

# OTRA MIRADA AL IMPACTO DE LA LEY N.º 20.545 QUE ESTABLECE EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL EN CHILE\*

CLAUDIA ANDREA MORAGA CONTRERAS

Profesora Titular de Introducción al Derecho  
Universidad de Tarapacá (Chile)

---

## ABSTRACT

Este trabajo pretende ilustrar —desde una mirada crítica y desde la perspectiva de género— cómo la Ley n.º 20.545 que «Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental». Se trata de aquellas que indirectamente vienen a reforzar los roles de género existentes en la sociedad chilena y desincentivan la contratación de mujeres en el mercado laboral, especialmente en aquellos puestos de trabajo que demandan alta responsabilidad y requieren de mayor capacitación. De este modo, se expondrá detalladamente cómo una norma que pretende ser de aquellas que apuntan a la protección al proceso reproductivo pueden terminar perjudicando —a mediano plazo— la participación de las mujeres en aquellos espacios que aún siquiera termina de conquistar.

*Palabras clave:* mujer, trabajo, protección al proceso reproductivo, roles de género.

Lan honen helburua, hain zuzen, «Amatasuna babesteari buruzko arauak aldatzen dituen eta jaio ondoko guraso-baimena txertatzen duen» 20.545 zenbakidun Legea aztertzea da, begira kritikoarekin eta genero-ikuspegia oinarri hartuta.

---

\* Este trabajo fue presentado en el marco del III Congreso Internacional: «Derecho, Filosofía, Economía, Sociología, Psicología y Educación en un mundo global», celebrado en Morelia (México), en noviembre de 2011.

*Zeharka bada ere, Txileko gizartean lehendik dauden genero-rolak indartzen dituen eta lan-merkatuan emakumeak kontratatzeko sustagarriak kentzen dituen legea da; batik bat, erantzukizun handikoak diren eta gaitasun handiagoa eskatzen duten lanpostuetan. Era horretan, zehatz-mehatz adieraziko da ustez ugalketa-prozesua babesteko balio duen arauak, azkenerako (epe ertainean), emakumeek oraindik konkistatu ez dituzten espazioetan parte hartzeko duten aukerari kalteak nola eragiten dizkion.*

*Gako-hitzak: emakumea, lana, ugalketa-prozesua babestea, genero-rolak.*

■ *This work attempts to illustrate from a critical standpoint and from the gender perspective how Act 20.545 «modifies regulations governing maternity protection and incorporates post-natal parental leave.» This refers to those who indirectly end up reinforcing existing gender roles in Chilean society and discourage the contracting of women on the job market, especially in the case of those jobs that demand major responsibility and require more skills. Thus, it will be explained in details how a regulation that refers to the protection of the reproduction process may end up being detrimental—in the medium term—to women’s participation in those areas which they still have yet to conquer.*

*Key words: women, work, protection of the reproduction process, gender roles.*

---

## Contextualizando el planteamiento

Con fecha 17 de octubre de 2011 entró en vigencia en Chile la Ley n.º 20.545 (BCN, 2011a) que —entre otras cosas— extiende el descanso postnatal de 12 a 24 semanas a través de la creación de la figura del permiso postnatal parental, el que opera otorgando un subsidio de cargo del Estado cuyo tope es de 66 Unidades de Fomento mensuales, esto es, unos 2.900 dólares, ley que terminó siendo aprobada en el Congreso Nacional con claro acuerdo entre las distintas fuerzas políticas que encuentran representación pero que, sin embargo ello, resulta ser una de las leyes más polémicas en los últimos tiempos en materia de derechos laborales de las mujeres, precisamente desde la perspectiva del verdadero interés de estas últimas.

