (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003). Este equilibrio, se ha investigado en términos de los conflictos potenciales que se traducen en insatisfacción familiar o laboral y partiendo de la hipótesis de que ambos dominios son difusos y dependientes (Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, 1989). De acuerdo a Greenhaus y Beutel (1985) el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles -padre/madre, compañero(a) y trabajador(a)-, traduciéndose en una forma de conflicto interrólico en el que las presiones desde el dominio del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en una diversidad de maneras.

De acuerdo a Diener et al., (1999) es probable que individuos que experimenten satisfacción con ambos roles experimenten mayores niveles de logro de metas y bienestar personal, que aquellos que están satisfechos sólo con uno de ellos.

De acuerdo a Frone (2003), la concepción de "Equilibrio Trabajo-Familia", tiene dos significados, por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y por otro, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de "Facilitación Trabajo-Familia". Dentro de la primera definición, Greenhaus y Beutel (1985) explorando la prevalencia, predictores y resultados del conflicto trabajo-familia, establecen que en este tipo de conflicto, los dominios familiares y laborales se influyen mutuamente pudiendo producir incompatibilidades, es decir, el trabajo puede interferir en la familia (conflicto trabajo-familia) y la familia puede interferir con el

trabajo (conflicto familia-trabajo). Respecto a la facilitación, para Grzywacz y Bass (2003) representa la situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desarrolladas por un dominio (laboral o familiar) logran ser transferidas de una manera positiva y reforzante en el otro dominio. De esta manera se configura un taxonomía del equilibrio trabajo- familia centrada por una parte, en la dirección de influencia entre papeles laborales y familiares (trabajo - familia versus familia - trabajo) y dos tipos de efectos (conflicto versus facilitación).

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes, pues una influye sobre la otra (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Jiménez y Moyano, 2008).

### **1.5.3 Incorporación de la mujer al trabajo**

A lo largo de muchos años, el rol que ejerció la mujer dentro de la sociedad se relacionó con labores domésticas y de crianza de los hijos, mientras que el del hombre tiene directa relación con el de proveedor y sostenedor de la familia. Sin embargo, en las últimas décadas esta concepción se ha ido transformando de manera paulatina, debido a los cambios en la estructura y dinámica familiar, el aumento de hogares monoparentales, el acceso a una mayor educación por parte de la mujer y la flexibilización en las condiciones de trabajo (Cifre y Salanova, 2004; Román, Avendaño y Tomicic, 2004; Jiménez y Moyano, 2008). Estos cambios han generado que dentro de las familias ocurran una serie de transformaciones, provocando a su vez la redefinición de las pautas de provisión económica en los hogares y la desnaturalización de cierta estructuración de las relaciones sociales de género (Faur, 2006).

Asimismo, la incorporación de la mujer al mercado laboral generó que dentro de la conformación familiar ocurrieran cambios, los cuales tienen directa relación con el equilibrio que ambos padres deben tener respecto a sus obligaciones laborales y familiares. En Chile, el concepto de familia ha ido cambiando paulatinamente, entre otras cosas, debido al acceso de la mujer a un trabajo remunerado fuera del

hogar y al aumento de los matrimonios con contrayentes que tienen edades más tardías y más años de educación formal. Ambos fenómenos han ocasionado que los niños ingresen precozmente a algún tipo de cuidado institucional o permanezcan con sus otros parientes. Con ello se contribuye a que la familia comparta sus roles clásicos y la función educativa de los menores (Vargas, 2001).

Por otra parte, todo cambio puede traer consigo consecuencias positivas y negativas, como se explico anteriormente la conciliación entre trabajo y familia, genera beneficios tanto para la empresa como para sus trabajadores, pero a su vez es necesario explicar que también puede generar conflictos en ambas partes.

#### **1.5.4 Conflicto Trabajo - Familia**

A nivel organizacional, las políticas de conciliación que ofrece una empresa (flexibilidad de horarios y trabajo a distancia, entre otros), se han estudiado como variables moderadoras especialmente entre el stres laboral y el conflicto trabajo-familia. Por ejemplo, Luk y Shaffer (2005), encontraron que aquellas personas que trabajaban muchas horas pero contaban con políticas de conciliación en su empresa, mostraban niveles más bajos de conflicto trabajo-familia. Además, el apoyo recibido por parte del supervisor ha sido otro objetivo central de estudio. Por ejemplo:

Un supervisor con el que se puede comentar problemas relacionados con la familia y es flexible cuando surgen problemas relacionados con la vida privada de los empleados, conseguirá hacer que el entorno laboral resulte menos estresante. De hecho, se ha demostrado que dadas las mismas condiciones laborales, existe un nivel más bajo de conflicto trabajo-familia entre aquellas personas que cuentan con el apoyo del supervisor. Las percepciones del trabajador con respecto al apoyo recibido son también una variable que está atrayendo una gran atención en los últimos años. Así pues, no son suficientes las políticas de conciliación formales, escritas en un papel, sino que la persona tiene que sentir que está recibiendo el apoyo de su supervisor en los asuntos de conciliación trabajo-familia.

A nivel familiar, determinadas variables relacionadas con la familia también pueden moderar las relaciones existentes en el proceso de conflicto. En concreto, las variables más estudiadas han sido el apoyo social y el nivel de implicación psicológica en la familia. Aryee (1999), analizó el papel del apoyo de la pareja en una muestra de empleados de Hong Kong. Los resultados demostraron que aquellas personas con un gran número de responsabilidades familiares, tenían un menor nivel de conflicto familia-trabajo cuando contaban con el apoyo de sus parejas. En un estudio realizado con mujeres en Malasia se encontró que aquellas mujeres que trabajaban un elevado número de horas, experimentaban menos conflicto trabajo-familia si contaban con el apoyo de sus maridos. La implicación psicológica en la familia también puede atenuar o exacerbar el nivel de conflicto. Esta variable hace referencia a la importancia que tiene para la persona el dedicarse a sus roles familiares, lo cual puede tener efectos positivos o negativos sobre el conflicto.

Por ejemplo, Frone y Rice (1987), encontraron que el nivel de implicación en casa actuaba como una variable moderadora entre el nivel de implicación en el trabajo y el nivel de conflicto trabajo-familia. Lo que estos resultados sugieren es que aquellas personas que están muy implicadas en sus trabajos tienen más dificultades para equilibrar su vida laboral y familiar si además están muy implicadas en sus roles familiares. Las características de personalidad han recibido atención en el campo del conflicto trabajo-familia. Este tipo de variables se examinan para demostrar por qué ante el mismo nivel de stress, no todas las personas experimentan el mismo nivel de conflicto, por ejemplo, la estabilidad emocional amortigua los efectos negativos del conflicto trabajo-familia sobre el agotamiento y la depresión.

Por último, las estrategias de afrontamiento son sin duda un área importante a explorar. Cuando la persona se enfrenta a una situación de conflicto, trata de poner en marcha una serie de acciones para superar los obstáculos. Pero ¿son esas acciones adecuadas? ¿Ayudan realmente a enfrentarse a la situación? En un estudio llevado a cabo con trabajadores finlandeses, se ha encontrado que la

estrategia de afrontamiento centrada en la emoción amortiguaba los efectos de un alto nivel de conflicto familia-trabajo sobre la insatisfacción laboral. Sin embargo, esta misma estrategia, afectaba los niveles de satisfacción familiar.

La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias (Marín, Infante y Rivero, 2002). Por su parte, Navarro (2004) señala que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo.

Dado que en los diferentes países del mundo se han estado experimentando cambios sociales y económicos masivos, que afectan estas dos esferas centrales de la vida de muchos individuos, se ha encontrado que estas influencias macroambientales irrumpen en la vida cotidiana de los individuos y hacen que se den cambios en las estructuras del trabajo y la familia. Ejemplos, situaciones tales como si las tasas de divorcio aumentan y las mujeres frecuentemente tienen que salir a buscar trabajo fuera del hogar o cuando tanto el padre como la madre deben trabajar para poder enfrentar las obligaciones financieras; padres y madres comienzan a comunicarse con sus hijos a través de medios electrónicos y digitales, mientras éstos son cuidados por “niñeras”, incrementan las demandas de rol y estrés en los trabajadores que deben hacer esfuerzos por equilibrar las relaciones de la interface trabajo-familia (Joplin, Francesco, Shaffer y Lau, 2003).

Con todas estas definiciones se puede concluir que, el apoyo tanto de la empresa como de las familias es fundamental para que los trabajadores tengan un mejor desempeño en sus funciones.

## 1.6 Doble Presencia

La “doble presencia” es consecuencia de la conciliación laboral-familiar y el cuidado de los niños, es también el término que define esa doble carga de trabajo femenino, que aunque recae en las mujeres adultas, se hace visible mayoritariamente a través del cuidado de los hijos e hijas pero persiste y se acentúa, en la actualidad dado el creciente envejecimiento de la población, con las tareas de atención y cuidado de las personas ancianas. El término es más acertado que el de "doble jornada" puesto que este último lema remite a una idea de trabajo asimilable a situaciones de pluri-empleo (hoy casi desaparecidas pero más comunes en la actividad laboral masculina). En ese caso, la doble jornada supone la realización de dos jornadas laborales, desarrolladas a lo largo de un mismo día y a lo largo o no de toda la vida laboral. Por el contrario, el concepto de doble presencia se refiere a la intensidad de una doble carga de trabajo (normal para aquellas mujeres que compaginan empleo y trabajo doméstico/familiar) que es asumida de manera sincrónica y cotidiana en un mismo lapso de tiempo y perdura a lo largo de todo el ciclo de vida (Torns 1998).

Ramos (2008) lo define como “el trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como el realizado en las tareas familiares y domésticas, generalmente de cuidados. Este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que éstas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar”.

Según Torns (1998), la doble presencia es la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma simultánea, añadiendo al factor espacio y volumen de horas de trabajo, la dimensión del tiempo de ejecución, ya que el trabajo asalariado y el doméstico-familiar funcionan de forma compartida. El trabajo asalariado y el doméstico-familiar forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento cuando es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

Además, la doble presencia es una de las responsables del mantenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse más intensamente a su puesto de trabajo, por consiguiente el estatus laboral de las mujeres disminuye a medida que aumentan sus obligaciones sociales. (Garrosa Et al, 2013).

Torns (2001), indica que los hombres tienen reconocido el derecho al trabajo (reducido a la dimensión de actividad laboral o empleo) y con ello la atribución de ser la cabeza de la familia. Mientras que las mujeres tienen que asumir el trabajo doméstico (no reconocido como trabajo) y ven truncados sus derechos y oportunidades ante el empleo precisamente por esa atribución que las reconoce socialmente sólo como madres y esposas. Si se dedican solo a ese trabajo serán consideradas como amas de casa, que las categoriza como poco relevantes socialmente y en inactivas, desde el punto de vista laboral. Y si consiguen un empleo, además de sufrir segregación ocupacional, y otras formas de discriminación y precariedad laboral, se verán obligadas a vivir cotidianamente en régimen de doble presencia, más o menos amortiguada o ventajosa según sea su edad, clase social o etnia.

Sin embargo, lo que aquí conviene reseñar es que la doble presencia se hace patente y perdura porque ese cambio de las mujeres en relación a la actividad laboral, no ha ido acompañado por el correspondiente cambio de los hombres en relación al trabajo doméstico/familiar. Siendo ellas por lo tanto quienes asumen cotidianamente esa doble carga de trabajo, tanto material como simbólicamente. Y lo mismo parece suceder en el resto de los países, aunque las variaciones culturales existen, probablemente porque terminar con ese tipo de ausencia masculina en las tareas doméstico/familiares sea algo que no depende tan sólo de la voluntad individual ni es solucionable únicamente en el ámbito de lo privado (Torns 1998).

