

**La armonización de responsabilidades laborales y familiares: un
nuevo fin para el derecho del trabajo**

Eduardo Caamaño

El autor es licenciado en ciencias jurídicas y sociales y Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. También es Doctor en Derecho por la Universidad de Colonia, y profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso.

LA ARMONIZACIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES: UN NUEVO FIN PARA EL DERECHO DEL TRABAJO¹

En los últimos años se han producido importantes cambios en el ámbito empresarial y laboral, entre los que destaca la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo que ha generado una serie de repercusiones tanto en la ordenación del trabajo al interior de las empresas, como en la vida familiar, por lo que trabajadores y trabajadoras han tenido que comenzar a replantearse de manera cada vez más intensa su rol en el empleo y en la familia. Esto último es especialmente significativo, si se considera que la normalidad de las relaciones laborales fue construida a partir de la realidad de los hombres trabajadores. Por consiguiente, el desafío contemporáneo desde una mirada social, cultural, jurídica y económica es reorientar esa normalidad a partir del reconocimiento de la igualdad de hombres y mujeres, potenciando también medidas que posibiliten armonizar las implicancias que para el trabajo tiene la dimensión personal y familiar de trabajadores y trabajadoras.

Este fenómeno social que ha comenzado a tomar cada vez más fuerza en la última década, ha tenido una fuerte incidencia en la regulación jurídica del trabajo por cuenta ajena y en las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo, las que han tenido que comenzar a readaptarse a esta nuevo escenario. En efecto, es evidente que el Derecho del Trabajo se construyó a partir de la necesidad de tutela de un conglomerado de trabajadores (hombres, mujeres y niños) afectados por la cuestión social de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, por lo que su normativa es reflejo de esa realidad histórica y social. Ahora bien, en ese contexto, la respuesta del Derecho a la problemática social generó un curioso efecto, toda vez que la participación laboral femenina comenzó a disminuir notoriamente, dado que la mujer, a cambio de su protección como trabajadora y madre, debió asumir en solitario el cuidado de los hijos y de la familia, entregándose a los hombres la función de proveer el sustento familiar².

¹ El equipo de redacción de la Revista señala que se ha mantenido el formato original de la conferencia a fin de reflejar lo más fielmente su espíritu.

² Véase: Caamaño Rojo, Eduardo, *Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (volumen XXXIV, Semestre I, 2010), p. 179.

En la actualidad, las transformaciones económicas y sociales del trabajo han puesto en evidencia que los sistemas jurídicos clásicos inspirados en el impuesto paradigma “del hombre proveedor y la mujer cuidadora” no han estado preparados para responder a las interrogantes que hoy representan los problemas derivados de la incidencia de la discriminación por causa de sexo y la demanda por conciliar responsabilidades laborales y familiares, todo lo cual ha llevado inexorablemente a tener que comenzar a rediseñar la legislación laboral. Así, entonces, ocurre que el cuestionamiento de los roles de género tradicionales y la imperiosa necesidad de un número creciente de personas por armonizar su vida personal y familiar con el trabajo, en especial en los casos de familias monoparentales, ha significado que esta problemática haya salido de la esfera estrictamente privada para convertirse en un problema público relacionado con el bienestar de la familia.

Por tanto, desde el punto de vista del Derecho, la reformulación de los roles de género frente al trabajo y la familia adquiere aristas de enorme relevancia social, ya que por una parte, dicen relación con el reconocimiento efectivo del derecho de las mujeres a poder desarrollarse en su dimensión laboral (y no sólo familiar o de cuidado) con igualdad de oportunidades que los hombres. A lo anterior, cabe agregar el interés cada vez más significativo de los padres trabajadores de poder asumir de modo más directo e intenso sus responsabilidades familiares, lo que hoy resulta muy difícil al negarles el ordenamiento jurídico laboral prácticamente todo derecho en este sentido, a pesar de que la legislación civil los reconoce como co-responsables del cuidado de sus hijos³. Sin perjuicio de ello, el tema en análisis cobra vigencia, puesto que involucra también los intereses superiores de los niños y niñas⁴, quienes son titulares de derechos fundamentales, entre otros, el de poder recibir el cuidado, atención y cariño de su padre y de su madre⁵, lo que es dificultoso de materializar si sus progenitores no tienen posibilidades concretas de conciliar trabajo y vida familiar.