La génesis de esta ley se encuentra en el proyecto enviado por el Presidente de la República —en calidad de colegislador— al Presidente del Senado con fecha 28 de febrero del presente año, en el que se destacan los tres objetivos que —a juicio del órgano ejecutivo— ameritaban un cambio en la legislación laboral chilena relativa a esta materia: garantizar el mejor cuidado de los hijos, permitir que más madres se beneficien con la protección a la maternidad y aumentar la corresponsabilidad de padre y madre en el cuidado de los hijos, facilitando una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres en nuestro país (BCN, 2011b).

Es especial y precisamente en sus objetivos en los que al parecer, tanto el proyecto de ley como el texto de la misma, no se cumple con los elementos necesarios para su satisfacción pues se ha entregado —expresa y tácitamente— la responsabilidad del cuidado de los hijos preferentemente a la madre, se han ratificado los modelos de género imperantes y se ha establecido un período obligatorio excesivo de descanso postnatal, todo lo anterior, sin ponderar adecuadamente las consecuencias que en la empleabilidad y promoción de las mujeres ello pueda implicar, tal como se explicará a continuación.

## Una mirada panorámica

La ley en comento es de aquellas que forman parte del conjunto de normas destinadas a proteger la maternidad<sup>1</sup>, de este modo y en relación a cómo esta se conjuga con los derechos de las mujeres trabajadoras, la Oficina Internacional del Trabajo ha considerado que:

La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo. (OIT, 1996)

De acuerdo al párrafo primero del artículo 4.º Convenio n.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2000, el que revisa todas las normas dictadas por ese organismo en materia de protección de la maternidad a la fecha:

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. (OIT, 2000a)

Ahora bien, el plazo de 14 semanas planteado por el citado convenio, se sugiere ampliar por el mismo organismo y en el mismo año a al menos 18 semanas en la Recomendación n.º 191 (OIT, 2000b). Es importante destacar, para efectos de este trabajo, que en virtud del n.º 4 del citado artículo 4 del Convenio, en la distribución de estas semanas se debe considerar una licencia de maternidad obligatoria de al menos seis semanas posteriores al parto.

En cuanto al ámbito local y especialmente en relación a la participación de las mujeres en el mercado laboral chileno con el que se enfrentan las normas y recomendaciones internacionales y la ley que crea el permiso postnatal parental, cabe destacar que los datos aportados por el estudio *Mujer y Trabajo*

---

<sup>1</sup> Respecto del término «protección a la maternidad» empleado por la Ley 20.545 en estudio y por algunos documentos de la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado, cabe hacer presente que ha sido precisamente este último organismo el que ha preferido sustituirlo por «protección al proceso reproductivo» (lo que aún no hace por completo pues aún es posible observarlo como link en la página web institucional: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)), por considerar que asociar estas normas con la protección a la maternidad implica entregar toda la responsabilidad del proceso a la madre y reforzar los patrones de género existentes. Para mayor información revisar: Organización Internacional del Trabajo, *Legislación y Jurisprudencia comparada sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*, San José (2011), p. 21.

(INE, 2007) realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas chileno, muestran que al año 2006 la participación de las mujeres en edad de trabajar, reconoce claramente dos núcleos mayoritarios: mujeres dedicadas a los quehaceres del hogar quienes representan al 43%<sup>2</sup> y mujeres que pertenecen a la fuerza de trabajo que corresponden a un 38%<sup>3</sup>, distribuyéndose el restante entre aquellas que se encuentran estudiando, jubiladas, discapacitadas permanentemente, entre otras.

