

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. *Mujer, Trabajo y Derecho: hacia relaciones laborales con equidad de género y corresponsabilidad social*. Santiago: Abeledo-Perrot, 2011. 202 pp.

El libro cuya lectura ha inspirado estas líneas, representa una novedad metodológica dentro del campo dogmático jurídico laboral nacional, acostumbrado a ejercicios, en su mayoría, meramente legalistas y poco proclives a contactos interdisciplinarios. En una línea investigativa que Eduardo Caamaño ha asumido con gran rigurosidad y seriedad desde hace algún tiempo¹, “Mujer, trabajo y derecho” representa su obra más profunda y acabada en relación al maridaje entre temáticas tales como la discriminación e inserción laboral de la mujer, la conciliación entre trabajo y vida familiar, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y otras ligadas, integrando al análisis elementos históricos, políticos, económicos y sociales.

El libro se constituye por tres capítulos, de los cuales no entraré a revelar exhaustivamente su composición, pero sí me detendré en algunas cuestiones que me parecen llamativas, acompañándolas de algunos comentarios. El primero de ellos, denominado “Mujer y trabajo. Origen y ocaso del modelo de ‘hombre proveedor y mujer cuidadora’”, describe las causas históricas que dieron origen a lo que el autor denomina “el pecado original del derecho del trabajo”, basado en una positivización de roles que el Derecho habría naturalizado: hombre proveedor-mujer criadora, en circunstancias que ambos sexos trabajan, pero con una consideración tradicionalmente negativa hacia la mujer. Siguiendo la obra historiográfica de, esencialmente, Gabriel Salazar² y Alejandra Brito³, el profesor Caamaño expresa la existencia de un círculo vicioso producto de la inserción de la mujer al trabajo, “ya que la mujer trabajaba aun teniendo una pareja estable, porque los salarios de su compañero eran muy bajos y no le permitían mantener a toda la familia y, a su vez, el salario era bajo, porque los empresarios preferían a las mujeres para muchos empleos, dado que percibían salarios menores y eran más sumisas” (pp. 8 y 9). El desarrollo en una faz histórica de los orígenes de la normativa nacional protectora de la mujer, es un interesante ejercicio que Caamaño cumple sistematizando fuentes nacionales y extranjeras en relación a este proceso, de forma sumamente satisfactoria.

A continuación, se demuestra cómo el derecho del trabajo ha dado una vuelta de tuerca, en el sentido de reconocer como meta la conciliación entre familia y trabajo en el contexto de una igualdad de oportunidades laborales sin distinción de sexo, abandonando

¹ Entre otras investigaciones, “El principio de igualdad de trato en el Derecho del Trabajo”, en: *Revista de Derecho, Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXI - 2000, p. 27 y ss., “La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el período anterior al nacimiento de la relación laboral”, en: *Revista Laboral Chilena*, Nº 116, mayo 2003, p. 70 y ss. (Parte I) y Nº 117, junio 2003, p. 73 y ss. (Parte II), “La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral”, en: *Revista de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile-Valdivia*, vol. XIV, julio 2003, p. 25 y ss., y “Conciliación de trabajo y vida familiar. Un análisis desde la perspectiva del Derecho del Trabajo chileno”, en: *Revista de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile-Valdivia*, vol. XVI, julio 2004, p. 59 y ss.

² SALAZAR, Gabriel, *Labradores, peones y proletarios*. Santiago: Lom Ediciones, 2000. Y en coautoría con Pinto Vallejos, Julio. *Historia contemporánea de Chile IV. Hombres y femineidad*. Santiago: Lom Ediciones, 2002.

³ BRITO PEÑA, Alejandra, *De mujer independiente a madre. De peón a padre proveedor; la construcción de identidades de género en la sociedad popular chilena*. Concepción: Historia y Memoria, Ediciones Escaparate, 2005.