La doble presencia se relaciona no sólo con las características del trabajo familiar y doméstico fuertemente asociadas al género, sino también con las exigencias de alargamiento de la jornada, la rotación de turnos y el horario irregular y las

exigencias cuantitativas y emocionales del trabajo asalariado, puesto que no sólo ha de actuarse en la división sexual del trabajo doméstico-familiar sino también en la organización del tiempo de trabajo asalariado, consiguiendo una jornada compatible.

La Doble Presencia es un riesgo psicosocial habitual en las mujeres y esto se debe a que tradicionalmente ellas han sido quienes han organizado y realizado la mayor parte del trabajo doméstico-familiar. Algunos datos que ponen de manifiesto este fenómeno según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2012) son:

- El hecho de que mientras las mujeres dedican de 5-6 horas diarias de trabajo doméstico, los hombres sólo dedican 2.
- En términos generales, incluso cuando la familia se mantiene únicamente a través del sueldo de la mujer es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en mayor medida.
- El estado de salud de las mujeres, es peor cuanto mayor sea el número de personas en el núcleo familiar.

Ramos (2008), señala que este concepto surgió fruto de las reflexiones del feminismo, en un intento de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. Si bien se han dado pasos en el camino de la igualdad, todavía estamos lejos de esa meta, por lo que reconocer la Doble Presencia como un riesgo psicosocial más, es un paso importante a la hora de combatirla. Sobre todo si tenemos en cuenta que existe hoy una cantidad importante de mujeres que trabajan fuera de casa y la sufren, por lo que la Doble Presencia repercute directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares.

## CAPITULO II

### MARCO REFERENCIAL

#### 2. Políticas Públicas, orígenes de la legislación laboral en Chile

El origen de nuestra legislación laboral que comenzó a fines del siglo XIX y principios del siglo XX ha puesto especial atención en la protección de las mujeres en lo que respecta a la maternidad y a la familia.

Se sostiene, que a través de la protección de la familia se intentó una labor de moralización de las clases trabajadoras, sobre todo, mediante la reclusión de las mujeres en el espacio doméstico y su exclusión del ámbito laboral. Se desarrolla así, un modelo doméstico y familiar en el que se sobrevalora el papel de la mujer como esposa y madre, cuya competencia son las actividades domésticas, los cuidados y la educación de los hijos al interior del hogar, mientras que la responsabilidad de proveer los medios de subsistencia y representar a la familia en el espacio público se atribuye a los varones. (Rivas, A; Rodríguez, M, 2008)

Las relaciones entre trabajadores y empresarios están reguladas por el Código de Trabajo y diversas normas complementarias. Lo más reciente en cuanto a reforma laboral es la normativa en materia de terminación del contrato de trabajo, la negociación colectiva y la organización sindical, que equilibra en alguna medida el debilitado poder de negociación de los trabajadores, pero manteniendo la actual flexibilidad del mercado laboral.

La convergencia entre los trabajadores, los empresarios y el gobierno es clave para seguir profundizando en la modernización económica del país. (Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile)

Por consiguiente, el desarrollo paulatino de la legislación laboral a comienzos del siglo XX va asociada a lo que podemos llamar un “pecado original”, dado que fue desincentivando la contratación de mujeres y acentuando su rol en el cuidado de la familia y del hogar, con el fin de que ellas pudieran concentrarse en la crianza

de las nuevas generaciones de trabajadores que deberían asumir los retos del futuro mundo industrializado. (Tortuero, J, 2006).

La historia legislativa en relación al trabajo y la mujer, comenzó con un rumbo o intencionalidad de proteger a la mujer trabajadora en su rol de madre, dejando de lado aquellas normas sobre igualdad de condiciones y no discriminación con los trabajadores de sexo masculino. Un problema o dificultad que ha llevado consigo la legislación laboral en Chile y en el mundo entero, es el trato diferente que se le da a las mujeres, en un principio y quizás actualmente con un sentido paternalista, de concebir a la mujer como persona dedicada a la procreación, dejando de lado su desarrollo como profesional, cabeza de familia y simplemente como quien tiene las mismas capacidades que aquellos trabajadores del sexo opuesto. La historia nos ha hablado en el sentido de realizar una nueva lectura de los principios fundamentales del Derecho Laboral y para eso, es preciso dar contenido al *principio de la igualdad de trato*, sin que ello signifique un trato “igualitario” a personas que no se encuentran en una situación similar, sino que les permita acceder al “trato” que les corresponda. (OIT, 2011)

La evolución normativa de la mujer trabajadora, en gran medida coincide con el paulatino perfilamiento del Derecho del Trabajo como un área normativa especial y autónoma, la tutela jurídica de las trabajadoras estaba orientada a la maternidad y, además, a amparar su condición de mujer, acorde con una visión de la trabajadora como un sujeto de derecho más débil y, por lo tanto, en gran medida “necesitada” de una protección particular, similar en algunos casos a la que se le confería a los menores de edad. En este contexto es posible mencionar, por ejemplo, que el Código del Trabajo de 1931 en su artículo 49 prohibía de manera genérica el trabajo nocturno de las mujeres hasta su modificación por la Ley N° 19.250 de 1993 prohibía también que las trabajadoras fueran contratadas para realizar trabajos mineros subterráneos o faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo, salvo ciertas excepciones expresamente determinadas por él.

## **2.1 Políticas Públicas de conciliación entre la vida laboral y familiar en Chile.**

Desde el ámbito del trabajo, al analizar las medidas que posee nuestro país, se puede apreciar que solo existen leyes que van en directo beneficio a la maternidad, tales como la ley 20.761, que autoriza al padre a tomar el beneficio de post natal en el caso que la madre se encuentre fallecida o este imposibilitada de cuidar del hijo, y que también beneficia a los trabajadores a tener 5 días de permiso laboral por contraer matrimonio, entre otras.

Pero el beneficio a la maternidad en nuestro país tienen una larga data, desde 1917 con la promulgación del derecho a la sala cuna vinculada con el amamantamiento fue el primer proyecto de protección a la maternidad y dio paso a la Ley 3.186. La sala cuna y el derecho a amamantar se convirtió en 1917 en un derecho para toda trabajadora que laboraba en fábrica, taller, o establecimiento con más de 50 obreras mayores de 18 años y contempló las dos fracciones de tiempo de media hora, con cargo al empleador, para que efectivamente se pudiera hacer valer. En definitiva estas leyes buscan lograr la armonía entre trabajo y familia, otorgando permisos a los trabajadores para poder estar con sus seres queridos, pero es necesario legislar aun mas por lograr este equilibrio, en donde principalmente se verían beneficiadas las mujeres trabajadoras, las que en la actualidad deben lidiar con la difícil misión de compatibilizar trabajo y familia.

A juicio de Casas y Valenzuela (2011), parte importante de esta legislación de protección a la maternidad en el trabajo se ha dirigido predominantemente a resguardar la infancia y la familia y no necesariamente ha conducido a un mejoramiento de las condiciones de trabajo de las madres. Desde el ámbito de la salud, la atención a la madre y al niño constituyó durante gran parte del siglo XX uno de los problemas de salud pública prioritarios concentrando parte importante de las atenciones y del presupuesto del sistema de salud. Como lo señala Zárte (2008), a comienzos de siglo la asistencia al parto fue una materia pública que excedió la frontera del ámbito clínico para ser también uno de los ejes de la cuestión social. A mediados de siglo, en el marco de la creación del Servicio

Nacional de Salud, la atención materna infantil pasó a ser uno de los programas más importantes (Zárate & Godoy, 2011). Alvarado y Herrera (2011) señalan que gran parte de las políticas de salud dirigidas a madres y niños, se centraron fundamentalmente en la protección a la primera infancia.

Pero a pesar de todas estos avances, la creciente participación laboral femenina no puede desentenderse de la precarización de las condiciones del mercado laboral y la feminización de dicha precariedad, a raíz del “capitalismo flexible” y la subjetivación del trabajo que han ido abriéndose camino en nuestro país, con sus condiciones particulares (Díaz et. al, 2006). En base a lo anterior, se consideran como aspectos fundamentales las condiciones de inserción laboral de la mujer, las cuales se encuentran en desventaja con respecto al género masculino, involucrando primeramente aspectos básicos, tales como la satisfacción laboral (Arriagada, 2005). En este sentido, Abramo (2004) considera que las inserciones laborales son expresadas en base a trayectorias laborales inestables e interrumpidas, con condiciones salariales menores respecto al género masculino y por un imaginario empresarial de una mujer con costos mayores asociados a la maternidad – salud maternal y al cuidado infantil. Estas condiciones dificultan su ingreso al mercado laboral y la obtención de seguridad y estabilidad en el trabajo, lo que constituye a nuestro juicio una forma de producción y reproducción de pobreza femenina. En este punto, Cárdenas (2005) señala que las mujeres trabajadoras no valorarían las condiciones laborales por sí mismas, sino que estas estarían condicionadas por sus necesidades personales y familiares, las que se desenvuelven en una doble jornada, consistente en la dedicación a las tareas domésticas después de la jornada laboral remunerada. En el caso de las madres jefas de hogar monoparental, las condiciones de trabajo recrudecerían con el doble rol que deben cumplir ante la ausencia del cónyuge, lo cual se considera una carga personal difícil o casi imposible de compatibilizar.

Sin embargo, existiría un “camino intermedio” entre la opción de trabajar y la de quedarse en el ámbito doméstico, y éste sería optar a puestos de menor jerarquía o con jornadas laborales menos extensas. Tal situación, que eventualmente podría

ser insatisfactoria para las madres jefas de hogar, requeriría de ciertos “arreglos” que ayuden a la disminución del sentido negativo de las condiciones laborales.

Estos se definen como estrategias y mecanismos específicos creados y utilizados de manera más estable por las mujeres para cumplir con las diversas obligaciones asociadas a sus responsabilidades familiares como laborales” (Cárdenas, 2005), y pueden ser familiares, cuando se recurre a alguien del círculo familiar, o institucionales, cuando se utilizan guarderías o jardines infantiles o se recurre a una persona externa al núcleo familiar para el cuidado de los hijos.

En las últimas décadas del siglo XX, la relación entre maternidad y trabajo adquirió nuevas connotaciones a la luz de una serie de importantes transformaciones. El aumento del número de mujeres que se integraron al mercado de trabajo, el crecimiento más rápido de sus tasas de ocupación en relación a las de los hombres, el aumento de sus años activos así como su presencia en empleos técnicos y profesionales. En este sentido, la inserción laboral femenina se volvió más numerosa, más permanente, más diversificada y con mayores niveles de educación.

Este aumento del empleo femenino ha ido acompañado de una valoración social del trabajo remunerado de las mujeres muy positiva por las oportunidades que les brindan para incrementar los niveles de autonomía económica y libertad personal, y por su importante aporte a la reducción de la pobreza. En este contexto, contrario a lo sucedido hacia principios y mediados de siglo pasado, las políticas públicas han buscado incentivar el ingreso de mujeres al mercado de trabajo (Godoy, Díaz y Mauro, 2009).

Diversos factores permiten entender estos cambios en el comportamiento laboral de las mujeres: Las transformaciones del modelo capitalista taylorista-fordista a un modelo de capitalismo flexible, la mayor necesidad de los hogares de contar con más ingresos, las crisis económicas a nivel mundial, la disminución de las tasas de fecundidad, el mayor acceso a la educación y cambios culturales que favorecen el

ejercicio por parte de las mujeres de roles tradicionalmente asociados a los hombres (Abramo y Valenzuela, 2006).