Este mismo estudio destaca que entre los años 1996 y 2006 se observa un incremento de la fuerza laboral femenina en 800.000 puestos de trabajo, lo que es atribuido al aumento de la tasa de escolaridad y el de la jefatura de los hogares. Sin embargo, para que las mujeres lograran dejar atrás el ámbito doméstico e incorporarse al ámbito público, el que fuere por tanto tiempo un campo exclusivo de los hombres, han debido atravesar un largo camino en el que han ido dejando atrás ciertas tareas que les son consideradas como propias o características en una construcción de género, tal como lo destaca el mismo estudio del Instituto Nacional de Estadísticas chileno al realizar una enunciación de factores desencadenantes del aumento de mujeres trabajadoras y que se expresa de la siguiente manera:

La menor tasa de fecundidad, reducción del tamaño de las familias, postergación de la edad del matrimonio y preponderancia creciente de la alternativa de permanecer soltera y de no tener hijos, así como la búsqueda de desarrollo personal y profesional en el ámbito del trabajo remunerado. (INE, 2007, p. 3)

A todo lo anterior, se suman aquellos mitos asociados al trabajo femenino develados por el estudio Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (OIT et al. 2009, p. 71), dentro de los que se cuenta la persistencia de la idea de que el papel fundamental de la mujer se encuentra en la casa al cuidado de los hijos y a cargo de las labores domésticas y que en caso de trabajar remuneradamente, su fuerza de trabajo es secundaria y el aporte al presupuesto familiar no es significativo. Por otra parte, se sostiene que el mercado laboral no está estructurado sobre la base de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, si no para quienes cuenten con el apoyo de otro/a que se haga cargo de las mismas, responsabilidad que regularmente recae en las mujeres de acuerdo a la división sexual del trabajo, todo lo cual nos obliga a ingresar a un círculo del que no es posible salir pues volvemos a ocupar mujeres en las tareas domésticas, esta vez, por un salario.

---

<sup>2</sup> El análisis demuestra que de esta participación de mujeres dedicadas al cuidado doméstico un 37% cuenta con doce o más años de escolaridad.

<sup>3</sup> De este 38% de mujeres incorporadas a la fuerza laboral, el 61,7% de ellas son asalariadas mientras que el 20,5% realizan labores por cuenta propia, mientras que el resto de las mujeres se distribuye entre aquellas que se constituyen en personal de servicio.

Con esta mirada panorámica, no cabe menos que preguntarnos ¿En qué consiste la figura del permiso postnatal parental creado por la Ley n.º 20.545?; ¿Qué impacto tendrá en el mercado laboral chileno y especialmente en lo relativo a la participación de las mujeres en el mismo con la entrada en vigencia de la Ley n.º 20.545?; ¿Por qué suponer un eventual efecto negativo?

### **Una mirada pesimista de la Ley n.º 20.545 que introduce la figura del permiso postnatal parental**

Desde la perspectiva en que se ha redactado este artículo, esto es, desde la perspectiva de género, la cual considera la existencia de roles asignados a hombres y a mujeres por el solo hecho de serlo y que distribuye el poder a través de los mismos, entregando a los hombres una posición privilegiada en las distintas relaciones que entabla con las mujeres, por supuesto desiguales. Perspectiva que al mismo tiempo considera que en esta relación de desigualdad, las mujeres son asociadas a estereotipos que han sido creados a conveniencia y según los cuales su labor principal se encuentra al interior del hogar y su función es el cuidado de la misma, además del de los menores y demás dependientes, esta ley no viene más que ratificar el rol del cuidado de los hijos de cargo casi exclusivo y excluyente de la mujer y, de manera obligatoria, privarla irrenunciablemente por al menos 30 semanas íntegras de reincorporarse a sus labores remuneradas fuera del hogar.

Lo categórico de la afirmación anterior, encuentra su fundamento en que antes de la entrada en vigencia de la ley en comento y desde el 2 de septiembre de 2005 la legislación chilena reconoce —además del derecho irrenunciable de la madre trabajadora a un descanso prenatal de 6 semanas antes de la fecha estimada del parto y un descanso postnatal de 12 semanas posteriores a este— un descanso al padre de sólo 5 días hábiles pagados, los que se reducen a 4 en el caso de padres adoptivos y que se hacen efectivos de forma consecutiva o fraccionada durante el primer mes contados desde el nacimiento o de la sentencia que declara la adopción del menor, días que son en todo caso irrenunciables y que ya nos van dando referencia de cual ha venido siendo la política legislativa en la materia en Chile.

