

Mujer y Trabajo: Una Mirada Modernizadora

En términos generales, la propuesta formulada por la Comisión aborda de manera responsable la disyuntiva existente entre aumentar los beneficios derivados de asegurar la salud y bienestar de los niños y sus madres y la necesidad de favorecer la inserción de las mujeres al mundo del trabajo remunerado.

Después de tres meses de trabajo, la Comisión Asesora Mujer, Maternidad y Trabajo entregó al Presidente de la República su informe con propuestas para rediseñar la legislación vigente sobre protección de la maternidad. Esta propuesta se ha formulado en base a un nuevo concepto, que se adecúa mejor a los nuevos tiempos, y que se ha denominado “protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares”.

La Propuesta de la Comisión

En términos generales, la Comisión propuso las siguientes modificaciones:

- i) Prenatal: se mantuvo la duración del permiso actual, pero se propuso que la mujer embarazada tenga la opción de postergar el inicio de su permiso prenatal por un período de hasta 15 días, previa autorización del médico tratante. Se introdujo además un mayor grado de flexibilidad, por cuanto los días que se decidiera traspasar al post natal se podrían hacer efectivos en jornada completa o media jornada, duplicando en este último caso la cantidad de días de permisoⁱ.
- ii) Postnatal Maternal: se propuso mantener inalterado el permiso postnatal maternal actualmente existente, que corresponde a 12 semanas, con una tasa de reemplazo del 100%. Este permiso se inicia inmediatamente después del parto y tiene por finalidad apoyar la recuperación física de la madre.
- iii) Postnatal Parental: se planteó crear un permiso parental, que se inicia una vez terminado el postnatal maternal y cuyo objetivo es apoyar a la familia en la crianza del niño. Este podría ser aprovechado por la madre o por el padre, alternativamente, y

podría tomarse también en jornadas completas o en medias jornadas, gozando de iguales condiciones que el permiso maternal (tasa de reemplazo de 100% con tope de 64,7 UF).

En resumen, la propuesta de la Comisión consistiría en mantener la duración del permiso maternal total irrenunciable de 18 semanas -aunque introduciendo mayores grados de flexibilidad- y crear un período adicional de descanso parental para acompañar al menor en sus primeros meses de vida.

En cuanto al permiso parental, el consenso de la Comisión consideró que el permiso parental debería ser flexible y voluntario. Las dificultades que pudieran surgir en la práctica, producto de posiciones de negociación muy dispares entre empleador y trabajador, llevaron a sugerir algunas medidas particulares, pese a lo cual, y ante la duda de su efectividad, un grupo de miembros de la Comisión optó por proponer que el permiso parental fuera irrenunciable.

En consecuencia, la proposición de la mayoría se tradujo en dos alternativas: (a) permiso parental flexible y voluntario que se extienda por un máximo de 6 semanas en jornada completa o de 12 semanas en media jornada; o (b) un permiso parental irrenunciable que se extienda por 4 semanas.

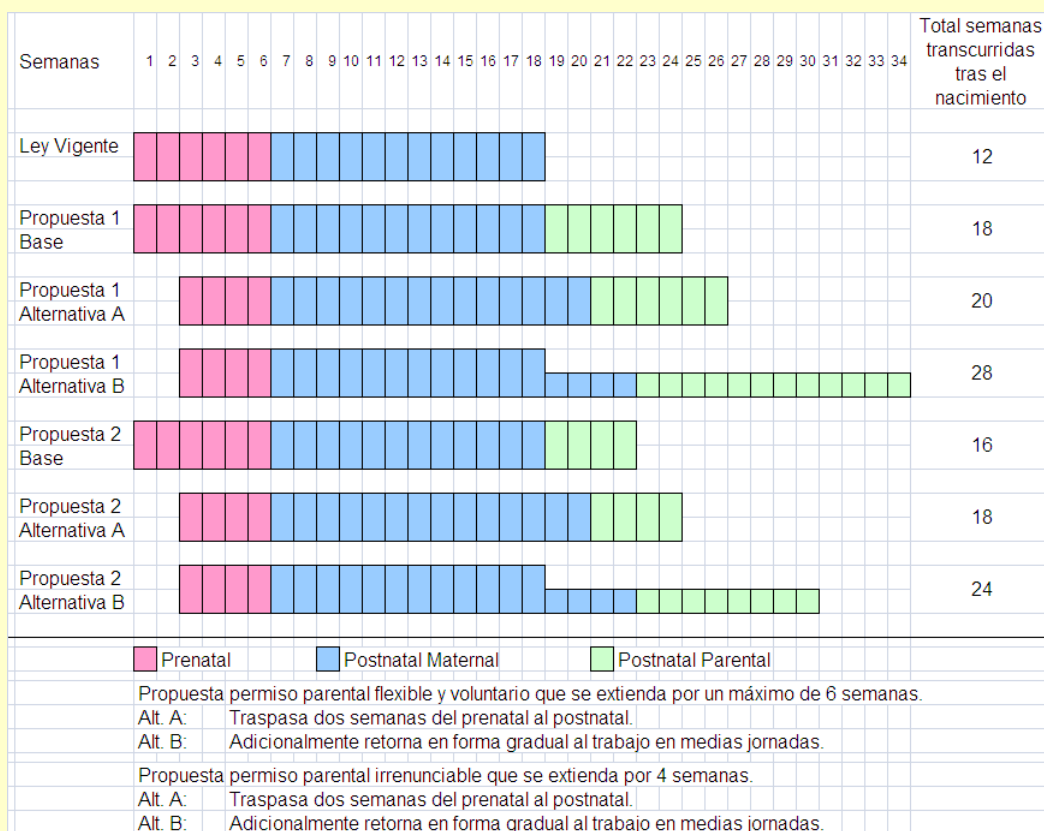
La Comisión hizo también otras proposiciones interesantes en el ámbito de la adopciónⁱⁱ. Por el contrario, frente a la evidencia de un indiscutible abuso de las licencias por enfermedades graves del hijo menor de 1 año (LEGHM1), la Comisión sólo propuso introducir algunas mejoras, que incluyeron, básicamente, el establecer un sistema de fiscalización decidido e incrementar las sanciones penales para aquellos profesionales que emitan licencias probadamente indebidas. Adicionalmente, la Comisión propuso mantener el plazo de protección del fuero maternal inalterado (pese a que Chile es el país latinoamericano con mayor extensión de fuero maternal), aunque haciendo algunas aclaraciones respecto de ciertos aspectos del mismoⁱⁱⁱ. Por último, se propuso que sea el Estado el que otorgue un subsidio al padre durante los 5 días de permiso por nacimiento del hijo, cuyo financiamiento actualmente corre por cuenta del empleador, y que a partir de los 6 meses de vida del menor el derecho a dar alimento pueda ser ejercido por la madre o el padre, alternativamente.