Todo ello ha puesto en tensión ciertas concepciones de género, especialmente aquella que asume el trabajo productivo como una actividad asignada a los hombres. Otro factor determinante alude a los profundos cambios en el ámbito de la familia y al crecimiento de hogares monoparentales. En Chile, las jefaturas de hogar urbanas femeninas pasaron de un 24% en 1990 a un 36,4% en el 2012 lo que equivale a un tercio de los hogares en los cuales las mujeres tienen a su cargo la provisión del sustento económico. Esto conlleva un sinnúmero de consecuencias en lo que refiere a atender las tareas de cuidado y el sustento económico familiar simultáneamente, entre ellas, que las jefas de hogar dejan a niños pequeños, ancianos o discapacitados sin atención para salir a trabajar; que las hijas mayores son retiradas del sistema escolaridad para cubrir estas tareas; y que una proporción importante de mujeres jefas de hogar entran en una inactividad optativa, o bien acceden a trabajos informales o de tiempo parcial que en la mayoría de los casos son mal remunerados y en condiciones precarias (OIT y PNUD, 2009)

Los significativos cambios en la distribución del trabajo productivo que los fenómenos señalados han provocado y sus implicancias en las relaciones e identidades de género, no han sido acompañados de cambios en la distribución del trabajo reproductivo (labores domésticas y trabajo de cuidado). Como lo indican diversos estudios, independientemente de su condición laboral, las mujeres destinan más tiempo que los hombres a las tareas de cuidado y a las labores domésticas; y los hombres, con independencia de su condición laboral, destinan menos tiempo que las mujeres a dichas labores (Godoy, Díaz y Mauro, 2009).

Se asiste entonces a una fuerte contradicción entre las políticas de incentivo al empleo femenino y la mayor disposición de mujeres a ingresar al mercado laboral y una organización del mercado de trabajo que dificulta seriamente la articulación de las responsabilidades laborales con la maternidad y el cuidado infantil; la

persistencia de una determinada distribución sexual del trabajo que mantiene principalmente en sus manos el trabajo reproductivo; y la permanencia de procesos de discriminación laboral por razones de género que afectan a las trabajadoras relacionados, en parte importante, con su condición real o potencial de madres.

En este sentido, la actual relación entre maternidad y trabajo afecta en forma negativa las posibilidades de inserción laboral de las mujeres y las condiciones en las que ocurre dicha inserción; y determina una importante sobrecarga para las trabajadoras que deben articular cotidianamente sus responsabilidades laborales con el trabajo doméstico y el cuidado infantil. Junto con ello, afecta sus posibilidades de desarrollar proyectos laborales, proyectos familiares y su salud física y mental. (Ansoleaga y Godoy, 2013)

El tema del cuidado infantil para las mujeres que trabajan y para las que se integran al mercado laboral es crucial.

La Constitución Política de la República consagra a la familia como el "núcleo fundamental de la sociedad", en sus diversas corrientes de manifestación jurídica, otorga una serie de derechos, resguardos y protecciones. El Derecho Laboral, armónico con el sistema legal, contiene un conjunto de normas cuyo bien jurídico tutelado es la familia. Una de las manifestaciones más claras respecto a la preocupación por la protección de la familia la encontramos en el Libro II del Código del Trabajo ("De la protección de los trabajadores"), en su Título II: "De la protección de la maternidad").

El hecho biológico del embarazo da lugar a la vida de un nuevo ser. Por tanto se establece la protección desde el inicio de su concepción. Siendo la madre la titular de las especiales protecciones establecidas en las normas laborales: fuero, descansos pre y post-natal, subsidios, sala cuna, derecho a alimentar a su hijo y a cuidarlo cuando esté enfermo (Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, guía de protección a la maternidad, 2014).

Pero también, es necesario mencionar que todas estas modificaciones no logran conciliar la vida laboral y familiar, ya que, al estar en un mundo con una constante y significativa evolución tanto en salud, como en problemas laborales, es necesario seguir generando políticas públicas que entreguen un beneficio claro y considerable en la vida de las mujeres de nuestra sociedad.

### **2.1.1 Leyes vigentes en Chile, que generan protección a la maternidad.**

La protección a la maternidad se encuentra regulada en el Título II, Libro 1, del Código del Trabajo, de la Protección a los Trabajadores, Las normas están incluidas en los artículos 194 a 208 (ver anexo) y establecen una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre.

Nuestra legislación contempla este tema desde hace muchos años, pero sólo en el último tiempo ha sido objeto de debate. Algunas modificaciones recientes, y otras que se esperan, responden a una inquietud de la sociedad actual de encontrar formas modernas de compatibilizar el papel de la mujer en la reproducción con su creciente participación en las actividades productivas.

Recientemente entró en vigencia la ley 19.591, que incorporó un conjunto de nuevos derechos para la mujer trabajadora. Esta ley constituye un nuevo avance en el logro de igualdad de condiciones para que la mujer acceda al mundo del trabajo y sean reconocidos en plenitud su dignidad y derechos. Se destacan las siguientes reformas:

- **Prohibición de discriminar a la mujer por estado de gravidez.**

Consagrada en el inciso final del Art. 194 del Código del Trabajo que dice “Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez”.

- **Fuero maternal para la trabajadora de casa particular.**

A partir del 09/11/1998, fecha de publicación de la ley 19.591. Las trabajadoras de casa particular gozan del fuero maternal que se establece en el artículo 201 del código del trabajo. De esta forma, la trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.

Extensión del derecho de sala cuna, reemplazando el concepto de establecimiento por el de empresa.

Las principales modificaciones de la iniciativa apuntan a establecer un seguro social de salas cuna (hasta dos años de edad) y de educación parvulario de nivel medio menor (hasta 3 años) mediante la creación de un fondo administrado por una sociedad.

Este se forma con la cotización pagada por los empleadores mensualmente (1% de la remuneración bruta imponible), respecto de cada trabajador contratado bajo la norma del Código del Trabajo.

Otorga además derecho a las prestaciones de sala cuna y de educación parvulario de nivel medio menor a todas las trabajadoras dependientes, que tengan hijos menores de tres años de edad o a quienes se les haya confiado el cuidado personal del niño menor de tres años.

El fuero maternal, que protege a la mujer trabajadora dependiente desde que se inicia su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, es un derecho fundamental sobre el que se sostiene las demás protecciones. Este fuero impide que se ponga término al contrato individual de trabajo durante este periodo, excepto por causales determinadas y contando con autorización judicial.

Un aspecto novedoso de la legislación laboral chilena, surgido a partir de la reforma contenida en la Ley N°19.250, es el establecimiento de algunos permisos y subsidios por maternidad en favor del padre. Por ejemplo, en caso de fallecer la madre, los permisos y subsidios del período postnatal corresponden al padre; y el

permiso para cuidar al hijo enfermo de hasta un año de edad, puede ser otorgado al padre.

Estas disposiciones son, sin duda, un avance, en cuanto se modifica la concepción tradicional de la maternidad como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Es importante considerar que estos derechos se otorgan al padre cualquiera sea la calidad - natural o legítima -, del hijo. (Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, guía de protección a la maternidad, 2014).

A estos permisos y subsidios en razón de la maternidad, pueden tener acceso también quienes tengan la tuición o el cuidado de una niña o niño sin ser los padres. El único requisito exigido es que la tuición o el cuidado personal hayan sido otorgados judicialmente.

La principal protección que la ley establece es, como se señaló, el fuero maternal. Sobre esta base operan diversos permisos - y subsidios- a la madre y a veces al padre, con el objetivo de preservar la salud de la trabajadora y de proteger el cuidado del hijo o hija en su primer tiempo de vida. La prohibición de trabajos pesados durante el embarazo es también una norma que vela por la salud de la trabajadora y de su hijo(a). Como una manera de enfrentar la atención a los niños cuando la madre trabaja fuera del hogar, la ley exige a algunos empleadores aportar recursos para el cuidado del niño en una sala cuna y conceder permiso para alimentar al menor hasta los dos años de edad. (Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, guía de protección a la maternidad, 2014).

Además es necesario mencionar los proyectos de ley que están en espera de aprobación por el presidente de la república.

07/05/2008	Extiende el permiso para ausentarse del trabajo cuando la enfermedad sufrida por el hijo sea cáncer.	En tramitación	<a href="#">5857-13</a>
------------	--	----------------	-------------------------

### **Proyecto de ley 5857-13:**

En caso de que la enfermedad que sufra el hijo de la madre trabajadora sea cáncer- en cualquiera de sus formas- el derecho a ausentarse para la madre trabajadora podrá extenderse a todo el tiempo que dure el tratamiento de recuperación del menor.

Este permiso sería financiado en base a un subsidio otorgado por el estado de Chile, fondos que serían recaudados a través del pago de los impuestos de los chilenos.

#### **2.1.2 Avances en materia de protección a la maternidad**

Desde 1990 se han registrado importantes avances en materia de protección a la maternidad, que apuntan a un desarrollo integral de la mujer trabajadora y a compatibilizar armónicamente la relación familia y trabajo. Entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- **Derogación de la ley Buchi y mejoramiento del subsidio maternal (Ley N° 19.299, de 1994)**

Otorga derecho a un subsidio por el permiso de pre y post-natal por un monto equivalente o similar a su remuneración real.

- **Incorporación del padre en el cuidado de los hijos (Ley 19.250, de 1994)**

Derecho del padre al permiso postnatal y subsidio correspondiente si la madre fallece.

- **Permiso especial por enfermedad grave de los hijos (Ley 19.505, de 1997)**

Derecho de la madre o el padre, si ambos trabajan, a ausentarse del empleo con un tope de 10 días en un año para cuidar al hijo/hija gravemente enfermo. Este derecho también puede ser impetrado por quien tenga la tuición de un menor de 18 años.

- **Perfeccionamiento de la protección a la maternidad (Ley 19.591, de 1998)**

Derecho a fuero maternal para las trabajadoras de casa particular, Derecho al acceso, mantención y promoción en el empleo sin discriminaciones, prohibiendo expresamente la exigencia de test de embarazo.

Derecho a sala cuna para todas las mujeres de aquellas empresas con más de 20 trabajadoras, aún cuando sus empleos estén en diversos establecimientos de la misma empresa.

- **Descanso dominical (Ley 19.482 de 1996)**

Derecho a tener libre al menos un domingo al mes para quienes se desempeñan en labores por turnos, con el fin que puedan compartir con hijos y familiares.

- **Extensión del fuero maternal a madres adoptivas (Ley 19.670 de 2000)**

Las mujeres que adoptan hijos tienen derecho a un post-natal equivalente al resto de las madres.

- **Sala cuna en centros industriales y centros comerciales(Art. 203 Código del Trabajo)**

Extiende a los grandes centros industriales, ciudades empresariales o similares, la obligación de mantener el funcionamiento de una sala cuna común en dichos lugares, cuando se junten más de 20 trabajadoras en el lugar.

Derecho a sala cuna para las trabajadoras de los centros comerciales con una misma personalidad jurídica, como los mall y aquellos recintos que reúnan varios locales.

## **2.2 Políticas públicas sobre conciliación laboral y familiar en otros países**

En vista de la precariedad de nuestra legislación frente a un tema tan importante para la calidad de vida de las personas, tanto familiar como laboral, se hace necesario revisar legislación comparada al respecto en otros países, para que en conjunto con la fundamentación teórica, sirvan de justificación para la creación de una política pública al respecto en nuestro país.

