

¿A Quiénes Benefician los Subsidios Maternales?

Si el objetivo de extender el post natal por más tiempo es prolongar la lactancia materna y el apego entre madre e hijo, una forma de avanzar es buscando fórmulas que impliquen mayor flexibilidad para los acuerdos entre la trabajadora y el empleador. Esto podría darse estableciendo que una parte del descanso maternal pueda tomarse en forma fija y obligatoria y otra en forma flexible, pasando a constituir un “banco de horas”.

La legislación chilena de protección a la maternidad establece una serie de beneficios a la mujer durante el embarazo, nacimiento y en los primeros 2 años de vida del niño.

En primer lugar, está el subsidio maternal, que es un beneficio de cargo fiscal, pagado a través de FONASA o ISAPRES y asciende a un total de 18 semanas con remuneración completa hasta un tope de 60 UF mensuales, que se distribuyen en 6 semanas de prenatal y 12 semanas de post natal.

Además, la legislación contempla prohibición de despido durante el embarazo y hasta 1 año después del reintegro al trabajo y el uso de licencia médica en el caso de enfermedad grave del hijo menor de 1 año con un subsidio de 100% de la remuneración con tope de 60 UF.

También se establece permiso para lactancia de al menos una hora diaria y la obligación de las empresas con más de 20 trabajadoras de proveer el servicio de sala cuna hasta que los niños cumplan 2 años.

Se han planteado en la discusión pública propuestas encaminadas a extender el subsidio maternal post natal hasta los 6 meses de edad del hijo, argumentando que esto resulta beneficioso para la madre y el niño, ya que permite extender el periodo de lactancia materna fomentando el apego y previniendo enfermedades.

Cuadro Nº 1
EVOLUCIÓN DE BENEFICIOS MATERNALES

Año	Subsidios Maternales No.	Permisos Enf.Hijo No.	Nacimientos Anuales	Subsidios/ Nacimientos %
2000	117.761	112.630	265.871	44,3
2001	117.104	117.423	257.072	45,6
2002	114.455	122.529	242.835	47,1
2003	121.152	129.752	238.961	50,7
2004	117.281	139.041	224.667	52,2
2005	120.750	148.792	223.330	54,1
2006	130.168	162.898	240.452	54,1
2007	144.974	183.097	228.120	63,6
2008	154.812	202.520	234.422	66,0
Variac. % 2008/2000	31,5	79,8	-11,8	49,1

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social y Registro Civil (nacim.en Chile).

Ante esta propuesta, resulta interesante saber qué ha ido ocurriendo con el uso de estos subsidios, a quiénes benefician en realidad y qué podría hacerse para que esta extensión no perjudique la contratación de mujeres.

Evolución de subsidios maternales

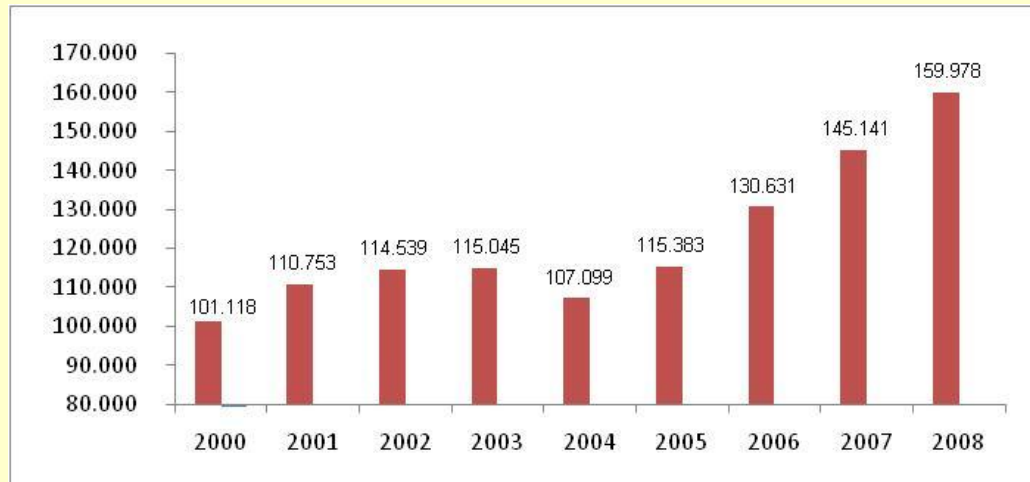
Datos registrados a contar del año 2000 muestran que han ido aumentando los subsidios otorgados a las madres, tanto por concepto de licencias pre y post natal como por enfermedad del hijo menor de un año. El Cuadro Nº 1 muestra que se otorgan alrededor de 155.000 subsidios maternales y que estos han aumentado en un 31,5% en el período 2000-2008.