En términos generales, la propuesta formulada por la Comisión aborda de manera responsable la disyuntiva existente entre aumentar los beneficios derivados de asegurar la salud y bienestar de los niños y sus madres y la necesidad de favorecer la inserción de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Lo anterior debido a que no sólo se puede constatar una baja tasa de participación laboral femenina a nivel internacional, sino que

además las mujeres en Chile tienen una menor tasa de participación laboral que los hombres y exhiben menores tasas de ocupación y mayores tasas de desempleo^{iv}. Esta brecha es aún más notoria en los segmentos socioeconómicos más bajos, lo que complica la situación de las mujeres más vulnerables.

Gráfico Nº 1

ALTERNATIVAS PROPUESTAS POR LA COMISIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES



Fuente: Elaboración propia en base al Informe de la Comisión

Es así como proteger y fomentar las oportunidades de las mujeres en el mundo laboral es, sin duda, importante, por cuanto mejora sus alternativas de empleo, desarrollo y superación de pobreza. En consecuencia, resulta del todo razonable sostener que la protección de la maternidad y el cuidado de los menores no deben sobreponerse a lo anterior, siendo el objetivo de la política pública bajo análisis, tal como lo entendió la Comisión, la de lograr una mejor conciliación entre familia y trabajo. Las

medidas sugeridas –como es el caso del permiso parental– que intentan disociar los costos de contratación de la mujer de aquellos vinculados a la crianza del menor en un período donde la participación paterna es perfectamente posible, van ciertamente en la dirección correcta.

Otro aspecto que la Comisión tuvo acertadamente en consideración a la hora de elaborar su propuesta fue el de alentar la corresponsabilidad de ambos padres en el cuidado de los hijos. Este concepto, que acerca la propuesta a las tendencias del mundo más desarrollado, toma un cariz especialmente relevante cuando se reconoce en la propia legislación.

Por último, la alternativa introducida respecto a que los derechos y beneficios pudieran ser renunciables, abre un espacio de debate muy interesante, por cuanto reconoce el derecho de la mujer a decidir individualmente sobre los efectos percibidos que tendría la nueva legislación sobre su proyección laboral. Prohibir por ley a las mujeres el poder reintegrarse tempranamente al trabajo –en la medida que ello no afecte su salud y la del menor– podría desvirtuar los beneficios que se buscan obtener en materia de conciliación de la maternidad y el trabajo.

Lo que faltó en el análisis

La Comisión se hizo cargo de que los beneficios maternos representan una protección regresiva^v, pese a lo cual no propuso una solución a este patrón. En efecto, si bien el consenso de la Comisión consideró que si se estableciera un monto inferior de tope máximo para el subsidio maternal y parental se reduciría tal regresividad, no se hizo una propuesta concreta al respecto.

En materia de cuidado infantil, la legislación vigente impone a las empresas que emplean a veinte o más trabajadoras mujeres disponer o financiar el acceso a sala cuna (artículo 203 del Código del Trabajo), lo que reconocidamente importa una discriminación en contra de las madres trabajadoras de empresas de menor tamaño. En este contexto, la Comisión propuso, en forma acertada, garantizar el acceso a sala cuna a través de una modalidad subsidiada por el Estado, para todos los menores de dos años cuyo padre y madre pertenezcan a la fuerza de trabajo y deseen hacer uso de esta opción. Tal garantía sería extensiva a menores que viven en hogares mono-parentales.