Ante esta realidad, pensamos que Chile se encuentra hoy en una encrucijada

³ En efecto, el artículo 224 del Código Civil prescribe que: “Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de la crianza y educación de sus hijos.”

⁴ De conformidad con lo previsto por el artículo 222 inciso 2 del Código Civil: “La preocupación fundamental de los padres es el interés superior del hijo, para lo cual procurarán su mayor realización espiritual y material posible, y lo guiarán en el ejercicio de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana de modo conforme a la evolución de sus facultades.”

⁵ Así se desprende del artículo 18 inciso 1° de la Convención de los Derechos del Niño, el cual dispone que: “Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.”

histórica y en el momento preciso para replantear el viejo pacto de producción y reproducción a partir del reconocimiento efectivo de la igualdad de hombres y mujeres frente al trabajo y la familia. Esta necesidad de cambio es evidente, si se considera que en la actualidad nuestro país presenta deplorables niveles de participación laboral femenina que lo ubican en el nivel más bajo dentro de América Latina⁶. Lo anterior implica a su vez un notable desaprovechamiento de la fuerza laboral femenina, cada día más capacitada, y explica, en parte, la paulatina disminución de la tasa de natalidad, dado que para muchas mujeres la opción de trabajar o de ser madre se transforma en una alternativa irreconciliable. Urge, por tanto, asumir decisiones estratégicas que favorezcan el trabajo decente con corresponsabilidad social y un crecimiento con equidad de género.

Además, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo chileno, subsisten deficiencias estructurales que no han podido solucionarse a través de reformas legales más bien parciales, las que se han limitado a reconocer la igualdad formal de hombres y mujeres, sin atacar las causas profundas que explican la subsistencia de la discriminación femenina⁷. Se requiere, por lo tanto, una reforma sistémica que posibilite la reconstrucción del sistema tutelar de los trabajadores asentado en la premisa irreductible de la igualdad real entre hombres y mujeres. Refuerza esta necesidad, el compromiso que el país aún mantiene pendiente en orden a adecuar nuestro ordenamiento jurídico laboral al contenido esencial de la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer y al Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

1. LA NECESARIA REORIENTACIÓN DEL EQUILIBRIO ENTRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES

En la actualidad, el cuestionamiento del arquetipo tradicional de distribución de roles laborales y familiares se intensifica con la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo⁸, lo que ha redundado en un aumento del número

⁶ En detalle: Dirección del Trabajo, Encuesta Laboral 2008: Inequidades y brechas de género en el empleo, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-97629.html>.

⁷ Véase: Caamaño Rojo, Eduardo, Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, en Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (volumen XXXIII, Semestre II, 2009), p. 175.

⁸ El aumento de la participación de las mujeres en la población activa se ha debido a factores relacionados con la oferta y la demanda. En el lado de la oferta, las tendencias hacia un matrimo-

de mujeres que se dedican simultáneamente al trabajo fuera y dentro del hogar. Es así como las transformaciones que ha experimentado el trabajo⁹ a través del postfordismo, los cambios tecnológicos y productivos, como a su vez mediante el notable desarrollo de modalidades atípicas de contratación laboral han abierto nuevas posibilidades de trabajo a las mujeres¹⁰ (aunque habitualmente más precario), pues en una época en que se preconiza la desregulación de las condiciones de trabajo y una mayor exigencia de disponibilidad de los trabajadores, se dificulta o imposibilita la conciliación con sus responsabilidades familiares, que sigue asumiendo prácticamente en solitario¹¹.