### **2.2.1 Normas que regulan la conciliación entre trabajo y familia en la Unión Europea, Países Bajos, Alemania, Eslovaquia y Hungría.**

Para poder hablar sobre este tema, es necesario definir algunos términos, tales como:

- **Permisos parentales:**

Estos son permisos que tienen como finalidad el cuidado en el hogar de los hijos pequeños por parte de las madres o los padres. La duración fluctúa entre las 14 semanas de Irlanda o las 15 de Grecia y de los Países Bajos, hasta las 214 de la

República Checa o las 160 –aproximadamente– de Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, España y la República Eslovaca. Dentro de este último grupo hay, sin embargo, grandes diferencias, según los permisos estén remunerados o no: en Finlandia, Francia, Hungría y la República Eslovaca lo están al 100% del salario, al menos durante un año (Jaumotte, 2003).

Hay dos aspectos comunes el primero es que en todos los países mencionados en el párrafo anterior, el permiso lo pueden disfrutar indistintamente hombres y mujeres, y el segundo es que el trabajador tiene derecho a volver a ocupar el mismo puesto en su lugar de trabajo. En algunos países el permiso se puede disfrutar a tiempo parcial y es compatible con una actividad laboral, también a tiempo parcial.

A pesar de que los permisos parentales se dirige explícitamente tanto a padres como a madres y hace de la igualdad de género, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo, uno de sus objetivos, la realidad es que la inmensa mayoría de las personas que se benefician de los mismos son mujeres (Moss and Deven, 2001).

Sólo en Suecia, a mediados de los años noventa, cerca del 50% de los padres se beneficiaba de permisos parentales, una proporción muy alta si se compara con otros países, pero muy inferior a su utilización por parte de las madres, que alcanza casi el 100% y por periodos más largos de tiempo.(Tobio, 2005)

#### - **Los permisos de paternidad.**

Se basan en la idea de que otorgar a los dos progenitores el derecho a cuidar de sus hijos no implica que los padres lo asuman.

Según lo cita Tobio, 2005, en su libro “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: Políticas y prácticas sociales”, en los años noventa, los países nórdicos dan un paso más en el fomento de una mayor participación de los hombres en el cuidado de sus hijos, a través de un permiso que les está destinado en exclusiva,

ya que no se puede transferir a la madre. El lema es: “o lo usas o lo pierdes” (use it or lose it).

Estos poseen una compensación del 100% y supuso, desde el inicio, un enorme éxito, con porcentajes de entre el 60% y el 80% de padres que deciden disfrutar del permiso, incluso en aquellos países nórdicos donde la proporción de padres que disfrutaba del permiso parental optativo no llegaba al 5%. En un principio, el permiso era de cuatro semanas, habiéndose ampliado recientemente a dos meses (Leira, 2002).

Otros países, como Francia y el Reino Unido, se han sumado a la iniciativa y han establecido permisos exclusivos para los padres de dos semanas.

- **Reducción o flexibilización de la jornada laboral.**

Se desarrolla en el marco de la directiva sobre trabajo a tiempo parcial, o de modelos nacionales en los que esta modalidad de jornada tiene una presencia destacable. Algunos países, como el Reino Unido, han regulado el derecho de los trabajadores a solicitar trabajo a tiempo parcial (Tobio, 2005)

- **Conciliación entre responsabilidades familiares y laborales:**

Este concepto es variable dependiendo de cada país, ya que por ejemplo, en Alemania se trata de un derecho efectivo cuando el trabajador tiene seis meses de antigüedad y la empresa más de quince empleados. Por otra parte, en los Países Bajos se contempla el derecho a ajustar las horas de trabajo a las necesidades del trabajador, después de haber trabajado doce meses con el mismo empleador y en empresas de diez o más empleados. En Suecia se trata de un derecho de todos los empleados, que se acompaña de la posibilidad de disfrutar del permiso parental a tiempo parcial (Murray, 2004).

- **Permisos por motivos familiares urgentes.**

En el desarrollo de la directiva sobre permisos parentales, muchos países europeos han creado ya permisos para responder a situaciones familiares excepcionales relacionadas con el cuidado de los hijos.

En ocasiones, este tipo de permisos ya existía anteriormente, como en Suecia, donde hay un permiso remunerado para urgencias de cuidado de los hijos – menores de 12 años– de hasta 120 días por año y que cubre desde enfermedades hasta eventualidades de otro tipo, como revisiones médicas o reuniones escolares. En el extremo opuesto se sitúa el Reino Unido, donde la regulación se limita a establecer “una cantidad razonable de tiempo de permiso durante la jornada laboral”, no remunerado, para responder a situaciones extraordinarias en relación con los hijos. Los Países Bajos o Alemania representan casos intermedios, con permisos de 10 días remunerados por año para responder a eventualidades de cuidado. (Tobio, 2005)

A continuación, daremos a conocer en mayor profundidad la legislación que existe en España, Francia y Suecia, con respecto a este tema.

## LEGISLACION EN ESPAÑA

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

### **Artículo 2. Situación protegida.**

1. A efectos de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considerará situación protegida la reducción de la jornada de trabajo que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lleven a cabo las personas progenitoras, adoptantes, cuando ambas trabajen, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave incluida en el listado que figura en el anexo de este real decreto.

El cáncer o enfermedad grave que padezca el menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

### **Artículo 4. Beneficiarios.**

1. Serán personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave las personas trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia y asimiladas cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por 100 de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del

sistema de la Seguridad Social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

Para la percepción del subsidio, el porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa.

En el caso de las personas trabajadoras independientes y de las personas empleadas de hogar de carácter discontinuo los porcentajes indicados se entenderán referidos a una jornada de cuarenta horas semanales.

#### **Artículo 6. Prestación económica.**

1. La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales o, en su caso, la derivada de contingencias comunes, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

En aquellos supuestos en que la persona trabajadora no tenga cubierta la contingencia de incapacidad temporal en el régimen de Seguridad Social que deba reconocer la prestación, la base reguladora de la misma estará constituida por la base de cotización de contingencias comunes.

La base reguladora del subsidio se modificará o actualizará al mismo tiempo que las bases de cotización correspondientes.

2. En el caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la base reguladora diaria del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la reducción de jornada, entre el número de días naturales de dicho periodo. A dicha base reguladora se aplicará el porcentaje de reducción de jornada que corresponda.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que reduzcan su jornada en, al menos, un 50 por 100, reconociéndose el subsidio en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfrute la persona trabajadora contratada a tiempo parcial por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa.

Al conocer esta información, podemos decir que, si es posible implementar esta legislación en Chile, ya que debemos considerar que la duración del tratamiento del cáncer infantil dura en promedio de 3 meses a 2 y medio años, en donde el cuidado de los niños es fundamental, sobre todo en los tratamientos de radioterapia y quimioterapia. En estos procesos es totalmente necesario que los niños cuenten con el apoyo de sus padres ya que son ellos los que a través de su amor incondicional logran que sus hijos estén más tranquilos frente al duro tratamiento que deben seguir, el tener permiso para poder acompañar a sus hijos realmente es fundamental.

## LEGISLACION EN FRANCIA

El Código del Trabajo en su Art. L.132-27 establece la obligatoriedad de la conciliación entre la vida familiar y laboral, fue aprobada el 26 de julio del año 2005, en donde se creó el Cheque Empleo Servicio Universal con el que se puede pagar y declarar a una persona que guarde a los hijos. Esta medida simplifica la relación empleador asalariado y contribuye a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otra parte, existe el permiso de presencia parental regulado en el Código de Trabajo en su Artículo L 544-1 a 9 y D.544-6 del Código de la Seguridad Social. Actualmente para los padres con un hijo discapacitado víctima de un accidente o gravemente enfermo, requiriendo una presencia y asistencia. El asalariado tiene derecho a 310 días laborales de ausencia por un periodo de tres años. Este permiso no es remunerado pero puede abrir derecho a una ayuda familiar.

Esta ayuda se denomina acogida a la primera infancia (paje) y es una prestación creada para los nacimientos a partir del 1 de enero de 2004 y agrupa en una sola prestación los cinco subsidios familiares que, antes de esa fecha, estaban previstos para la primera infancia.

La prestación "PAJE" comprende:

- Una prima por adopción o nacimiento
- Un subsidio de base
- Un complemento de libre elección de actividad
- Un complemento de libre elección del modo de guarda

La prima al nacimiento o adopción es de 855,25 euros y la de adopción de 1710,49 euros.

En caso de nacimientos o adopciones múltiples se concede una prima por cada nacimiento o adopción.

El subsidio de base mensual es de 171,06 euros

Para ser beneficiario de estas prestaciones no se puede superar el tope anual de ingresos que se muestra a continuación:

- Familia con un salario y un hijo: 25.430 euros
- Familia con un salario y dos hijos: 30.516 euros
- Familia con dos salarios y un hijo: 33.606 euros
- Familia con dos salarios y dos hijos: 38.692 euros
- Por cada hijo suplementario el techo aumenta en 6.103 euros anuales

Esto si podría ser aplicable en nuestro país, puesto que, si el estado subsidiara el cuidado a los hijos en sus distintas formas (Nacimiento o adopción) las madres trabajadoras estarían con una protección directamente relacionada con la conciliación entre la vida laboral y familiar. Lo que permitiría pagarle a una niñera quien realizaría la labor de cuidado para el o los niños quien seria pagada a través de un subsidio, lo cual permitiría que la mujer logre trabajar y proporcionar el cuidado que su hijo necesita.

## LEGISLACION EN SUECIA

En Suecia, con motivo de la dictación de la ley del 1 de junio de 1978, sobre derecho a licencia para cuidar de un hijo, se estableció que el trabajador o trabajadora, inclusive el padre adoptivo, tiene derecho a licencia médica para cuidar de su hijo, ya sea tomando licencia de jornada completa o reduciendo sus horas de trabajo a las tres cuartas partes de su horario normal. Tiene derecho a la licencia a tiempo completo hasta que el hijo haya cumplido la edad de dieciocho meses y a reducción de sus horas de trabajo hasta que el hijo haya cumplido la edad de ocho años o haya completado su primer año de escolaridad, debiéndose tomar la fecha que ocurra más tarde.

Dicha legislación, sin embargo, no contempla el caso específico de la enfermedad grave, sino que hace aplicables las disposiciones antes referidas, pero eximiendo al trabajador de la obligación de dar un aviso anticipado al empleador acerca del momento en que iniciará su licencia para cuidado del hijo. (Ley de 1 de junio de 1978, Suecia, Serie Legislativa de la Organización Internacional del Trabajo, número 2, 1979, páginas 203 a 206).

Esta legislación también es aplicable en nuestro país, ya que les brinda a los trabajadores la posibilidad de tener una reducción de su jornada de trabajo en forma parcial hasta los ocho años de edad, esto es beneficioso para los trabajadores considerando que el cáncer infantil es la primera causa de muerte en nuestro país (Minsal, 2011) y las los edades fluctúan entre los 2 años y los 8 años de edad.

## CAPITULO III

### APLICACIÓN Y RESULTADOS DE INSTRUMENTO

#### 3. Metodología

Para lograr los objetivos de la investigación, el trabajo se realizó en tres partes: primero se revisó lo que la literatura dice al respecto, lo que se ve reflejado en el primer capítulo de este trabajo; segundo se observó tanto la legislación chilena como extranjera al respecto, lo que se encuentra en el segundo capítulo de este documento, para finalmente buscar evidencia empírica que nos permitiera de primera fuente tener información respecto al problema de la conciliación entre la vida laboral y familiar de las familias con hijos con cáncer.