El financiamiento propuesto, sin embargo, merece algún cuestionamiento. En particular, se propuso que fuera de carácter tripartito y solidario; esto es, con contribución del Estado, pero también de las empresas y las familias que puedan hacerlo. El Estado financiaría íntegramente la provisión de cuidado para menores pertenecientes a familias vulnerables,

mientras que las empresas aportarían con un pago asociado a su nivel de actividad.

Al respecto, cabe señalar que la derogación del artículo 203 del Código del Trabajo resulta deseable, pero no parece razonable que las empresas continúen aportando al financiamiento del cuidado de los menores. Dado que el objetivo buscado es favorecer la maternidad y el cuidado del menor de las madres trabajadoras, resulta aconsejable que este financiamiento provenga exclusivamente del Estado, orientándose a quienes no pueden costearlo. Si adicionalmente se deseara incentivar el cofinanciamiento de

La Comisión se hizo cargo de una serie de aspectos que modernizan la legislación vigente, cual es el caso de la realidad laboral de la mujer y la necesidad de promover la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los menores.

empresas en el cuidado de los hijos de sus trabajadoras, se debiera proponer el otorgamiento de beneficios tributarios para que éstas puedan descontar parte de los gastos en que incurren al aportar al pago de dichos servicios.

La Comisión también sugirió la necesidad de ampliar la cobertura de los derechos y beneficios propuestos hacia una mayor proporción de madres trabajadoras del país^{vi}, para lo cual propuso extender el subsidio maternal a todas aquellas mujeres que han ejercido alguna actividad laboral acreditada durante un período mínimo en el año anterior a producirse el embarazo. Lo anterior resulta, sin embargo, muy difícil de implementar, dado que tendrían que establecerse no sólo mecanismos para demostrar la condición ocupacional de las beneficiarias, sino además -y más difícil aún- constatar que estas madres estarían efectivamente dispuestas a congelar su actividad laboral para dedicarse exclusivamente al cuidado del hijo menor.

Por último, en virtud de la necesidad de eliminar las barreras a la contratación de la mujer, hubiese sido deseable avanzar hacia una reducción del fuero maternal; por ejemplo, manteniendo el fuero de 12 meses, pero a contar del nacimiento del menor. Esta reducción del fuero permitiría compensar, en parte, los mayores costos de contratación de la mujer que genera la extensión del período postnatal, en cualquiera de sus formas.

Conclusiones

La Comisión se hizo cargo de una serie de aspectos que modernizan la legislación vigente, cual es el caso de la realidad laboral de la mujer y la necesidad de promover la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los menores. Los avances hechos en tal dirección -entre los que destaca la propuesta de un permiso parental, la mayor flexibilidad en

el uso de los beneficios y la eventual posibilidad de renunciar a la extensión de los derechos- constituyen una mirada innovadora a tal respecto.

Sin embargo, la propuesta quedó corta en algunos aspectos. Entre ellos, cabe mencionar la ausencia de propuestas más efectivas para evitar el sobre uso de las LEGHM1, como habría sido establecer períodos de carencias y/o reducir la tasa de reemplazo de 100% de la remuneración. También resulta cuestionable que no se hubiera reducido el tiempo de fuero maternal y que se insistiera en la obligatoriedad de las empresas de contribuir en el financiamiento del cuidado infantil.

Por último, cabe mencionar que si bien el permiso parental es intercambiable entre el padre y la madre, la evidencia internacional indica que una proporción menor de hombres optan por hacer uso de su derecho, razón por la cual varios países han establecido que parte de los meses del permiso parental sean obligatorios para el padre. Es probable que en el futuro la legislación chilena también avance en esta línea.

ⁱ También se propuso recuperar en el post natal el tiempo no utilizado frente a partos anticipados o prematuros.

ⁱⁱ La Comisión propuso que la mujer que adopte a un niño o niña menor de dos años tenga derecho a un permiso de postnatal de 12 semanas y acceda al mismo subsidio que tiene una madre biológica por ese permiso maternal, así como también tengan derecho al permiso parental descrito previamente. En el caso de niños mayores a 2 años, se propuso que los padres tengan derecho a un permiso especial de adopción de 2 meses. En ambos casos, este permiso se podría tomar en jornadas completas o en medias jornadas.

ⁱⁱⁱ Tales como explicitar legalmente que el fuero maternal rige sólo respecto de la relación laboral en la cual tuvo su origen y actualizar las normas que rigen el término del fuero maternal en los contratos a plazo fijo y por obra o faena.

^{iv} La tasa de ocupación se define como el número de ocupados sobre la población de 15 años o más. Por su parte, la tasa de desocupación se calcula como el número de desocupados sobre la fuerza de trabajo.

^v De acuerdo a la encuesta Casen, el 52% del total de recursos gastados en el subsidio maternal se destina a mujeres del quintil más alto de ingresos, mientras que sólo un 5% se destina al quintil más pobre.

^{vi} La Comisión estimó que la cobertura del subsidio alcanza a un 66% de las mujeres ocupadas en el mercado del trabajo.