como corolario de ello el “marcado componente patriarcal que reforzaba la autoridad paternal y marital, y que la relegaba al ámbito de lo privado y lo doméstico exclusivamente” (p. 12). Para graficar tal cambio, el autor devela el progreso de los instrumentos internacionales sobre protección a la maternidad, y en sede estrictamente nacional, el establecimiento a nivel fundamental de los artículos 19 N° 2 y 16 inciso 3°, y dentro del Código del Trabajo, sus artículos 2 y 62 bis, que reafirmarían la igualdad formal entre hombres y mujeres. Las complejidades surgen a la hora de sopesar las consecuencias de la normativa en los comportamientos sociales. Aun cuando se observe una suficiente normativa, no es menor que la *praxis* refleje aún el antiguo carácter normativo ya reseñado, que se pretendía desterrar con la dictación de nuevos cuerpos positivos. “En consecuencia, el viejo conflicto entre responsabilidades familiares y laborales subyace hasta nuestros días en el ordenamiento jurídico vigente y representa en gran medida la causa que explica las dificultades para asegurar una efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral” (p. 16).

Esta armonización entre trabajo y vida familiar, prosigue Caamaño, no puede verse limitada a tan solo promover la inclusión femenina, sino que además debe reivindicar el rol del trabajador varón en el contexto familiar, debiendo las políticas tender a la familia en su conjunto (p. 23). Ilustrativamente se analiza, en primer término, el contenido del convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el que en términos generales, asume tal redefinición a través de la redistribución de roles y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres trabajadores, promoviendo su inserción equitativa. Y en segundo lugar, se trae a colación la recepción de las nuevas directivas sobre igualdad de trato en el derecho español, centrado en las responsabilidades compartidas y la transversalidad.

El segundo capítulo, llamado “Madre y trabajadora: la crisis del sistema legal de protección a la maternidad”, trata de forma crítica el actual sistema legal de protección a la maternidad, que aun entrega la responsabilidad del cuidado familiar tan solo a la mujer, “en desmedro del reconocimiento de un nuevo pacto de producción y reproducción más acorde con la realidad sociocultural del nuevo siglo y que parta de la premisa de la corresponsabilidad de los progenitores en el plano del empleo y la familia” (p. 45). Luego de efectuar una revisión a los derechos de la madre trabajadora contenidos en el Código del Trabajo, efectuando de forma paralela críticas y revelando las propuestas, en su caso, de la Comisión Asesora Presidencial “Mujer, Trabajo y Maternidad”, el autor culmina expresando que si bien son satisfactorias las reformas efectuadas, tales son insuficientes a la luz de un sistema que aun no resuelve la conciliación entre trabajo y responsabilidad familiar. El desarrollo pleno y equitativo de la mujer clamaría, de acuerdo a Caamaño, cambios normativos radicales. El estancamiento evolutivo del derecho laboral vendría a ser en “gran medida responsable de los problemas laborales, sociales, económicos y previsionales que afectan a la gran mayoría de las mujeres chilenas” (p. 45), persistiendo con ello luego de largos años, el “pecado original” ya aludido.

En este sentido, el desafío del derecho del trabajo estribaría en:

“redimir su pecado de nacimiento y enmendar su rumbo normativo a la luz de los valores y principios que deben ser la base para la reconfiguración de esta rama del De-

recho en el nuevo siglo (...). El bienestar, las realizaciones y las posibilidades de una vida mejor y más feliz para nuestros hijos e hijas y para nuestros hijos e hijas y para nuestros nietos y nietas pasa necesariamente por derribar todos los cimientos del viejo Derecho construido desde la dominación masculina para refundarlos a partir de la premisa inexorable de la igualdad de hombres y mujeres” (p. 100).

¿Será ello tan así, será tan inexorable aquella igualdad? Honestamente, me parece que no, y ello, con todo, no pondría en lo absoluto en jaque las propuestas de Caamaño. Es evidente que la “inexorable igualdad” a la que alude nuestro autor, es una exclusivamente formalista jurídica, siendo preciso para efectos de reforma, por ende, separarse del discurso unívoco de los derechos. Esto, pues aquel es uno que ciertamente reconoce la evidente desigualdad entre hombres y mujeres, pero que, a su vez, constituye el proteccionismo y colocación social de cada cual con aquella lógica paternalista y machista que se naturalizó y enquistó en la estructuración de sus roles. No es menor esta discursividad encierre, o estancamiento, las necesidades reivindicativas de los grupos tradicionalmente excluidos de acuerdo a la escasa receptividad de la gramática jurídica y los medios que nos ofrece para ello lo laboral. Es por ello, que de querer poner en marcha un proceso de redención del “pecado original”, bien valdría la pena al menos dudar en la veracidad del Derecho, y colocarlo en una perspectiva cultural-social⁴ que haga suya la magnitud de la tarea expiatoria que Caamaño propone, apartándose de la autoridad epistémica del Derecho. Veamos cómo resuelve el autor, más allá de las luces ofrecidas en estos dos capítulos, sus intenciones.