Se construyó una encuesta basados en las investigaciones de Juan Antonio Fernández Cordón y Constanza Tobío Soler (Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales) y de Teresa Torns (La doble presencia: ¿una propuesta para lograr la conciliación?), además se revisó las experiencias de familias Chilenas con hijos enfermos con cáncer plasmadas en el libro "Por todos los niños con cáncer: de emociones y políticas" del profesor Álvaro Acuña.

Este estudio fue realizado a un total de 36 madres de niños afectados por cáncer, de un total de 43, la toma de esta muestra fue realizada por la señorita Nicole Martínez Aranda, estudiante de Ingeniera Civil Industrial de la Universidad de Chile, la señorita Nicole no entregó las encuestas para ser respondidas por cada una de las madres, sino, procedió a leer y anotar en forma manual cada respuesta.

La encuesta aplicada es la siguiente:

### 3.1 ENCUESTA

“Conciliación entre la vida laboral y familiar de las mamás de niños con cáncer”

#### IDENTIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTADAS

- Edad de la madre:

Alternativas	Rangos
1	Menos de 18 años
2	Entre 18 – 25 años
3	Entre 26 – 32 años
4	Entre 33 – 40 años
5	Entre 41 – 50 años
6	Más de 50 años

- Ingreso promedio familiar:

Alternativas	Rangos
1	Menos de \$500.000
2	Entre \$501.000 - \$1.000.000
3	Entre \$1.001.000 - \$2.000.000
4	Entre 2.001.000 - \$3.000.000
5	Entre 3.001.000 - \$4.000.000
6	Más de \$4.000.000

- Número de personas que viven en su casa:

Alternativas	Rangos
1	2 personas
2	3 personas
3	4 personas
4	5 personas
5	6 personas
6	7 o más personas

- Edad de hijo enfermo con cáncer:

Alternativas	Rangos
1	Menos de 1 año
2	De 1 año a 2 años
3	De 2 años a 3 años
4	De 3 años a 4 años
5	De 4 años a 5 años
6	De 5 años a 6 años
7	Más de 6 años

- Tipo de Cáncer del niño

Tipo de cáncer de su hijo	
---------------------------	--

- Hace cuanto tiempo comenzó el tratamiento:

Alternativas	Rangos
1	Menos de 6 meses
2	Entre 6 meses y 1 año
3	Entre 1 año y 2 años
4	Entre 2 años y 3 años
5	Más de 3 años

### 3.2 PREGUNTAS

#### 1. Usted trabaja.

Alternativas	Opciones	
1	Si	
2	No	Estoy con licencia
3		Estoy con permiso con goce de sueldo
4		Estoy con permiso sin goce de sueldo
5		Renuncié
6		Hace más de 1 año que no trabajo
7		Nunca he trabajado
8		Otro:

#### 2. Composición de su familia.

Alternativas	Opciones
1	Madre e Hijo enfermo de cáncer
2	Madre, Hijo enfermo de cáncer y otro(s) hijo(s)
3	Madre, Padre e Hijo enfermo de cáncer
4	Madre, padre, hijo enfermo de cáncer y 1 hermano
5	Madre, padre, hijo enfermo de cáncer y 2 hermanos
6	Madre, padre, hijo enfermo de cáncer y 3 hermanos
7	Otro

#### 3. Si esta actualmente trabajando, ¿quién se preocupa de su hijo enfermo de cáncer cuando está hospitalizado?

Alternativas	Opciones
1	Yo (Madre), pide permiso y esta todo el día y noche con él*
2	Yo (Madre), pide licencia y esta todo el día y noche con él
3	Otra persona, yo (Madre) me encargo en los horarios en los que no trabajo incluida la noche
4	Otra persona, yo (Madre) solo lo voy a ver cuando no trabajo, pero en las noches me voy a mi casa
5	A veces Yo, a veces otra persona
6	*Qué tipo de permiso:

**4. Sí usted es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en las hospitalizaciones ¿Qué sentimiento le provoca no trabajar?**

Alternativas	Opciones
1	Miedo de que mi empleador no me entienda y me despida
2	Miedo de que mi empleador aunque me entienda deje de valorarme como trabajadora y me cambie de puesto
3	Miedo de que mis colegas dejen de valorarme
4	Miedo a quedar sin trabajo y sueldo
5	Ninguno, no me importa

**5. Si usted no es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en las hospitalizaciones ¿Qué sentimiento le provoca no poder acompañarlo?**

Alternativas	Opciones
1	Miedo de que me necesite y yo no esté ahí
2	Miedo a no acoger sus demandas emocionales
3	Miedo de que tenga temor y nadie le explique cómo se siente
4	Ninguno, sé que está bien cuidado y acompañado

**6. ¿Quién es esa otra persona que lo acompaña?**

Alternativas	Opciones
1	Padre del niño
2	Pareja/Esposo de la madre
3	Abuela materna del niño
4	Abuela paterna del niño
5	Abuelo materno del niño
6	Abuelo paterno del niño
7	Tía(o)
8	Hermano(a)
9	Otro familiar
10	Empleada contratada para esto
11	Empleada de la casa (Contratada con anterioridad)

**7. Si está actualmente trabajando, ¿Quién se preocupa de su hijo enfermo de cáncer cuando debe asistir periódicamente al hospital a controles, quimioterapias, radioterapias u otros?**

Alternativas	Opciones
1	Yo (Madre), pide permiso en los horarios respectivo y lo acompaña*
2	Yo (Madre), pide licencia en el periodo respectivo y lo acompaña
3	Otra persona, yo (Madre) lo acompaño cuando es fuera de mi horario de trabajo
	* Que tipo de permiso

**8. Si usted es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en los controles ¿Qué sentimiento le provoca no trabajar en esos momentos?**

Alternativas	Opciones
1	Miedo de que mi empleador no me entienda y me despida
2	Miedo de que mi empleador aunque me entienda deje de valorarme como trabajadora y me cambie de puesto
3	Miedo de que mis colegas dejen de valorarme
4	Miedo a quedar sin trabajo y sueldo
5	Ninguno, no me importa

**9. Si usted no es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en los controles ¿Qué sentimiento le provoca no poder acompañarlo?**

Alternativas	Opciones
1	Miedo de que me necesite y yo no esté ahí
2	Miedo a no acoger sus demandas emocionales
3	Miedo de que tenga temor y nadie le explique cómo se siente
4	Ninguno, sé que está bien cuidado y acompañado

**10. ¿Quién es esa otra persona que lo acompaña?**

Alternativas	Opciones
1	Padre del niño(a)
2	Pareja/Esposo de la madre
3	Abuela materna del niño
4	Abuela paterna del niño
5	Abuelo materno del niño
6	Abuelo paterno del niño
7	Tía
8	Hermano(a)
9	Otro familiar
10	Empleada contratada para esto
11	Empleada de la casa (Contratada con anterioridad)

**11. ¿Cuál sería la situación ideal respecto del trabajo para cuando un hijo tiene cáncer?**

Alternativas	Opciones
1	No trabajar, renunciar
2	No trabajar, renunciar pero que el Estado subsidie el sueldo
3	No trabajar durante el periodo de enfermedad del hijo y que el estado subsidie el sueldo
4	No trabajar durante el periodo de enfermedad del hijo y que la AFP subsidie el sueldo
5	Trabajar con horario flexible que permita visitar o acompañar al hijo cuando este lo necesite
6	Trabajar y que el estado entregue recursos para contratar una empleada que cuide al niño
7	Trabajar y que la AFP entregue recursos para contratar una empleada que cuide al niño

**Observaciones:**

Esta encuesta fue aplicada en el centro de cáncer de la Red Salud UC, ubicado en la ciudad de Santiago, en este centro existen 49 casos de niños que padecen cáncer en sus distintas etapas, de los cuales sólo fue posible encuestar 36 de ellos. Por motivos familiares solo 3 madres no accedieron a contestar nuestra encuesta y los 10 casos restantes no accedieron a contestar por la grave condición que presentaban sus hijos (Aislamiento).

La encuesta fue aplicada por una alumna de la carrera de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad de Chile, quien tuvo la capacitación necesaria para estos efectos.

Los datos obtenidos fueron tabulados en excel para posteriormente obtener los resultados que se detallan en el siguiente ítem.

Por ser esta la primera investigación en Chile al respecto, los resultados obtenidos se analizan de manera descriptiva, esperando sirvan para posteriores investigaciones que puedan profundizar en ellos.

### 3.3 RESULTADOS

Como se explicó en la metodología, la muestra fue obtenida de las madres que tienen un hijo con tratamiento oncológico infantil en el Centro de Cáncer de la Red de Salud UC, en la ciudad de Santiago. De un universo de 49 casos activos en este centro, solo trabajaremos con un total de 36 encuestadas, ya que como se explicó anteriormente 13 de los casos no pudieron contestar a nuestra encuesta.

A continuación entregamos una descripción de las madres entrevistadas que nos permitirá fortalecer nuestro análisis y enriquecer nuestras conclusiones.

- La edad de las madres entrevistadas fluctúa entre los 26 a 50 años, específicamente como se detalla en la siguiente tabla:

Rango	Porcentaje
De 26 a 32 años	16,70%
De 33 a 40 años	41,70%
De 41 a 50 años	41,70%

- El ingreso de las familias de las madres entrevistadas en su mayoría fluctúa en el rango de los \$500.000 al \$2.000.000, específicamente:

Rango	Porcentaje
Menos de \$500.000	16,70%
Entre \$501.000 a \$1.000.000	41,70%
Entre \$1.001.000 a \$2.000.000	33,30%
Entre \$2.001.000 a \$3.000.000	8,30%

- El número de personas que viven en la casa de la entrevistada fluctúa de 3 a 6 personas, tal como se detalla a continuación:

Rango	Porcentaje
3 personas	33,30%
4 personas	50,00%
6 personas	16,70%

- La edad del hijo(a) enfermo(a) con cáncer es de:

Rango	Porcentaje
Entre 3 a 4 años	16,70%
Entre 4 a 5 años	8,30%
Entre 5 a 6 años	8,30%
Más de 6 años	66,70%

- La leucemia sigue siendo, al igual que a nivel nacional, el tipo de cáncer con mayor frecuencia:

Rango	Porcentaje
Leucemia	75,00%
Sarcoma Osteo	16,70%
Tumor	8,30%

- Por último, el tiempo de tratamiento del cáncer del hijo es de:

Rango	Porcentaje
Menos de 6 meses	41,60%
De 6 meses a 1 año	25,00%
De 1 año a 2 años	16,70%
Más de 3 años	16,70%

A continuación se entregan descriptivamente los principales resultados sobre conciliación entre vida laboral y familiar de las madres con hijos enfermos con cáncer.

### 1. Situación laboral actual

Opciones	Porcentaje
Trabaja Actualmente	33,30%
Está con licencia medica	8,30%
Está con permiso con goce de sueldo	16,70%
Hace más de 1 año que no trabaja	8,30%
Nunca he trabajado	16,70%
Fue despedida por permisos reiterados	16,70%

Más del 60% de las madres no se encuentra trabajando para dedicarse en exclusiva a su hijo(a) enfermo(a) con cáncer, destaca negativamente un 16,7% (6 casos) que fue despedida por presentar muchos permisos para ausentarse de su trabajo. Cabe mencionar que la totalidad de las madres que declararon estar trabajando actualmente (12 casos) se las ingenian para estar en algunos momentos con sus hijos, ya sea en las hospitalizaciones o en los controles, turnándose cuando no pueden con otros familiares.