En efecto, los incisos primero y segundo del artículo 195 del Código del Trabajo disponen:

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. (...)

Con la entrada en vigencia de la Ley n.º 20.545, se modifica el Código del Trabajo chileno y además del descanso postnatal de 12 semanas ya indicado, se reconocen otras 12 semanas que corresponden a la figura del denominado permiso postnatal parental, las cuales tienen igualmente el carácter de irrenunciable, el que tiene distintas formas de hacerse efectivo.

De acuerdo lo dispone el artículo 197 bis del Código del Trabajo, en primer lugar, el permiso postnatal parental puede ser ejercido íntegramente por la madre, esto es, decidir reincorporarse a sus labores luego del transcurso de las 12 semanas por las que se extiende el permiso postnatal parental o decidir *«reincorporarse una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas»*, recibiendo por supuesto sólo la mitad del subsidio al que tiene derecho y *«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»* (BCN, 2011a).

Finalmente, el citado artículo del Código del Trabajo reconoce una tercera forma de ejercer este permiso postnatal parental, el que opera en el caso de que ambos padres del recién nacido sean trabajadores. En efecto, cuando ambos son trabajadores, la madre a su elección podrá «traspasar» este permiso postnatal parental al padre a partir de la séptima semana del mismo y por el número de semanas que ésta indique.

Esta última iniciativa que pretende ser innovadora e incorporar al padre en la crianza de los menores, presenta un grave inconveniente pues el tope de 66 Unidades de Fomento que corresponde al subsidio se mantiene en que caso de que el permiso postnatal parental sea disfrutado por el padre, todo lo cual no hace más que ratificar el primordial rol de madre de la mujer trabajadora toda vez que no sólo el período más extenso se le otorga a la madre y que el eventual disfrute del padre no proviene de un acuerdo expreso entre ambos padres sino de la voluntad de la madre que decide «traspasar» todo parte del permiso sino que además pone su acento en el ya conocido hecho de que las mujeres reciben remuneraciones proporcionalmente menores a las de los hombres por lo que difícilmente el padre y la madre del menor recién nacido preferirán ver disminuido el presupuesto familiar a pretexto de otorgar mayores responsabilidades al padre en la crianza de los menores.

La anterior afirmación no es sólo una percepción o una proyección de lo que ocurre a nivel internacional sino que ha sido de mostrado por el estudio Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo encargado por la Oficina Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, según el cual, en Chile la diferencia salarial entre hombres y mujeres que tie-

nen estudios y ocupaciones similares tiende a inclinarse por remuneraciones inferiores para las mujeres, brecha que en general aumenta si a su vez mejora el nivel educacional. Por su parte, la calificación del puesto de trabajo aumenta a mayor escolaridad pero en promedio se puede constatar que para el año 2000 el nivel de ingresos promedio de las mujeres ocupadas representaba sólo el 64,3% del ingreso promedio de los hombres ocupados. El mismo estudio concluye que existe una «(...) una fuerte discriminación que opera en contra de la mujer en el mercado de trabajo (...)» (OIT, 2004), de modo que resulta difícil imaginar que esta nueva ley se aplique en muchos casos bajo la modalidad en que el padre sea quien haga uso del permiso postnatal parental bajo estas condiciones económicas desfavorables a todas luces.

La situación puede verse agravada si consideramos que el estudio recientemente realizado, que se titula: Mujeres en puestos de responsabilidad, elaborado por la economista Andrea Tokman por encargo del Servicio Nacional de la Mujer en Chile<sup>4</sup>, arroja que la participación de las mujeres en altos cargos es casi inexistente. En efecto, se destaca como esta puede llegar incluso a cifras como el 1% de representación de mujeres en los directorios para el caso de aquellas cuarenta empresas más importantes que transan sus acciones en la bolsa de valores y el 6% de los directorios de las empresas del Estado (SERNAM, 2011).