Precisamente, ya en el tercer capítulo y final, el más extenso de todos, denominado “Hacia la expiación del pecado original del Derecho del Trabajo: hombres y mujeres proveedores y cuidadores. Propuestas para la conciliación de trabajo y vida familiar con correspondencia social”, el profesor Caamaño expone, dentro de la lógica de la igualdad de trato, sus propuestas para compatibilizar las responsabilidades laborales y de familia. Para estos efectos, estructura el análisis en 2 partes. En la primera,

“se formulan una serie de propuestas de reforma legislativa que serían necesarias y convenientes para avanzar en el reconocimiento efectivo de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo, así como en la reformulación del actual sistema de protección a la maternidad por uno centrado en los trabajadores con responsabilidades familiares sin distinción de sexo, salvo en lo referido al tratamiento diferenciado que por su propia naturaleza exige la maternidad biológica” (p. 111).

El punto de partida sería adecuar la legislación laboral al contenido esencial del convenio N° 156 de la OIT, buscando a través de tales ajustes “sentar las bases de un cambio cultural, propiciando una mayor integración de las mujeres en el ámbito del empleo y de los hombres en el plano de la familia” (p. 113).

La primera propuesta consiste en la reformulación general de actual sistema de pro-

⁴ Tal perspectiva es la que desde los estudios culturales del Derecho propone KAHN, Paul, *El análisis cultural del derecho. Una reconstrucción de los estudios jurídicos*. Barcelona: Editorial Gedisa, 2001.

tección a la maternidad desde la perspectiva de la corresponsabilidad de hombres y mujeres, compartiendo las conclusiones de la Comisión Asesora Presidencial “Mujer, Trabajo y Maternidad”. La segunda, apunta a reconocer derechamente el derecho a la conciliación de trabajo y vida familiar, persiguiendo orientar la normativa actual hacia los trabajadores en un sentido protector, indiferentemente si son hombres o mujeres. La tercera propuesta en esta línea, busca que se reconozca legalmente el permiso parental, que les permita a los padres trabajadores “asumir de forma más intensa su corresponsabilidad frente al cuidado de sus hijos, como asimismo, facilitar la conciliación del trabajo y la vida personal, con miras a poner fin a la exclusión de la que ahora es objeto por parte de la legislación laboral” (p. 122).

En la segunda parte del tercer capítulo, “el estudio se centra en el análisis de los mecanismos legales y contractuales que reconoce nuestro ordenamiento jurídico laboral y que pueden contribuir a facilitar y a profundizar la armonización de vida laboral, personal y familiar” (p. 111). La primera alternativa que plantea el autor, radica en el empleo del uso flexible de la jornada de trabajo, señalando la necesidad de flexibilizar la actual regulación de esta, y la utilidad del trabajo a tiempo parcial como instrumento que facilita la conciliación de trabajo y vida familiar. Se agregan como otras herramientas en tal traza, al teletrabajo y la negociación colectiva, bregando en este último caso por una revisión de la restringida concepción que refleja el artículo 306 del Código del Trabajo.