Por su parte, los permisos por enfermedad del hijo crecieron mucho más que los subsidios, cerca de 80%, lo que no tiene una explicación médica razonable.

Si se compara el número de subsidios con los nacimientos anuales, se observa que esta proporción también ha ido aumentando a través del tiempo desde un 44,3% a un 66% entre el 2000 y el 2008. Esto último se debería que más mujeres se han ido incorporando al mercado laboral formal y hacen un mayor uso de dicho beneficio.

El incremento de beneficios maternales también ha llevado a que el gasto público haya ido aumentando hasta llegar a cerca de MM\$ 160.000

Gráfico N° 1
EVOLUCIÓN DEL GASTO EN SUBSIDIOS MATERNALES
(MILLONES DE PESOS)



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social.

millones el año 2008. En el período 2000-2008 el gasto en licencias pre y post natal aumentó un 41%, alcanzando un total de MM\$ 99.000 en 2008. Por su parte, el gasto en licencias por enfermedad del hijo menor de un año creció en un 97% en el mismo periodo, llegando a MM\$ 61.312 en 2008 (Gráfico N° 1).

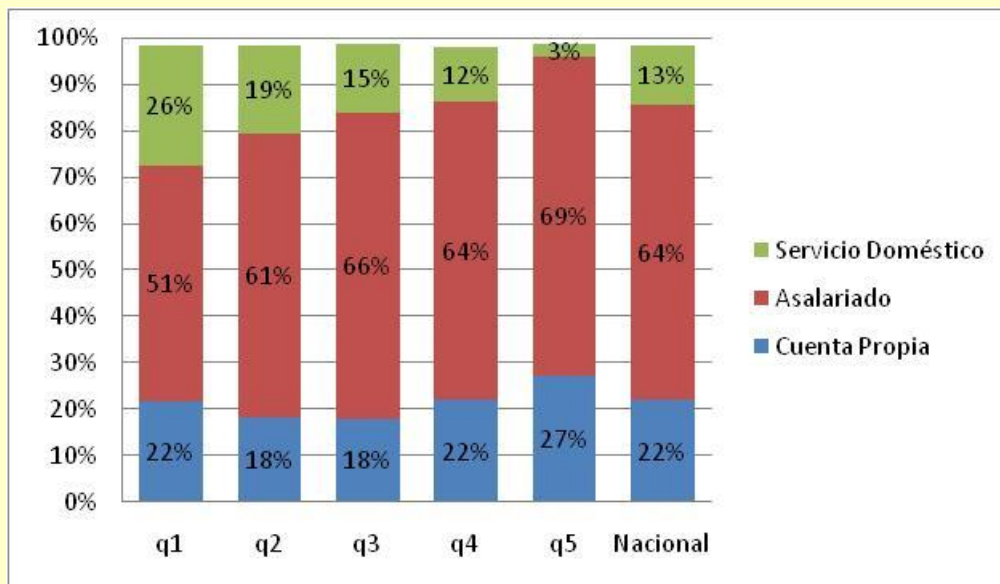
En la práctica esto ha llevado a que las madres, una vez terminado el post natal, ocupen en promedio cerca de 2 meses en licencias por enfermedad grave del hijo como una forma de continuar la lactancia y permanecer más tiempo con sus hijos. De hecho, el 65% de las licencias se otorgan entre los 4 y 6 meses posteriores al nacimiento. Es importante advertir que este aumento no guarda relación con la realidad epidemiológica del país, la que por el contrario, ha ido evolucionando a una menor mortalidad infantil.