Por otra parte, durante la tramitación del proyecto de ley en comento, se elaboró un informe por la Asesoría Técnica Parlamentaria en el que se dio cuenta de la experiencia jurídica en el extranjero respecto del permiso postnatal. En este se identifica a distintos países de la región dentro de los que se cuenta México, Uruguay, Brasil, Argentina y Perú y cuyos permisos van entre los 84 a 120 días en total, esto es, abarcando el período pre y postnatal, flexible y absolutamente cubierto por la seguridad social, sin tope. Realidad muy distinta a la chilena, si observamos que en virtud de la ley en comento su descanso es de 45 días antes del parto, 12 semanas luego del parto como permiso postnatal maternal e irrenunciable y luego 12 semanas de permiso postnatal parental irrenunciable y transferible al padre, cuestión que como se adelantaba, en virtud de las diferencias salariales, es difícil que se presente, por lo que la mujer trabajadora contará en Chile con una desvinculación temporal laboral de 30 semanas (210 días), muy superiores a los países consultados de la región (BCN, 2011c).

Es indudable que los empleadores frente a esta nueva institucionalidad laboral tienen mucho que decir y es por eso que para el Presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas y Servicios Roberto Fantuzzi, la ley en comento requiere evaluar los impactos colaterales en la empleabilidad de las muje-

---

<sup>4</sup> Cabe destacar que el estudio completo aún no se ha puesto en texto completo a disposición pero ha sido posible acceder a extractos de él a través de la página institucional del Servicio Nacional de la Mujer.

res (FANTUZZI, 2011a) pues resulta claro que durante este período se produce un paréntesis en la vida laboral de las mismas perdiendo habilidades, destrezas y conocimientos y no se observa en la norma la necesidad inyectar recursos en la capacitación. Por otra parte, resulta urgente trabajar en la percepción de empresarios respecto a que la mano de obra femenina es más cara que la del hombre (FANTUZZI, 2011b), cuestión que ya ha sido desmitificada por el estudio de la OIT y PNUD citado, pues además de destacar la baja incidencia anual de los embarazos, se señala que los gastos asociados a licencias médicas y descansos de maternidad son más bien de cargo de la seguridad social y del sistema de previsión proveniente de los propios aportes de las trabajadoras (OIT et al, 2009, p. 75).

A pocos días de la entrada en vigencia de la ley, lo novedoso de su contenido así como lo atractivo que resulta que las madres puedan permanecer con sus hijos e hijas durante sus primeros meses de vida, se informó por la Directora de la Dirección del Trabajo que se habían recibido en la primera semana de vigencia de la ley, un total de 5.562 avisos de personas que desean hacer uso del permiso, agregando además que casi el 100% de las consultas y anuncio de trámites corresponde a mujeres. En ese mismo sentido, también se plantea dudas respecto a algunos aspectos no resueltos por la ley y que se relacionan con el ejercicio de los derechos de las mujeres, madres y trabajadoras tales como el derecho de movilización, colación, especialmente en el caso en que la madre decida fraccionar su jornada laboral y aumentar así el plazo de permiso postnatal parental (SÁNCHEZ, 2011).

## Conclusiones

Lo reciente de la entrada en vigencia de la ley en comentario y la consecuente ausencia de estudios que arrojen datos cualitativos y cuantitativos en la materia, no nos permite hacer aún un análisis riguroso de los efectos reales que producirá la ley que establece el permiso postnatal parental en Chile en la empleabilidad de las mujeres, por lo que se ha recurrido a datos internacionales y locales, además de la opinión de informantes claves que nos permitieron estimar estos efectos.