De dulce y agraz es posible calificar el prisma desde el cual el profesor Caamaño canaliza sus propuestas. De dulce, pues desde ya, es conceptualmente acertada su aproximación al tema conciliatorio, ya no desde la noción tradicional de “sexo”, sino calibrándolo desde la de “género”, cupiendo cimentar en este sentido, un Derecho del Trabajo más receptivo a los contingentes requerimientos sociales. Esto, pues el “género” da cuenta de la manera en que las sociedades estructuran las responsabilidades y derechos adecuados, tanto para hombres como para mujeres, superando de tal manera una mirada meramente sexual que solo alude a las diferencias biológicas, y que por lo mismo, naturaliza sus consecuencias. La falta de estabilidad propia de la noción de género, ayuda a rescatar las posibilidades reflexivas de la sociedad, encarando con ello los inmanentes *status quo*, y posibilitando los cambios sociales a partir de un abanico cognitivo de la realidad potencialmente más amplio. Es por ello que encaminar las reflexiones jurídicas desde el género resulta una estrategia que aplicada al derecho nacional para efectos de alterar y mitigar su “pecado original”, es del todo correcta y concordante, tanto con el desarrollo mostrado por la realidad jurídica comparada, como con los cuerpos internacionales ratificados por Chile, que Caamaño bien trae a colación. Aparejado a ello, aparece también como positiva la intención del autor de enfocar los procesos de equidad desde una familia entendida como unidad. De ahí que sea de especial relevancia elaborar políticas que integren, además de los derechos femeninos, los propios de los demás miembros de la familia. Es más, cuando al debate tradicionalmente se han integrado los hijos o los ancianos, estos se eran concebidos más como obstáculos para el ejercicio del derecho al trabajo de los padres trabajadores, que como personas que tienen sus propios derechos, necesidades, y que más allá de ello, forman parte de una familia⁵. Elaborar políticas con una perspectiva distinta, sería construir meramente políticas de mercado de trabajo o de

⁵ No deja de ser irónica la denominación “carga” en la moderna Seguridad Social.

igualdad de trato, pero no de familia. Eduardo Caamaño revela en sus propuestas una visión que obedece a una configuración diversa, superando lecturas tradicionales, lo cual es un evidente y revitalizador aporte analítico.

De agraz, en virtud de dos cuestiones que echo en falta, o que me parecen extrañas, atendida la finalidad compleja del autor. En primer término, como bien indicaba al inicio del análisis, la presente obra representa un avance en materia investigativa jurídica, desde un enfoque interdisciplinario. No es menor el esfuerzo de Caamaño al investigar las causales históricas del paternalismo, los criterios políticos tras la norma, o el trasfondo social como gran coraza que en su seno alberga una idiosincrasia machista y excluyente. El punto es que la resolución de tal escenario, según el autor y tal como se trasluce de sus propuestas encaminadas netamente hacia el paradigma de la reforma legal en pos de la social, radicaría exclusivamente en la autoridad del derecho y su influencia a la hora de someter otros constructos sociales a un ejercicio en el que estos se conjugan. Aun cuando sea absolutamente comprensible que un académico del Derecho se aproxime a la fenomenología social desde la metodología que ofrece su ciencia, pretender que la resolución de las discriminaciones femeninas se encuentre en un estudio meramente jurídico, o uno que enmarque las lógicas de otras ciencias sociales en las propias del Derecho, es simplemente desconocer la insuficiencia de la racionalidad formal del derecho, sobre todo del derecho del trabajo, para satisfacer tales metas. Estimo que la meta expiatoria de Caamaño en esta investigación es absolutamente loable, pero que la metodología empleada para ello queda trunca. Es decir, es correcto iniciar un enfoque jurídico que propicie la interrelación entre múltiples *epistemes* para aproximarse a la “realidad real”, y así, resolver problemáticas sociales. Mas, todo esfuerzo podría resultar insuficiente si se prosigue con los errores cognitivos de lo jurídico, de su incapacidad de analizar empíricamente la sociedad y de recalcar en exceso el mero análisis lógico-normativo⁶. Algo que particularmente encontraría sustento en su estructuración apegada a una jurisprudencia conceptual inconexa con otros elementos sociales que la autoridad del derecho no alcanza a aprehender, que si están presentes en el arsenal analítico de otras ciencias, y que lo jurídico se empeña por moldear, en un afán autopoietico, a su manera⁷. Algo que en lo referido al derecho laboral se ve de manera evidente, al comprometer institucionalmente su predilección por la sustentabilidad del modelo económico capitalista en desmedro del desarrollo y profundización de sus propios instrumentos para la cognoscencia de los problemas sociales, del perfeccionamiento de la democracia y del bienestar de aquellos que se había comprometido proteger⁸.

Y en segundo término y final, complejo me resulta aceptar algunas de las herramientas que propone el autor para conciliar trabajo y vida familiar con corresponsabilidad social.