¿A qué Mujeres Benefician los Subsidios Maternales?

En primer lugar cabe señalar que este beneficio no cubre a todas las mujeres sino sólo a aquellas asalariadas que están cotizando en las AFP o en el ISP (Instituto de Salud Pública). De acuerdo a lo expuesto en el Cuadro N° 1, el año 2008, en un 66% de los nacimientos, las respectivas madres accedieron a los beneficios maternales.

Si se analiza la categoría de ocupación principal de mujeres mayores de 15 años, se observa que a nivel nacional un 64% trabaja en forma

Gráfico Nº 2
CATEGORÍA OCUPACIONAL DE MUJERES
(% SOBRE EL TOTAL DEL QUINTIL Y NACIONAL)



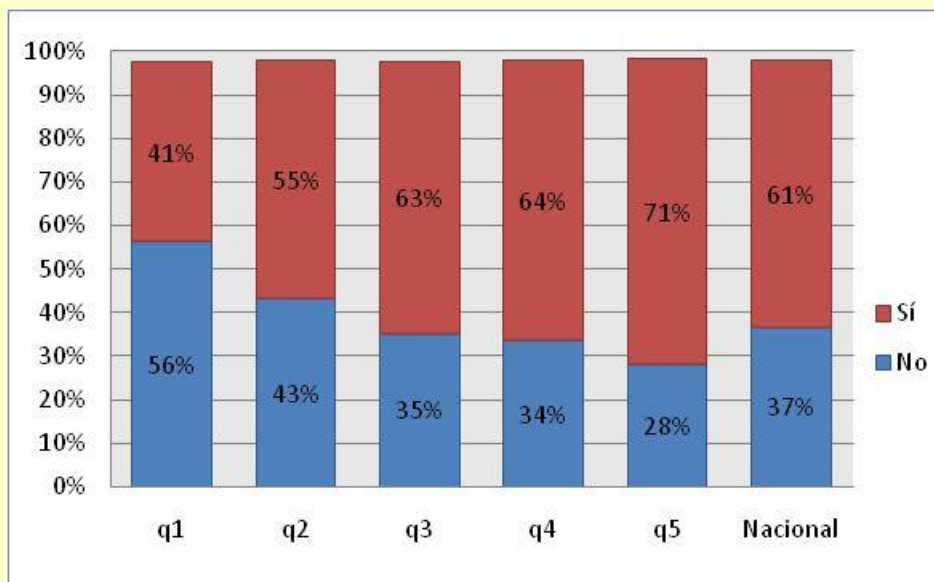
Fuente: CASEN 2006. Se excluye a familiar no remunerado.

asalariada, un 13% en servicio doméstico y un 22% por cuenta propia. En las primeras dos categorías las mujeres pueden acceder a los subsidios maternos si tienen cotizaciones previsionales. En cambio para quienes trabajan por cuenta propia, lo pueden hacer sólo si cotizan en forma independiente (Gráfico Nº 2).

La categoría ocupacional de mujeres, no obstante, es muy diferente según estratos socioeconómicos. En el quintil más pobre hay menos mujeres asalariadas (51%), en cambio en el quintil más rico esta proporción es superior (69%). En el primer quintil, hay más mujeres que se dedican al servicio doméstico (26%) que en el quintil de mayores ingresos (3%). Las mujeres que trabajan por cuenta propia fluctúan entre un 22% en el primer quintil a un 27% en el quinto quintil.

Si se analiza la situación de las mujeres ocupadas y que cotizan, que es el grupo objetivo de estos beneficios, se tiene que en promedio un 61% efectúa cotizaciones previsionales y de salud. Esta proporción es también muy diferente entre estratos socioeconómicos, ya que en el primer quintil, sólo cotiza un 41% de las mujeres ocupadas y en el quinto quintil lo hace un 71%.