En efecto, como lo señala acertadamente Conde-Pumpido¹², el acceso de un mayor número de mujeres al mercado laboral no impide que el trabajo doméstico siga representando una de las claves de la actividad femenina, por lo que las mujeres entran en la esfera productiva sin abandonar la esfera reproductiva. Por estas razones las responsabilidades familiares y, en concreto, la maternidad, comienzan a tornarse en un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo. Por cierto, lo anterior termina siendo una consecuencia de que las iniciales políticas de igualdad en el empleo entre hombres y mujeres tenían un carácter meramente formal, pues partían de la base de que la igualdad era una equivalencia de todo lo no relacionado con la reproducción, vale decir, la igualdad de derechos

nio más tardío, las personas que no se casan, las madres solteras y las rupturas matrimoniales han significado que un número creciente de mujeres en muchos países necesiten ingresos. De igual manera, los niveles educativos más altos han aumentado las expectativas laborales de las mujeres, así como su potencial de ganancia. Por su parte, desde la perspectiva de la demanda, el crecimiento económico y el auge de sectores en los que el trabajo femenino ha sido muy apreciado tradicionalmente ha proporcionado oportunidades de empleo a las mujeres. A su vez, el creciente aumento de sus niveles educativos ha hecho que también sean objeto de demanda para puestos de trabajo en los que existe escasez de trabajadores con buenos grados de formación. Finalmente, no se puede desconocer que el hecho de que las mujeres puedan ser contratadas a menudo por menores salarios y con contratos menos seguros que los hombres ha obrado como un incentivo negativo hacia su mayor contratación. En este sentido: Hein, Catherine, “Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares” (Informes OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, España, 2006.), pp. 29-30.

⁹ En detalle: Caamaño Rojo, Eduardo, “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile (volumen XVIII, julio 2005), p. 25.

¹⁰ Así ocurre con el trabajo a tiempo parcial. Véase: Caamaño Rojo, Eduardo, *El trabajo a tiempo parcial* (Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2007), p. 70.

¹¹ De igual manera: Buchner, Herbert; Becker, Ulrich, *Mutterschutzgesetz und Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz* (C.H. Beck, München, 2008), p. 48.

¹² Conde-Pumpido, María Teresa, “La maternidad y la conciliación familiar dentro de la tutela de la igualdad”, en *Cuadernos de Derecho Judicial* (volumen XVII, Consejo General del Poder Judicial, España, 2006), pp. 21-23.

se reconocía a la mujer desligada de su condición de madre real o potencial y de su papel dentro de la familia, con lo cual, en los hechos, la discriminación de la mujer trabajadora persistió. De allí que la conciliación debe formar parte de la “*mainstreaming*” o dimensión transversal de género¹³, con miras a articular unitariamente todas las políticas de igualdad orientadas a erradicar de forma sistemática y coordinada la desigualdad entre mujeres y hombres¹⁴, toda vez que el enfoque integrado ha permitido evidenciar y poner de manifiesto las desigualdades existentes en la asignación de papeles –trabajo y familia– y las consecuencias de los mismos.

2. LA CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES: EL NUEVO FIN DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI

Es por lo antes expuesto que en los últimos años, las legislaciones laborales más modernas que la nuestra¹⁵ y los mismos actores sociales, a través de procesos

¹³ La estrategia del *mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género aparece en la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing del año 1995 y a través de ella se busca un tránsito de la igualdad meramente formal a igualdad de oportunidades con miras a la consecución de una igualdad real de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social. La transversalidad se puede definir como: el análisis de toda medida política para comprobar que no afecta negativamente a la igualdad de las mujeres y, en el caso de que lo hiciera, eliminar esa medida o neutralizar esa negatividad con medidas de acción positiva, consistente fundamentalmente en el entendimiento de que la situación de inferioridad de la mujer no se sitúa en un sector concreto de la actividad política, sino que la erradicación de la desigualdad de género exige que la política adopte soluciones de igualdad en todos y cada uno de los sectores de la vida pública y privada. Por tanto, “la transversalidad no es una medida de acción positiva más, sino la medida definitiva para la erradicación de la desigualdad de género, en cuanto que de su aplicación no se espera que la desigualdad disminuya, sino que definitivamente se erradique.” En este sentido: Pérez-Beneyto, José, “Jornada y conciliación del trabajo”, en Cuadernos de Derecho Judicial (volumen XVII, Consejo General del Poder Judicial, España, 2006), pp. 269-270.