⁶ Alf Ross, con todo, en clave positivista-realista, expresa que el derecho es una ciencia de verificaciones empíricas. La teoría se desarrolla en ROSS, Alf, *Sobre el derecho y la justicia*. Buenos Aires: Eudeba, 1994.

⁷ Sobre el influjo del derecho sobre otras ciencias sociales, TEUBNER, Gunther, “El derecho como sujeto epistémico: hacia una epistemología constructivista del derecho” [en línea], en: *Doxa*, (2002), http://www.luisvives.com/servlet/SirveObras/doxa/23584061091481851665679/doxa25_17.pdf.

⁸ Algo que de acuerdo a Navarro, se debió al temor conservador a una potencial crisis estatal de gobernabilidad ante un factible escenario en el que existiese un exceso de democracia, el que demandaría aportaciones estatales incompatibles con el sistema de mercado, NAVARRO, Vicent, *Neoliberalismo y estado de bienestar*. Barcelona: Editorial Ariel, 2000, p. 35.

Es totalmente atingente su punto de partida, es decir, adecuar la legislación laboral con el convenio N° 156 de la OIT, pero ¿podrá lograrse la promesa que encarna este instrumento internacional, en orden a mejorar la condición de los trabajadores en general a través de la reforma de los papeles tradicionales tanto del hombre como de la mujer, con medidas tales como flexibilizar la jornada de trabajo en el Código del Trabajo, en específico, a través del contrato de trabajo a tiempo parcial? Aun cuando la perspectiva del profesor Caamaño es optimista, me parece que la crítica que él esboza es poco potente, atendidos los potenciales precarizantes de esta modalidad de contratación⁹. En efecto, si bien tanto “en el trabajo a tiempo parcial como la reducción y concreción horaria, dos de las modalidades más frecuentes que hacen efectiva la compatibilización entre trabajo y familia, el trabajador o la trabajadora asumen el precio del ejercicio de tal” (p. 149), las consecuencias de tal opción son más graves que unas simplemente ligada a una reducción proporcional del salario. Y ellas no son abordadas en la investigación.

¿Es posible que ese trabajador que, por cierto en su gran mayoría, no desea laborar a tiempo parcial, pueda encontrar otro trabajo, toda vez que esta modalidad se realiza en jornadas hiperflexibles, imprevisibles, abarcando incluso días domingos, festivos, fines de semana, con explotadores horarios especiales en días comercialmente rentables? La respuesta es a todas luces negativa, lo que en el marco del mercado laboral chileno se reafirma. En concordancia con lo anterior, no puede olvidarse que el trabajador rara vez tiene la oportunidad de elegir trabajar a tiempo parcial.

“¿Qué significa ‘elegir’ cuando las presiones son tan fuertes que no existen otras soluciones, cuando los empleos ofrecidos nunca son de jornada completa, cuando las exigencias de la vida familiar se tornan demasiado complejas? ¿Qué significa ‘elegir’ cuando las opciones distan de esplendores, entre el desempleo o la precariedad maquillada de oportunidad? Las presiones sugeridas no son únicamente de orden económico o doméstico. Son también –y fuertemente– ideológicas: el trabajo a tiempo parcial ha sido construido del principio al fin como la forma de empleo ideal para las mujeres”¹⁰.

Tan “ideal” que las mujeres asimismo, son víctimas de discriminaciones en el fruto de su esfuerzo laboral, traducido monetariamente en remuneraciones. Para nadie es un misterio que las remuneraciones y cotizaciones propias de la contratación a tiempo parcial, indistintamente del género del trabajador, son muy bajas¹¹.

⁹ Véase LEIVA, Sandra, “El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile, ¿constituye empleo Precario? Reflexiones desde la Perspectiva de Género”, en: *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 26, Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), enero de 2000.

¹⁰ MARUANI, Margaret, “Travail et emploi des femmes” [en línea], en: *Citoyen*, <http://citoyen.eu.org/doc/Maruani.php>

¹¹ Indicativo de la precariedad salarial es también el hecho de que no se perciben remuneraciones por trabajo extraordinario. YÁÑEZ BETANCOURT, Sonia; TODARO CAVALLERO, Rosalba, *El Trabajo se Transforma, Relaciones de Producción y Relaciones de Género*. Santiago, Chile: Centro de Estudios de la Mujer, marzo 2004, p. 155.