Gráfico N° 3
MUJERES OCUPADAS QUE EFECTUAN
COTIZACIONES PREVISIONALES



Fuente: CASEN 2006, se excluye mujeres que no saben o no responden sobre cotizaciones.

De los antecedentes expuestos, se puede concluir que los beneficios maternales, si bien constituyen un derecho de todas las mujeres, benefician en la práctica en mayor medida a las madres pertenecientes a hogares de mayores ingresos, donde también los niveles de ocupación son mayores.ⁱ Las mujeres más pobres, que tienen una tasa de ocupación menor y en una proporción importante no cotizan, no tienen acceso a dicho beneficio.

¿Cómo Avanzar sin que Afectar la Participación Laboral?

La extensión del subsidio maternal debiera aplicarse de modo que no contribuya a mayores retenciones en la contratación de mujeres. Esta amenaza es percibida por las propias mujeres en un 98% piensan que la extensión del post natal afectaría el empleo femenino, según una encuesta de Comunidad Mujerⁱⁱ. Por su parte, en países europeos como España o Italia, donde estos permisos pueden durar un año o más, muchas mujeres no los toman completos, porque saben que pueden verse perjudicadas en sus trabajos y en sus perspectivas laborales.ⁱⁱⁱ

Para avanzar en este tema es necesario entonces conjugar tres objetivos: mejorar la protección a la maternidad, desincentivar el uso de licencias fraudulentas por enfermedad del hijo y no penalizar la contratación de mujeres.

Si el objetivo de extender el post natal por más tiempo es prolongar la lactancia materna y el apego entre madre e hijo, una forma de avanzar es buscando fórmulas que impliquen mayor flexibilidad para los acuerdos que puedan establecerse entre la trabajadora y el empleador. Esto podría darse estableciendo que una parte del descanso maternal pueda tomarse en forma fija y obligatoria (especialmente aquellas semanas más cercanas al parto) y otra en forma flexible, pasando a constituir un banco de horas. Esto significa el poder cambiar semanas del “pre” al “post” natal si el médico tratante lo autoriza y dar la opción de tomar el post natal en jornadas parciales y con un reintegro gradual al trabajo.

Para avanzar en este tema es necesario conjugar tres objetivos: la protección a la maternidad, desincentivar el uso de licencias fraudulentas por enfermedad del hijo y no penalizar la contratación de mujeres.

Cada mujer debiera poder definir sus prioridades y conciliar el reintegro al trabajo con el cuidado de los hijos como más le acomode. Junto con la extensión del beneficio maternal debiera además revisarse el actual sistema de licencias por enfermedad del hijo menor de un año de modo de desincentivar el uso de licencias que no son necesarias.

Así, si la enfermedad del niño acontece cuando la madre está en el período post natal flexible, trabajando a jornada parcial y todavía dispone de horas debiera usar en primer lugar aquellas horas de las semanas pendientes. En el caso que éstas se hayan agotado, se debieran establecer carencias de 3 días como en el resto de las licencias por enfermedad. También debiera promoverse una mayor fiscalización por parte del COMPIN y las Isapres y el establecimiento de protocolos para definir aquellas enfermedades graves.

Por último, otro aspecto que también requiere ser revisado es la actual legislación sobre el beneficio de sala cuna en empresas de más de 20 trabajadoras, ya que este costo en el fondo se carga a la mujer, por la vía de una menor contratación. Además, esto debiera conjugarse con el financiamiento por parte del Estado de otros programas de cuidado infantil que actualmente son impartidos por instituciones como JUNJI e INTEGRA.

ⁱ Fuente: Casen 2006. Mientras la tasa de ocupación promedio para mujeres es cercana al 40%, en el primer quintil es de 20% y en el quinto quintil es de 60%.

ⁱⁱ Primera Encuesta Nacional sobre Mujeres y Trabajo en Chile, Comunidad Mujer, Abril 2010.

ⁱⁱⁱ Fuente Comunidad Mujer y C. Hakim: Key Issues in Women s work. London School of Economics.