

Posnatal: más beneficios, más costos



Cecilia Cifuentes
Investigadora del Programa
Económico de Libertad y
Desarrollo

La mejor forma de atenuar el costo laboral femenino es dando la opción a cada mujer que decida libremente sobre la extensión del permiso.

PARA QUE el proyecto de extensión del posnatal realmente favorezca a la mujer trabajadora, a sus hijos y a la sociedad, debe conciliar dos aspectos que se contraponen, lo que obliga a llegar a un equilibrio.

Estos aspectos son el fortalecimiento del vínculo madre-hijo y la incorporación laboral de la mujer. Para clarificar el punto, ¿de qué le sirve a la mujer un posnatal muy prolongado si nadie la contrata? La propuesta que ha planteado el gobierno claramente es beneficiosa en el primer aspecto, pero negativa en el segundo, ya que prolonga el período de ausencia de la mujer y, por lo tanto, acentúa la ventaja de la contratación masculina. Ese costo se podría evitar cambiando algunos aspectos del proyecto que lo hacen extremadamente rígido.

Es interesante, además, mencionar que en las comparaciones internacionales se señala el número de semanas en los distintos países, sin considerar si son renunciables o no. Con 30 semanas de permiso irrenunciable, Chile estaría probablemente en el tope mundial, lo que va en contra de la incorporación laboral femenina. La mejor forma de atenuar este costo es dando la opción a cada mujer que decida libremente lo que más le conviene sobre la extensión del permiso. Cada situación es distinta, en nivel de apoyo, condiciones laborales y preferencias, por lo que finalmente la obligatoriedad lleva a que en algunos casos el beneficio se convierta en un castigo. Si lo que se quiere es evitar abusos debido a asimetrías en el poder de negociación, deben buscarse otros mecanismos para evitar los costos que genera esa excesiva rigidez.

La renunciabilidad parcial al beneficio para las mujeres que ganan más de 30 UF también presenta problemas, ya que deja absolutamente de lado las necesidades del empleador. No todos los trabajos se adaptan a una condición de media jornada, lo que generaría problemas en el funcionamiento de las empresas. Además de ser renunciable, el beneficio debería ser mucho más flexible en términos de los grados de renunciabilidad. La solución de un banco de horas que la trabajadora y el empleador definan en qué forma utilizar reconoce las distintas realidades que existen en el mercado laboral.

La propuesta debería también abordar otros dos aspectos esenciales que atenúan o incluso eliminan los costos de empleabilidad que produce la extensión del subsidio. El primero se refiere al abuso de licencias por enfermedad del hijo. La sola extensión del posnatal no elimina el incentivo a pedir la licencia (especialmente si el tope de la segunda es el doble de la primera), por lo que se deben buscar formas de evitar el fraude. La vía punitiva es costosa, parece mucho más efectivo reducir el porcentaje del sueldo que paga la licencia, de tal forma de generar un desincentivo directo a su uso. Un segundo aspecto se refiere a la obligación existente de pagar salacuna para las empresas con más de 20 trabajadoras. Esta política constituye un gran desincentivo a la contratación de mujeres en empresas medianas. ¿Por qué se obliga a la empresa, si no es un agente que reciba beneficios de la maternidad? La obligación de salacuna debería ser de cargo del Estado, pero en forma focalizada, es decir, sólo para los quintiles inferiores, lo que de hecho ya existe a través de la Junji, pero que debe ser perfeccionado en eficiencia.