En el futuro próximo, será necesario llevar adelante un estudio que revise los efectos de esta ley pero no sólo respecto de las tasas de empleabilidad femenina sino también de la calidad de las plazas ocupadas por ellas, tanto en el monto de las remuneraciones a percibir, como respecto de la relevancia de los cargos desempeñados, esto es, la ocupación de los ya mencionados cargos de responsabilidad, todo lo cual, nos dará una orientación del grado de afianzamiento de los roles de género a partir del otorgamiento a las mujeres trabajadoras de un

tiempo tan extenso e inflexible al cuidado de sus hijas e hijos recién nacidos, sin duda, un retroceso en la lucha de las mujeres por incorporarse al mercado del trabajo remunerado.

Es indudable que la ley en referencia ha puesto de relieve el interés de diversos actores y actrices de la sociedad chilena que se verán en contacto con ella y sus efectos, todo lo cual, se ha manifestado en el alto número de consultas efectuadas por mujeres trabajadoras a la Dirección del Trabajo manifestando su interés en hacer personalmente uso de ese derecho y no transferirlo a padre de las y los recién nacidos. Es precisamente esta última circunstancia la que no hace menos que adelantar que a mediano plazo —de acuerdo a la perspectiva teórica expuesta y en virtud de los argumentos esgrimidos— terminará favoreciendo la caracterización de las mujeres como quienes tienen la responsabilidad casi exclusiva del cuidado de los hijos y desincentivará la contratación de mujeres en labores de alta responsabilidad, capacitación y especialización, pues este perfil de trabajadoras resulta incompatible con quien forzosamente, por el hecho de ser madres o encontrarse en el potencial estado de serlo al pertenecer a un determinado grupo etario, deberán ausentarse de sus funciones por al menos 30 semanas.

Desde esta óptica, la Ley n.º 20.545 viene a constituirse en una norma que se incorpora al ordenamiento jurídico chileno en cumplimiento de un compromiso electoral y que fue bien acogido por parlamentarios de distintas corrientes políticas por parecer, a su vez, políticamente rentable pues resulta atractivo para las mujeres permanecer con sus hijos e hijas recién nacidos por un período extendido de tiempo pero cuyo costo será finalmente social y lo terminarán pagando las mujeres trabajadoras de Chile.

## Bibliografía

- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2011a): *Ley n.º 20.545, Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental*, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&buscar=20.545>
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2011b): *Historia de la Ley n.º 20.545, Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso del Postnatal Parental*, <http://www.bcn.cl/histley/periodos?p=2011>
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, ASESORÍA TÉCNICA PARLAMENTARIA (2011c): *Permiso postnatal: experiencia jurídica en el extranjero*, <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1511429/Permiso-postnatal-experiencia-juridica-en-el-extranjero.html>
- FANTUZZI, R. (2011a): «Empresarios preocupados por efecto de postnatal en mercado laboral femenino», en <http://www.biobiochile.cl/2011/05/23/empresarios-preocupados-por-efectos-de-postnatal-en-mercado-laboral-femenino.shtml>
- FANTUZZI, R. (2011b): «Roberto Fantuzzi y el postnatal», en <http://www.tuembarazo.cl/postnatal/roberto-fantuzzi-y-el-post-natal/>

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2007): *Mujer y trabajo*, [http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTQ3NzA4MA==Mujer\\_y\\_Trabajo\\_](http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTQ3NzA4MA==Mujer_y_Trabajo_)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1996): *Igualdad en el empleo y la ocupación, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión*, Ginebra.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000a): *Convenio sobre la protección de la maternidad*, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C183>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000b): *Recomendación sobre la protección de la maternidad*, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R191>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004): *Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo*, <http://www.pnud.cl/publicaciones/mujeres-oit.pdf>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2009): *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011), *Legislación y jurisprudencia comparada sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*, San José.
- SÁNCHEZ, M. (2011): *Dictamen regula implementación de nuevo postnatal, pero aún hay dudas sobre aplicación*, en <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=89840>
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (2011): *Mujeres ocupan sólo 1% de los cargos en directorios de empresas del IPSA*, en <http://portal.sernam.cl/?m=sp&ci=1848>