¹⁴ Así, por ejemplo, el artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación consagra el principio de transversalidad de la perspectiva de género y dispone que: “Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente directiva.”

¹⁵ Este es el caso, por ejemplo, de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, de fecha 22 de marzo de 2007, a través de la cual se incorporan al Derecho interno español la Directiva 2002/73/CE sobre reforma a la Directiva 76/207/CE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, así como la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y a su suministro. Véase: Caamaño Rojo, Eduardo, “El permiso parental y la progresiva inclusión del

de negociación colectiva o de diálogo social, han comenzado progresivamente a articular medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar en el entendido de que estas representan a corto y largo plazo un factor clave para el desarrollo social y económico de las naciones¹⁶. En concreto, se ha pretendido adoptar medidas para asegurar la igualdad de oportunidades en el trabajo¹⁷, como asimismo, para alcanzar una distribución más justa entre hombres y mujeres de sus responsabilidades familiares, contribuyendo a hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia¹⁸. Sobre el particular es importante considerar como un elemento de juicio adicional que pone de manifiesto la necesidad de avanzar en la adopción de políticas sociales y de ajustes en los tradicionales esquemas normativos de la legislación laboral, el hecho de que desde la década de los ochenta del siglo pasado se han tornado cada vez más comunes las familias en las que los dos miembros de la pareja trabajan, así como las familias monoparentales, en especial aquellas en que las mujeres son jefas de hogar.

Sin perjuicio de lo anterior, no se puede perder de vista que la demanda por alcanzar mayores grados de armonización de trabajo y vida familiar no se limita únicamente a promover una mayor participación laboral femenina, así como a precaver y a sancionar actos de discriminación basados en el sexo, sino que busca también reivindicar el derecho de los trabajadores varones a vivir más intensamente el cuidado de sus familias, permitiéndoles que puedan conciliar efectivamente sus responsabilidades laborales y familiares. De igual manera, se trata de poner de manifiesto que la conciliación de la vida laboral y familiar no incumbe únicamente a hombres y mujeres, sino que a toda la sociedad. Por tal razón se sostiene que la conciliación de trabajo y vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social¹⁹. Así, entonces, las políticas públicas dirigidas a facilitar

padre trabajador en los derechos para la conciliación de trabajo y vida familiar”, en Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (volumen XXXI, Semestre II, 2008), p. 325.

¹⁶ Rump, Jutta; Eilers, Silke; Groh, Sybille, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modeerscheinung oder ökonomische Notwendigkeit? (Wissenschaft & Praxis, Ludwigshafen, Alemania, 2008), p. 11.

¹⁷ En detalle: Caamaño Rojo, Eduardo, El derecho a la no discriminación en el empleo (Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2005).

¹⁸ En este sentido: Aguilera Izquierdo, Raquel, “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Número especial sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, Madrid, 2007), p. 69-70 (disponible en www.mtas.es).

¹⁹ Sobre el rol de los gobiernos y los agentes sociales en la adopción de políticas tendientes a asimilar las realidades sociales y económicas vinculadas a los conflictos entre trabajo y familia y su impacto en la sociedad, el trabajo y la vida de hombres y mujeres, véase: Hein, Catherine, Conciliar

la conciliación de la vida familiar y laboral deberían arbitrarse de forma tal que se proteja el derecho de la madre a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, al igual que deberían proteger el derecho del padre en el mismo sentido, así como el derecho de los hijos a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de los ancianos y personas dependientes a permanecer con sus familias cuando ellos lo deseen y éstas puedan atenderlos. En definitiva, este tipo de políticas públicas deberían proteger el derecho de todos los miembros de la familia a la convivencia diaria sin tener que renunciar a la misma por exceso de trabajo de uno o de ambos progenitores²⁰.