Además, se puede apreciar que un 41,7% de las entrevistadas no obtienen ingresos por remuneraciones ya que no se encuentran trabajando.

## 2. Composición de su familia.

Opciones	Porcentaje
Madre e Hijo enfermo de cáncer	8,30%
Madre, Hijo enfermo de cáncer y otro(s) hijo(s)	8,30%
Madre, Padre e Hijo enfermo de cáncer	25,00%
Madre, padre, hijo enfermo de cáncer y 1 hermano	42,00%
Madre, padre, hijo enfermo de cáncer y 2 hermanos	8,30%
Madre, padre, hijo enfermo de cáncer y 3 hermanos	8,30%

Esta pregunta indica que más del 50% de las madres entrevistadas tienen uno o más de un hijo, esto quiere decir que, además de preocuparse por su hijo enfermo con cáncer, debe lidiar con la preocupación de mantener su trabajo y/o mantener su hogar, en donde debe realizar las labores de dueña de casa, madre y esposa. Todo esto les genera una dificultad para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar.

## 3. Ante la pregunta de sí está actualmente trabajando, ¿Quién se preocupa de su hijo enfermo de cáncer cuando está hospitalizado?, las respuestas fueron las siguientes:

Opciones	Porcentaje
Yo (Madre), pide permiso y esta todo el día y noche con él	16,70%
A veces Yo, a veces otra persona	58,30%
No responde	25,00%

Son pocos casos (6) las familias que pueden pedir algún tipo de permiso para dar dedicación exclusiva al cuidado de su hijo enfermo de cáncer, siendo la principal estrategia para acompañar al enfermo la de turnarse con otros familiares, que en la mayoría de los casos es el padre (como lo veremos en posteriores resultados).

Por otra parte, es necesario mencionar que las madres que no responden a esta pregunta, corresponden al 25% que respondió en la pregunta n° 1 que se encontraban sin empleo hace más de un año (8,3%) y a las madres que fueron despedidas (16,7%).

**4. Ante la pregunta de si usted es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en las hospitalizaciones ¿Qué sentimiento le provoca no trabajar?**

Opciones	Porcentaje
Miedo de que mi empleador no me entienda y me despida	8,30%
Miedo de que mi empleador aunque me entienda deje de valorarme como trabajadora y me cambie de puesto	8,30%
Miedo a quedar sin trabajo y sueldo	41,70%
Ninguno, no me importa	16,70%
No responde	25,00%

Solo el 16,7% de las madres no presenta ninguna señal de doble presencia al manifestar que no le provoca ningún sentimiento él no trabajar.

Pero cabe destacar que la alternativa con mayor cantidad de respuestas dejan en claro el miedo a quedar sin trabajo y por ende a no recibir ingresos es sin duda un tema relevante en sus vidas.

Por otra parte, se mantiene el 25% que no responde al igual que en la pregunta anterior (n° 3), que son las madres que no están trabajando en la actualidad ya sea por su propia decisión o porque ha sido despedida, de todas maneras el 100% de las entrevistadas deja de manifiesto que para ellas lo más importante es la salud y el cuidado de su hijo enfermo con cáncer y el de su familia.

**5. Ante la pregunta de si usted no es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en las hospitalizaciones ¿Qué sentimiento le provoca no poder acompañarlo?**

Opciones	Porcentaje
Miedo de que me necesite y yo no esté ahí	8,30%
Miedo a no acoger sus demandas emocionales	0,00%
Miedo de que tenga temor y nadie le explique cómo se siente	8,30%
Todas las anteriores	41,70%
No responde	41,70%

El 41,7% de las madres reconocen que les da miedo el no estar presente en todo momento con sus hijos, el no otorgarle el tiempo necesario en su tratamiento o el simple hecho de no estar presente para responder a sus inquietudes. Esto deja de manifiesto que la doble presencia femenina está presente en mayor o en menor grado en las entrevistadas, consideremos que el 58.3% debe conciliar la vida laboral y familiar, debiendo planificar su día a día de tal manera que logre cumplir con las labores domesticas, y su desempeño laboral.

También se muestra claramente que un 41.7% de las entrevistadas no respondió a esta consulta, esto debido a que ellas en la actualidad se encuentran sin empleo por decisión propia o por causa de despido, lo cual fue graficado en la pregunta n°1.

**¿Quién es esa otra persona que lo acompaña?**

Opciones	Porcentaje
Padre del niño	41,70%
Abuela materna del niño	8,30%
Tía(o)	8,30%
No responde	41,70%

Esta pregunta deja claramente establecido que el cuidado de los niños durante su enfermedad es realizado por sus padres (madre 41,7%, padre 41,7%), lo que abarca un 83.4% de las encuestas. También dejamos constancia que el 41,7% de las entrevistadas corresponden a las madres que en la actualidad no trabajan y se dedican plenamente al cuidado de sus hijos.

Por otra parte, es necesario mencionar que para estas madres es fundamental el apoyo de sus familiares para el cuidado de estos niños ya que el 16,6% de las entrevistadas solicita apoyo con este tema a los abuelos o tíos de los niños.

**6. Si está actualmente trabajando, ¿Quién se preocupa de su hijo enfermo de cáncer cuando debe asistir periódicamente al hospital a controles, quimioterapias, radioterapias u otros?**

Opciones	Porcentaje
Yo (Madre), pide permiso en los horarios respectivo y lo acompaña	8,30%
Otra persona, yo (Madre) lo acompaño cuando es fuera de mi horario de trabajo	66,70%
No responde	25,00%

En esta pregunta, se aprecia claramente la necesidad de generar Políticas Públicas en nuestro país, ya que el 66.7% de las madres debe solicitar a un tercero (Padre del niño, abuelos o tíos), que acompañen a sus hijo en este duro proceso, ya que por motivos laborales no pueden asistir.

El ideal sería que todas las madres que se encuentren en este caso (Hijo con cáncer y trabajo remunerado) tengan el beneficio de tener permisos para acompañar a sus hijos en este duro tratamiento. De un universo de 36 entrevistadas solo el 8.3%, posee este beneficio, pero de igual forma manifestaron su constante preocupación por la posible pérdida de su empleo.

El 25% de las madres que no se encuentra en esta situación, corresponde a las mujeres que no están activas laboralmente como fue graficado en la alternativa n°1, y fue representado como la alternativa “no responde”, .

**7. Si usted es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en los controles ¿Qué sentimiento le provoca no trabajar en esos momentos?**

Opciones	Porcentaje
Miedo de que mi empleador no me entienda y me despida	8,30%
Miedo de que mi empleador aunque me entienda deje de valorarme como trabajadora y me cambie de puesto	8,30%
Miedo de que mis colegas dejen de valorarme	0,00%
Miedo a quedar sin trabajo y sueldo	41,70%
Ninguno, no me importa	16,70%
No responde	25,00%

Los resultados que podemos apreciar vuelven a demostrar al igual que en la pregunta n° 6, que legislar sobre Políticas Públicas que vallan en favor de la conciliación entre vida laboral y familiar es totalmente necesario en nuestro país, ya que estas otorgarían una mayor seguridad en las madres que temen por sus empleos tras los constantes permisos que deben solicitar para cuidar de sus hijos, ya sea en las terapias, quimioterapias o en cualquier etapa del tratamiento.

El 58.3% de nuestras entrevistadas tienen miedo constante por la posibilidad de perder su trabajo o de ser cambiadas por un tercero que no posee su condición. Lo que incide directamente en su rendimiento diario tanto con su familia como con su empleo. Esto demuestra que existe doble presencia femenina y que ellas están con una mayor carga emocional la cual “no les debe afectar” porque igual deberán desenvolverse en sus tareas diarias (Madre, esposa, trabajadora).

Por último, solo un porcentaje muy bajo (16.7%) explica que no le importa lo que suceda con su trabajo ya que para ellas el cuidado de sus hijos es lo más importante. El 25% restante corresponde a las madres que se han sido despedidas o no trabajan hace más de un año, por tanto no se ven afectadas directamente con la doble presencia, pero podrían llegar a estarlo si volvieran a estar activas laboralmente y mantuvieran esta condición .

**8. Si usted no es quien acompaña a su hijo enfermo con cáncer en los controles ¿Qué sentimiento le provoca no poder acompañarlo?**

Opciones	Porcentaje
Miedo de que me necesite y yo no esté ahí	8,30%
Miedo a no acoger sus demandas emocionales	8,30%
Miedo de que tenga temor y nadie le explique cómo se siente	8,30%
Todas las anteriores	41,70%
No responde	33,30%

En esta pregunta se aprecia que el 66,6%, de las madres sufre miedo permanente por no poder acompañar a su hijo en esta situación, lo que indica que poseen una carga emocional de culpabilidad permanente “por no estar presentes” cuando ellos lo necesitan, por otra parte, el 33,3% de las entrevistadas pertenecen a las madres que no se encuentran activas laboralmente en la actualidad.

**9. ¿Quién es esa otra persona que lo acompaña?**

Opciones	Porcentaje
Padre del niño(a)	50,00%
Abuela materna del niño	8,30%
Tía	8,30%
No responde	33,30%

Esta respuesta coincide con la información entregada anteriormente, ya que las madres entrevistadas al no poder estar presentes en los controles de sus hijos, acuden al padre de sus hijos, para solicitar su apoyo, pero también acuden a sus familiares directos (Abuelos, Tíos) para que les brinden de igual forma la ayuda solicitada., esto abarca el 75% de las entrevistas lo que vuelve a demostrar que las madres están en una constante lucha por sobrellevar la doble presencia que les aqueja. (Familia-trabajo)

**10. ¿Cuál sería la situación ideal respecto del trabajo para cuando un hijo tiene cáncer?**

Opciones	Porcentaje
No trabajar durante el periodo de enfermedad del hijo y que el estado subsidie el sueldo	75,00%
No trabajar durante el periodo de enfermedad del hijo y que la AFP subsidie el sueldo	25,00%

Esta pregunta demuestra plenamente la realidad de nuestra sociedad ya que indica la necesidad que existe en nuestro país respecto a los permisos laborales. Un total de 27 encuestadas (75%) consideran que el estado debe tomar conciencia al respecto. Ya que realmente se les hace muy difícil conciliar su trabajo y la enfermedad de su hijo. Explican que por una parte deben dar todo de ellas para sobrellevar esta situación y afectar a sus familias, y por otro lado rendir lo mejor posible en sus empleos, pero todo esto sería más llevadero si tuviésemos el respaldo del estado de Chile, en donde otorguen un subsidio para mantener los ingresos familiares que en muchos casos no dan abasto para cubrir las deudas que genera esta enfermedad.

## **FUNDAMENTOS PARA LA GENERACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA EN CHILE**

A continuación se explica el porqué es necesario legislar en nuestro país respecto a la doble presencia femenina y el cuidado de niños con cáncer. Como se dio a conocer en el primer capítulo de este informe el cáncer infantil ha ido en aumento en las últimas décadas, llegando a tener más de 500 casos anualmente en nuestro país. Con los tratamientos actuales, afortunadamente, cerca del 70% de ellos se pueden curar. Los tratamientos incluyen cirugías, radioterapia y quimioterapia, los que generalmente duran entre seis meses y dos años.

El impacto emocional que significa para una familia que el cáncer lo padezca un niño, es inmenso. Está científicamente comprobado que el cáncer de un hijo es la situación más crítica por la que puede atravesar una familia, incluso superando la separación o muerte de uno de los padres.

Para lograr la recuperación de estos niños, el apoyo psicológico es fundamental, ya que ningún niño se curará si no tiene ganas de vivir.