Ello se traduce en que la baja expectativa en el trabajo se traslade a la realidad familiar del trabajador. A dicho trabajador, más aún si es mujer al amparo de los antecedentes, le será muy complejo brindar a sus hijos un futuro mejor que su presente, deseo tan profundo que la gran mayoría tiene para su descendencia. Algo que se transcribe en una mejor educación, en una mejor salud, en una mejor calidad de vida, en resumen. La conclusión no deja de ser lógica en concordancia con lo expuesto: la precariedad del empleo, se traslada a la familia misma.

A futuro, también este contrato presenta precariedad. Los trabajadores a tiempo parcial cotizan en nivel muy inferiores a los que un trabajador con contrato “tradicional” puede optar. Ello origina que a futuro, este “potencialmente estancado” trabajador a tiempo parcial, no tenga los fondos suficientes para poder vivir en su vejez, generando una ecuación económica muy compleja¹². Por otra parte, no puede negarse el hecho que los hijos, fruto del entendible exiguo capital invertido por la familia en ellos, reciban una endeble educación, con lo que se hipotequen seriamente sus oportunidades y emprendimientos en sus, en la medida de lo posible, abundantes años por venir.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tomado en el sentido de mecanismo conciliador de las ya mencionadas responsabilidades, es también una fuente de discriminación poco investigada, pero no por ello menos presente en la cotidianeidad laboral. La dicotomía trabajo a tiempo parcial-menor preparación del trabajador, es una realidad en nuestro país. A la luz de este dato, a *contrario sensu*, solo un segmento calificado podría optar al, a estas alturas, “beneficio” de trabajar y tener tiempo para estar con la familia. Sin embargo, es legítimo preguntarse, en concordancia con lo indicado, si incluso para dichos privilegiados, el contrato de trabajo a tiempo parcial es lo mejor, atendida la menguada consideración social (sin duda por el perfil de los contratados a través de dicha forma contractual) del contrato a tiempo parcial. El trabajador bien calificado al que se alude en las líneas superiores, con buenas remuneraciones, y un contrato tradicional de trabajo, a pesar de su buen vivir, difícilmente tomará el “riesgo” de trabajar menos. El trabajar menos en una sociedad en los hechos trabajólica como la chilena, conlleva dejar de lado responsabilidades y desafíos corporativos de cuyo éxito depende el tan anhelado ascenso con la aparejada mejor consideración social del que trabaja más y logra resultados (al margen de los costos que ello signifique). A la luz de la ambición humana, con el consecuente espíritu trabajólico, el trabajador calificado contratado en forma regular observa en los no calificados contratados a tiempo parcial, a unos que representan una menor productividad en relación a la suya, lo cual es absolutamente indemostrable de forma empírica. Está claro que incluso en aquellos trabajólicos existe el deseo de trabajar menos, pero el costo es muy alto. Aunque la recompensa sea la familia. ¿Qué hacer con estos “esclavos de su trabajo”? Como ya se dijo, la respuesta no reside en el Derecho. O al menos, no exclusivamente en él.

En definitiva, “Mujer, trabajo y derecho”, a pesar de las críticas formuladas, es el mejor y más profundo análisis en clave jurídica, del escenario laboral que el derecho construyó sobre la base de un modelo que estableció los roles de hombres y mujeres, promoviendo y

¹² En el mismo sentido, OYARZO MANSILLA, César, *Una Propuesta de Política para Reducir la Inseguridad en la Población Mayor Adulta*. Santiago: Serie en Foco Nº 31, Expansiva, 2004, p. 1.

exponiendo elementos de juicio para erradicar los males que este cimentó. Impecablemente redactado, ordenado, de fácil lectura, con abundante y buena literatura, la investigación es el reflejo de años, sin duda, de escudriñamiento serio y metodológico en relación al fenómeno de la conciliación entre responsabilidades familiares y laborales. Al mismo tiempo, es un excelente punto de partida para reflexiones más complejas, más desprovistas de formalismos y más ricas en observaciones que legitimen las políticas sociales, al poder reflejar en su estructura las necesidades de cada actor involucrado, posibilitando en fin, la reconstrucción de un derecho del trabajo más receptivo.

SEBASTIÁN PIZARRO CONTRERAS