Por consiguiente, el Derecho del Trabajo ha comenzado a reconocer en el último tiempo la demanda creciente para armonizar trabajo y vida familiar, por la vía de incluir al padre trabajador como titular de derechos específicos en la legislación laboral. Creemos que un análisis como el propuesto es de relevancia para contribuir al perfeccionamiento de la normativa laboral chilena en orden a que ésta pueda efectivamente materializar la igualdad de oportunidades en la vida laboral entre hombres y mujeres. Se sostiene con razón que las medidas, los planes y los instrumentos que permitan la integración de la vida familiar y laboral deben tener como destinatarios a todos, sin exclusión. No pueden ser planes destinados a que las madres trabajadoras concilien –insistiendo en la discriminación de las mujeres y de los hombres que han asumido sus responsabilidades familiares– sino destinados a los padres y a las madres, debiendo contribuir a forzar el cambio de roles y estereotipos en términos de corresponsabilidad²¹.

En la actualidad, las medidas tendientes a facilitar y promover la conciliación de trabajo y vida familiar representan una clara consecuencia de la concreción del principio de igualdad de trato y de no discriminación y de la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral, toda vez que el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo depende, en gran medida, de la implementación de estas medidas.

Ahora bien, en esta búsqueda por la integración equitativa de la mujer en el plano laboral es interesante constatar la evolución paulatina que ha experimentado y está experimentado el Derecho del Trabajo y que, según se plantea por la

el trabajo y las responsabilidades familiares, ob. cit., p. 43.

²⁰ López López, María Teresa; Valiño Castro, Aurelia, Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea (Consejo Económico y Social, Madrid, 2004), p. 12.

²¹ Tortuero Plaza, José Luis, 50 Propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral (Editorial Aranzadi, Navarra, 2006), p. 34.

doctrina²², podría visualizarse a través de cuatro fases diferenciadas. La primera fase está dada por la aceptación social del doble rol de la mujer como trabajadora y madre, lo que conlleva la necesidad de arbitrar medidas de resguardo que eviten la discriminación en el empleo y que se le proteja en esta doble condición permitiéndole conciliar trabajo y familia. En esta dimensión, la conciliación es, en definitiva, cosa de mujeres (los hombres no tienen la carga social de conciliar) y son ellas las que asumen una doble responsabilidad en los ámbitos doméstico y laboral, reproductivo y productivo.

Una segunda fase evolutiva en la conciliación efectiva de trabajo y familia se consolida con el reconocimiento normativo del derecho de los padres trabajadores a hacer uso de parte del permiso de maternidad (por ejemplo, frente a la muerte de la madre o en los casos de adopción, según lo previene el artículo 195 inciso 3° del Código del Trabajo). Este sería también el estadio en el que se encontraría la legislación laboral chilena luego de la incorporación al Código del Trabajo de un reducido permiso frente al nacimiento o la adopción de un hijo. Lo particular de esta fase es que sigue representando el reconocimiento de una posición subordinada del padre en la atención y cuidado de sus hijos, pues sus derechos en este sentido son en gran medida una derivación de los derechos que se le reconocen a la madre trabajadora. Como lo señala María Teresa Alameda: “la entrada del padre en el diseño de las políticas de conciliación se produce por la puerta de atrás, pues se diseñan derechos derivados o accesorios y no de titularidad directa”²³.

A continuación, en la tercera fase de evolución del Derecho del Trabajo –de la que Chile se encuentra aún demasiado lejos– se produce un cambio jurídico importante caracterizado por la titularidad indiferenciada (neutra) de los derechos de conciliación, por lo que la legislación laboral reconoce que los derechos de conciliación destinados al cuidado y atención de hijos y familiares son derechos individuales de los trabajadores, ya sean estos hombres y mujeres. Se asume por tanto un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes tanto del trabajo del hombre como de la mujer y, en relación con el tema de la armonización de trabajo y familia, se consagra el derecho de ambos progenitores, con independencia del sexo, a la suspensión del contrato y a las prestaciones de seguridad social por causa de maternidad y paternidad.

²² En detalle: Alameda Castillo, María Teresa, “Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad”, en Mercader Uguina, Jesús (Coordinador), *Comentarios laborales a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, (Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007), pp. 496-498.

²³ Alameda Castillo, María Teresa, *Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar*, ob. cit., p. 497.