En este contexto, la presencia de la madre es un pilar indispensable no sólo para un buen tratamiento, sino por todo el apoyo familiar que para el niño representa y la fuerza que ella puede transmitirle a su hijo para seguir adelante.

Por otra parte, aproximadamente el 50% de las madres de niños con cáncer son trabajadoras, razón por la cual un número importante debe renunciar a su empleo para poder atender a su hijo o bien son despedidas de sus funciones por presentar licencias médicas reiterativas o por la constante solicitud de permisos, todo esto se traduce en un grave problema familiar ya que significa una baja considerable en el ingreso, lo que genera graves problemas económicos y dificultad para vivir. Gran parte de ellas sufre, además, de cuadros depresivos a consecuencia de la enfermedad de sus hijos, y a algunas se les entrega licencias médicas debido a esta causa.

Al analizar la legislación que posee en la actualidad nuestro país, podemos decir que no existen Políticas Públicas que regulen esta situación, solo se ha legislado a favor de la maternidad como se explico detalladamente en el capitulo n° II de este estudio.

La única ley que permite ausentarse de su trabajo a las madres trabajadora en nuestro país es la ley número 19.505 que modificó el Código del Trabajo otorgándole el derecho a la madre trabajadora para ausentarse hasta por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se consideraran trabajadas para todos los efectos legales, en caso de que la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres, con motivo de un accidente grave, o de una enfermedad terminal en su fase final, o enfermedad grave , aguda y con peligro de muerte.

Además, la misma ley estableció que si ambos padres son trabajadoras dependientes, cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.

Pero si analizamos este “Beneficio” en profundidad solo se podría hacer uso de esta ley en la fase terminal del la enfermedad, esto quiere decir que solo podrían solicitar este permiso en los últimos diez días de vida del niño que presente cualquier enfermedad grave, aguda y con peligro de muerte, por ende solo podemos acompañar a nuestros hijos cuando están desahuciados o a pocos días de morir. Esta situación es realmente poco conciliadora con el derecho a la vida que está plasmado en el artículo 3° de la declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice:

“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”

Entonces, si variados estudios y autores a nivel mundial han realizado análisis sobre este tema y han obtenido como resultado que es totalmente necesaria la compañía de las madres durante este proceso y que éste a su vez genera una

preocupación constante en la vida de estas madres en donde día a día tratan de conciliar la vida familiar y laboral, la pregunta que se genera y que aun no tiene respuesta es ¿Por qué no se ha legislado sobre este tema en nuestro país?, siendo que en la actualidad si existen legislaciones en otros países sobre este tema.

Es por esta razón que se decidió abarcar una parte de este tema analizando la legislación comparada (Capítulo II) y la evidencia empírica (capítulo III) que deja como conclusión que es necesario legislar en nuestro país sobre este tema.

La legislación en España contempla un subsidio el cual es cancelado por el estado el cual es proporcional a la cantidad de horas reducidas por el trabajador que se encuentra en esta situación, ellos tienen políticas públicas que van directamente al cuidado de los niños enfermos de cáncer.

Por otra parte, Francia genera el denominado cheque empleo servicio universal, el cual genera un beneficio para tener a una guardadora quien puede cuidar al niño en los periodos en que sus padres trabajan, además poseen 310 días de permiso los cuales pueden ser utilizados en un periodo máximo de tres años, los cuales no son remunerados, pero si el estado les permite obtener una ayuda familiar denominada PAJE, que contempla cinco tipos de subsidios, los cuales están explicados en profundidad en el capítulo II. Ellos tienen políticas públicas de conciliación laboral y familiar.

Por último, Suecia otorga licencias medicas a los trabajadores que se encuentran en esta difícil situación, la cual puede ser completa o parcial (3/4 de la jornada ordinaria de trabajo). El periodo de sus licencias son a tiempo completo hasta que el menor cumple 18 meses de vida, reducción de jornada hasta los ocho años de edad y 120 días hasta que cumpla 11 años de edad. El único requisito es dar aviso al empleador.

Todas estas legislaciones buscan conciliar la vida laboral y familiar principalmente de las madres que se encuentran laboralmente activas y poseen un hijo enfermo de cáncer, todas podrían ser viables en nuestro país siempre y cuando se subsidiaran las horas no trabajadas y se tomara conciencia real sobre este tema.

Al analizar la muestra empírica aplicada en el centro de cáncer de la Red Salud UC, podemos definir que a pesar de que el promedio de ingreso de las entrevistadas supera los \$500.000 igual les da miedo perder sus empleos o ser bajadas de su cargo por estar en esta difícil situación, además un gran porcentaje fue despedido por esta situación la cual podría mejorar si se legislara sobre este tema. Por otra parte, la muestra no es representativa, pero si entrega un primer avance respecto a este tema.

## LIMITACIONES DEL ESTUDIO

A continuación se enumeran las principales limitaciones que presentó la realización de este estudio:

1. Nuestra principal limitación fue el factor tiempo, ya que solo tuvimos cuatro meses para obtener, revisar y entregar la información que existe sobre el cuidado de hijos con cáncer infantil y la doble presencia femenina, en donde se buscó obtener los fundamentos para crear una Política Pública en nuestro país.
2. Otra limitación fue la gran cantidad de información que existe sobre este tema, la cual no es fácil de obtener, ya que la mayoría de los países no otorgan la información vía web, por tanto, debe ser solicitada por carta y enviada por correo electrónico, la espera por la información solicitada es de aproximadamente una semana en promedio lo que genera un retraso en el avance del estudio, es por esta razón que se decidió buscar la mayor cantidad de información de páginas web certificadas como base de datos: [www.scielo.cl](http://www.scielo.cl), [www.scopus.com](http://www.scopus.com) y [www.isi.com](http://www.isi.com) además de sitios oficiales como [www.onu.cl](http://www.onu.cl), [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl), [www.gob.cl](http://www.gob.cl), [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl).
3. También, se analizó la posibilidad de buscar información en las páginas oficiales de cada país que ha legislado sobre este tema, (Alemania, Países Bajos, Unión Europea, Eslovaquia y Hungría) pero fue muy engorrosa la búsqueda ya que se encuentran en otro idioma y el traducir al español, ocupa demasiado tiempo.
4. Otra limitante que se nos presentó fue lo extensivo que debe ser el análisis para poder realizar este estudio, lo que por nuestra condición de estudiantes vespertinos y trabajadores diurnos nos reduce significativamente la cantidad

de horas disponibles para dedicar completamente a realizar este análisis. Dada esta condición, se decidió presentar sólo dos de los tres tipos de análisis que se deben realizar, legislación comparada, evidencia empírica y análisis económico, este último demanda de mucho más tiempo para ser analizado ya que son muchas las variables a considerar.

- Se realizó análisis de las políticas públicas de nuestro país el cual incluye el análisis comparado con las políticas públicas con otros países en donde sí sea avanzado en este tema, como lo son Francia, España y Suecia.
  - Se realizó análisis de evidencia empírica, a las madres de hijos con cáncer que son tratados en el centro de cáncer de la Red Salud UC, ubicado en la ciudad de Santiago, en donde actualmente se atienden a un total de 49 casos. Al consultar a las madres que asisten a este centro si les podríamos aplicar este estudio solo tres casos se opusieron por motivos familiares y diez casos por encontrarse en aislamiento debido al delicado estado de salud de su hijo y la constancia en su tratamiento. Por tanto el universo total de madres encuestadas fue de 36 casos, lo cual nos entrega el primer estudio sobre la doble presencia femenina que poseen las madres que se encuentran activas laboralmente y deben conciliar el cuidado de su hijo que padece esta enfermedad y las labores que debe realizar en su empleo.
5. Al realizar el estudio empírico se nos presentó una limitante que no habíamos considerado. Al no tener un centro de atención especializado en cáncer infantil en nuestra ciudad (Chillán), debimos solicitar ayuda a uno de los centros oncológicos de la ciudad de Santiago, en donde el centro de cáncer de la Red Salud UC, nos dio la autorización para poder tomar las encuestas a las madres que poseen hijos con esta enfermedad y son tratados ahí.

6. Además, se debió solicitar la colaboración de la señorita Nicole Martínez Aranda quien es estudiante de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad de Chile, sede Santiago. Para que nos colaborará con la aplicación del instrumento a las madres del centro de cáncer Red Salud UC, para poder realizar esta labor se le realizó una capacitación con toda la información necesaria para poder adquirir la mayor cantidad de información de parte de las entrevistadas. Al aplicar esta encuesta, la señorita Nicole, no entregaba el documento a las entrevistadas, sino, ella les leía cada pregunta y anotaba en forma manual las respuestas.

## CONCLUSIÓN

La finalidad de este estudio es demostrar que es necesario legislar sobre políticas públicas que aporten a lograr la conciliación laboral y familiar, de todas las madres que se encuentran activas laboralmente en nuestro país y que deben luchar día a día con la enfermedad de uno de sus hijos la cual en este caso es el cáncer infantil.

Como se demostró en el capítulo I, el apoyo de la familia y en especial el de la madre es fundamental en el avance del tratamiento de su hijo, ya que gracias al amor y apoyo incondicional que ellas les entregan en cada proceso de la enfermedad ellos evolucionan de mejor manera, ya que el miedo que les provoca la enfermedad disminuye al estar junto a su madre. Además, se demostró en el capítulo II, que no existe en nuestro país leyes que amparen a las madres que se encuentran en esta situación, por tanto ellas deben recurrir a licencias medicas y permisos especiales en sus trabajos para poder acompañar a sus hijos, lo que les genera una condición denominada “Doble Presencia Femenina”, la cual se define como el doble rol que debe desarrollar la mujer, por una parte el ser madre, esposa y dueña de casa, y a su vez, desarrollar las labores solicitadas en su empleo. Ambas deben ser realizadas en un 100%, lo que les genera un stres constante en su diario vivir. Consideremos que cuando están trabajando ellas están pensando en su hijo que se encuentra en terapia o en lo que debe llegar a hacer en su hogar, limpiar, ordenar, ver al resto de su familia, cocinar, etc. Y cuando está en su casa, mantiene la constante pregunta ¿Me despedirán? Lo que siempre las tendrá al borde del colapso.

En el capítulo III, se muestra con evidencias empírica la precariedad con que trabajan las madres de niños con Cáncer en la actualidad, ya que un gran porcentaje de ellas (41,7%) se encuentran sin trabajo, ya sea por causa de despido o por renuncia para cuidar de sus hijos.

Esta doble presencia se hace más patente y perdura, puesto que, los hombres no tienen cambios en relación al trabajo doméstico/ familiar. A todo lo anterior se acompaña que cuando en la familia existe un niño enfermo de cáncer, la mujer entra en un estado de estrés laboral, ya que por un lado está la preocupación de la vida de sus hijos y el entregarle constante contención como madre en controles y hospitalizaciones, esto se acentúa más cuando en el trabajo no le conceden los permisos que le permitan conciliar el trabajo y familia, llegando en algunos casos como se evidencia en esta investigación a perder el trabajo, ya que un total de 36 encuestadas en el centro de cáncer de la Red Salud UC, se despidieron a 6 madres por el constante permiso solicitado, en otros casos la madre puede llegar a vivir una triple presencia, quien además de tener hijos enfermos con cáncer tiene otro hijo o hijos, esposo y padre del niño.