Finalmente, en una última etapa en la evolución del cambio de roles de hombres y mujeres en el plano familiar y laboral se puede vislumbrar que, al margen de la ley y como consecuencia de su efectividad, se genera un cambio cultural que implica la materialización y puesta en práctica de las medidas de conciliación²⁴. Según lo plantea María Teresa Alameda²⁵, si tradicionalmente el derecho ha entrado a regular cambios sociales una vez producidos éstos, en este caso la norma incide directamente en la realidad social, actuando como motor del cambio y de la superación de los clásicos modelos de reparto de responsabilidades familiares que marginan al hombre en el cuidado y atención de sus hijos.

En efecto, como lo afirma Tortuero²⁶, la participación del padre²⁷ en el cuidado de los hijos constituye la pieza nuclear del cambio social necesario que además producirá resultados positivos en múltiples direcciones. Si bien es cierto que los cambios sociales son complejos y de transición lenta, sobre todo cuando vienen marcados por una larga tradición cultural, es preciso avanzar e incorporar nuevos elementos reformadores que contribuyan a potenciar y a facilitar la participación del padre desde una posición dinámica y promocional. Desde esta perspectiva, a juicio del autor citado, la creación de instrumentos nuevos como el permiso parental obligatorio como derecho laboral irrenunciable a favor del padre, no transferible a la madre, de duración significativa y desvinculado del hecho del nacimiento para

²⁴ En esta dimensión se inserta el programa del Servicio Nacional de la Mujer para promover por la vía de la denominada responsabilidad social empresarial la Guía de Buenas Prácticas Laborales, toda vez que las empresas socialmente responsables no se limitan al cumplimiento de la normativa laboral, sino que desarrollan políticas, estrategias y acciones más allá de las exigencias legales, constituyendo la ley para estas empresas, el piso sobre el cual construyen sistemas e instrumentos de protección y beneficios al trabajador, de mayor calidad y eficacia. En concreto, la Guía de Buenas Prácticas Laborales (disponible en: www.sernam.cl/opencms/opencms/iguala/practicas/Codigo_buenas_practicas.html) en relación con la conciliación de trabajo y familia busca: fomentar iniciativas que propicien una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres; establecer, en la medida que ello sea compatible con las necesidades de la empresa, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores, como por ejemplo permisos para asistir a reuniones de los hijos y compensar las horas en otros días laborales, etc.; propender, de forma que sea compatible con las necesidades de la empresa, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación, no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

²⁵ Alameda Castillo, María Teresa, *Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar*, ob. cit., p. 498.

²⁶ Tortuero Plaza, José Luis, *50 Propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral*, ob. cit., p. 101.

²⁷ Sobre las trayectorias laborales masculinas y el orden de género en Chile véase: Todaro, Rosalba; Yáñez, Sonia, *El trabajo se transforma* (CEM Ediciones, Santiago, 2004), p. 247.

no confundirlo con los permisos por nacimiento, así como la consagración de una prestación única por paternidad son medidas básicas que pueden potenciar el cambio social necesario para hacer realidad una efectiva conciliación de trabajo y vida familiar entre hombres y mujeres.

Para concluir, cabe señalar que en Chile nos estamos enfrentando recién a la necesidad de avanzar más profundamente hacia un modelo de relaciones laborales que se construya en términos reales y efectivos en torno a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que la reflexión crítica sobre la actual legislación laboral resulta imprescindible con miras a poder materializar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. Por lo tanto, es preciso poner el acento en la obtención de mayores grados de armonización entre las responsabilidades laborales y familiares de trabajadores y trabajadoras que posibiliten una verdadera corresponsabilidad de los progenitores en el cuidado de las personas que estén bajo su dependencia, y muy especialmente de sus hijos. Como lo dispone la Convención de los Derechos del Niño en su preámbulo, la familia es el grupo fundamental de la sociedad y el medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, quienes tienen derecho a recibir de sus padres la protección y la asistencia necesarias para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad y así poder crecer en un ambiente de felicidad, amor y comprensión, para lo cual, sin duda alguna, un cambio en los roles laborales y familiares de trabajadores y trabajadoras constituye un presupuesto ineludible.