Ante la pregunta de quién se preocupa de su hijo con cáncer en las hospitalizaciones si usted trabajando, en un 16,7 % de las madres piden permiso para estar todo el día y noche con el niño enfermo de cáncer en el hospital, acá reaparece el miedo de las madres ya que no es seguro que el empleador siempre entienda, o que pueda cambiar de opinión y termine por despedirla, en un 58, 3% la preocupación a veces recae en la madre, o familiares principalmente el padre, esto sucede porque ella trabaja, considerar que en algunos casos son madres solteras, lo que resulta imprescindible conservar el trabajo y no perder el sueldo.

Incluido también en nuestra encuesta a las madres de niños con cáncer, está el sentimiento que le provoca a la madre él no trabajar mientras cuida a su hijo en el hospital, la que indica que su mayor miedo deriva de un problema económico y no de relación o reconocimiento, lo que refleja la situación socioeconómico actual de la sociedad (desempleo, sueldo mínimo, etc.) y por ende una inclinación que podría tener la política pública necesaria en este país, y a la inversa el no poder acompañarlo en hospitalizaciones.

Se concluye que la doble presencia se da de igual forma por no poder estar en el trabajo o por no poder estar con el niño, lo que manifiesta la doble función de la mujer, esto no quiere decir que la presencia de la mujer en un sistema es más

importante que la otra, se revela, la importancia que tiene la madre, su doble presencia queda de manifiesto ya que sin poder acompañar al hijo enfermo de cáncer, queda en manos de su padre le acompañe o la abuela o la tía (como indica los textos los niños al no estar la madre, deben ser acompañados por familiares, lo que no libera a la madre del pensamiento preocupado y está por ende, en el trabajo y con su hijo), demuestra la investigación un alto porcentaje de madres que acompañan a sus hijos solo cuando están fuera de horario de trabajo por miedo a perderlo y quedar sin sueldo, miedo a no ser entendida y ser despedida, en tanto suceda esto será otra persona quien acompañara a controles, quimioterapias o radioterapias u otros, miedo a que su hijo pueda necesitarla y no esté presente, es decir esta en el trabajo pensando en su hijo, es un indicador importante de doble presencia femenina, todo lo anterior ratifica una vez más la necesidad de una política pública.

En el 50% de los casos el padre es quien asume la compañía en los controles del niño y los familiares en un menor porcentaje, se concluye que si la madre no trabajara esos porcentajes bajarían notoriamente, ya que ella sería quien acompañe.

En este país, la necesidad de implementar una política pública para el cuidado de niños enfermos con cáncer, es de una relevancia que interpreta a la mayoría, avalada por la doble presencia femenina, nos demuestra que en todos los casos es ella quien toma el protagonismo en el cuidado.

En otros países, como España, Francia y Suecia, existen leyes que logran conciliar la vida familiar y laboral, atenuando por consiguiente la doble presencia femenina y la carga de trabajo de la mujer, en su mayoría es el estado quien se hace cargo del costo que significan la implementación de las políticas públicas de cuidado, llevando todo esto a nuestra realidad en Chile, nos anima a que se pueden realizar cambios profundos, que nos lleven a tener una sociedad más justa para hombres y mujeres, en los casos de enfermedades de niños con cáncer.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2004) ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?". En Estudios Feministas, Florianópolis.
- Abramo, L. & Valenzuela, M.E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo (Ed.), Trabajo decente y equidad de género en América Latina.
- Acuña, A.(2012), Por todos los niños con Cáncer "De emociones y políticas", Chile, Ed RIL
- Acuña, E. & Olavarrieta, S (1993). "Empresas Familiares: características y su diversidad". Revista académica, 12, 23-51.
- Alvarado, N. & Herrera, T. (2011), "Políticas Públicas de salud desarrolladas en Chile durante el último siglo". En Mujer, Trabajo, Maternidad, Salud. Tensiones no resueltas del siglo XX y propuestas para el Bicentenario. Informe Final. Universidad Diego Portales. Santiago.

- Ansoleaga, E, y Godoy, L, (2013) « La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales », Polis [En línea], 35 | 2013, Publicado el 30 septiembre 2013.
- Arriagada, I. (2005) Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. En Valdés, T. & Valdés X., Familia y vida privada: ¿Transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos? Santiago: Flacso Editorial
- Aryee S, Luk V, Leung A, Lo S. Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. J Vocat Behav. 1999; 54(2): 259-278.
- Birkland, Thomas (2005), "An introduction to the policy process: theories, concepts, and models of public policy making" Second Edition. New Cork: M.E Sharpe.
- Cárdenas, A. (2005): El sujeto y el proceso de transformación en las condiciones de trabajo en Chile: Elementos teóricos y empíricos para la discusión. Documento Electrónico, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.
- Cardona, M. B. (2009). Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales. Albacete: Bomarzo.
- Casas, L. & Valenzuela, E. (2011), "De la protección de la primera infancia a la protección de la familia". En Mujer, Trabajo, Maternidad, Salud. Tensiones no resueltas del siglo XX y propuestas para el Bicentenario. Informe Final. Universidad Diego Portales. Santiago
- Chinchilla, N. (2007). Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad? Madrid: Pearson, Prentice Hall.

- Cifre, E. y Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11-154.
- Debeljuh, P. y Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan, Cuadernos de Difusión*, 16, 91-102
- Díaz, X., Godoy, L. & Stecher, A. (2006) Significados del trabajo en un contexto de flexibilización laboral: la experiencia de hombres y mujeres en Santiago de Chile, En Seminario trabajo, identidad y vínculo social., Trabajo, identidad y vínculo social. Santiago: Eds. Universidad Diego Portales.
- Diener, E. (1994). "Assessing subjective well-being: Progress and opportunities". *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R. & Smith, H. (1999). "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress". *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Dye, Thomas (2002), "Understanding Public Policy" Tenth Edition. New Jersey:Prentice Hall.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). "Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs". *Academy of Management*. 25, 178-1999.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). (2010). Family Life and Work. Second European Quality of Life Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Faur, E, (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. Nómadas. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=105116598012>
- Fernández, J y Tobio C,(2005), Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: Políticas y prácticas sociales
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). Handbook of occupational health psychology (143-162). Washington D.C. American Psychological Association.
- Godoy, L, Díaz, X, Mauro, A. (2009): "Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000". Revista UNIVERSUM, N°24, Vol.2, Universidad de Talca.
- Goldsmith, E.B. (1989). "Work and Family. Theory, research and applications". Newbury Park. Sage Publications.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life". Journal of Vocational Behavior, 63, 510-531.
- Greenhaus,J. & Beutel, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). "Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit". Journal of Marriage and Family, 65, 248-268
- INE, 'Encuesta de Empleo del Tiempo 20092011'. Disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es) (2011). Consejería de Empleo y Mujer de La Comunidad de Madrid, 'Encuesta sobre conciliación de la vida laboral y personal de la población de la Comunidad de Madrid: informe de resultados' (TNS Demoscopia, Madrid 2005).

- INE, 'Encuesta de Empleo del Tiempo 20092011'. Disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es) (2011). EUROSTAT, 'Gender gaps in the reconciliation between work and family life', (Statistics in focus, Populations and Social Conditions, 2005, 4).
- INE, 'Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar'. Disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es) (2010).
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 1(23), 116-133.
- Joplin, J., Francesco, A. M., Shaffer, M. A. y Lau, T. (2003). The macro-environment and work-family conflict. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 3015-326.
- Kraft, Michael y Furlong, Scott (2004), "Public Policy: Politics, Analysis and Alternatives". Washington DC: CQC Press.
- Lahera, Eugenio (2002), "Introducción a las políticas públicas". Santiago: Fondo de Cultura Económica.
- Lambert, S. J. (1990). "Processes linking work and family: a critical review and research agenda". *Human Relations*, 43, 239-257.
- Leira, A. (2002), *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge, Cambridge University Press.
- López, A. y Acereda, A. (2007). *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea.
- Luk DM, Shaffer MA. Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *J Occup Organ Psychol*. 2005; 78(4): 489-508

- Marín, M., Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Meny, Yves y Thoenig, Jean Claude (1992), "Las políticas públicas". Barcelona: Ed. Ariel.
- Moreno-Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. (2013). *Salud laboral*. Madrid: Pirámide.
- Moss, P y Deven, F (eds) (2000), *Parental Leave: Progress or pitfall?* Bruselas, NIDI/CBGS Publications.
- Murray, J (2004), *International Legal Trends in the Reconciliation of work and Family Life*. Informe para el ACTU, Test Case, Australia, La Trobe University.
- Navarro-Ardoy, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 115-125
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2009), *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT, Santiago de Chile
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011), *Década del Trabajo Decente en las Américas: 2006-2015. Primer Balance y Perspectivas de la Agenda Hemisférica*, OIT, Santiago de Chile.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. & Rabinowitz, N. (1989). Work and Family as mediators of the relationship between wives employment and husband well-being. *Academy of Management Journal*, 3, 185-201.
- PNUD (1998): *Informe Desarrollo Humano en Chile. Las paradojas de la modernización*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.

- Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical, 5, 16-18.
- Rivas, A - Rodríguez, M, (2008) Mujeres y hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de género (Madrid, Ediciones HOAC, 2008), p. 53-54.
- Román, J., Avendaño, C. y Tomicic, A. (2004).Conflicto y equilibrio en la relación trabajo familia: un estudio con mujeres trabajadoras por cuenta propia. Persona y Sociedad, 18(1),51-76
- Tobio, C. (2005). Madres que trabajan. Dilemas y estrategias. Madrid: Cátedra
- Torns, T, (1998) Acerca del reparto del trabajo... en "T.E."/190, Madrid, Fed. Enseñanza CCOO, (1998).
- Torns, T. (2001)Jornada "Doble jornada-Doble Presencia "Pamplona (2001)
- Torns, T, (2011) El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. Ponencia presentada en las jornadas "temps, treballs i genere", organizadas en la universidad de Barcelona.
- Tortuero, J, (2006), 50 Propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral (Navarra, Editorial Aranzadi, 2006).
- Vargas, N. (2001). Cambios en la familia: repercusiones en la práctica pediátrica. Rev. Chil. Pediatr., 72(2), 77-80.
- Zárate, S. (2008), "L'assistance clinique et sanitaire de l'accouchement: Trajectoire nationale et influences internationales, Santiago du Chili, 19001950", Canadian Bulletin of Medical History, Vol. 25, Nº 1, pp. 193-224

- Zárate, S. & Godoy, L. (2011), "Madres y niños en las políticas del Servicio Nacional de Salud. Chile, 1952-1964"

### **Páginas Web**

- <http://www.minsal.cl/>
- <http://www.gob.cl/>
- <http://www.scielo.cl/>
- <http://www.onu.cl/>
- <http://www.bcn.cl>
- <http://www.scopus.com>
- <http://www.isi.com>

## **ANEXOS**

A continuación se presentan las leyes vigentes en nuestro país las cuales buscan generar protección a la maternidad, tanto de padres y madres o del tutor legal de los menores de edad.

### **Artículo 194:**

La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración

autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

**Artículo 195:**

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

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

Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.

**Artículo 196:**

Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195, será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará a partir del segundo hijo en siete días corridos por cada niño nacido.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

**Artículo 197:**

Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.

**Artículo 197 bis:**

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual recibirán un subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal

parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada a lo menos con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

#### **Artículo 198:**

La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del

permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.

**Artículo 199:**

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

**Artículo 199 bis:**

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año,

distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º, de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

**Artículo 200:**

La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.

**Artículo 201:**

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al

comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, aquélla continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a

él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

**Artículo 202:**

Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

**Artículo 203:**

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento. El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

#### **Artículo 204:**

Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la

aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

**Artículo 205:**

El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

**Artículo 206:**

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este

caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

**Artículo 207:**

Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 201.

**Artículo 208:**

Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo, deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

