

# Cambios al Post Natal: Luces y Sombras

**La propuesta del Gobierno favorece la maternidad de las mujeres trabajadoras, pero perjudica su empleabilidad. Existen formas de obtener el mismo beneficio a menor costo, primero, permitiendo la renunciabilidad total o parcial del beneficio para todas las mujeres, de forma tal que cada una pueda tomar la opción que más le conviene de acuerdo a su situación personal.**

El lunes pasado, el Presidente de la República dio a conocer los lineamientos que tendrá el proyecto de reforma al post natal, que debería ingresar prontamente al Congreso. A principios de su Gobierno, Sebastián Piñera convocó a un panel de expertos, la llamada Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad, para diseñar un permiso maternal más extenso que el actual, dado el consenso que hay en la necesidad de mejorar el apego del recién nacido y fomentar la lactancia materna. Esta reforma había sido una de las promesas de campaña del hoy Presidente y de ahí la presión política que se ha formado en torno al tema las últimas semanas.

Aunque el texto definitivo aún no ha sido entregado por las autoridades, se anunció que el proyecto busca extender el post natal de 3 a 6 meses de manera obligatoria para las mujeres que ganan menos de 30 UF (un 83% de las contratadas hoy), mientras que las de mayores ingresos pueden renunciar a parte de este post natal adicional, pero sólo pueden trabajar en un régimen de media jornada desde el tercer al sexto mes. Existiría también la flexibilidad para traspasar dos semanas del prenatal al post natal, que entonces podría llegar a sumar 26 semanas.

Otro punto es que los padres podrán aumentar sus actuales 5 días de post natal, ya que la madre podría transferirle hasta 6 semanas de su permiso, una vez que el niño haya cumplido los 3 meses. Este es un aspecto muy positivo del proyecto, aunque al inicio vaya a tener escaso efecto práctico, ya que tiende a distribuir en mejor forma el costo laboral de la paternidad. Obviamente, se suma el beneficio de mejorar el vínculo padre-hijo.

Adicionalmente, se abre la puerta para que entren nuevas beneficiarias al sistema, porque el proyecto considerará la incorporación gradual del

segmento, que hoy no está cubierto por el subsidio maternal, y que representa cerca de la mitad de la fuerza de trabajo femenina.

Con la información que hay disponible hasta el momento, se puede valorar la intención de mayor protección a la maternidad de la mujer trabajadora, ya que se han demostrado los beneficios para la madre, el hijo y la sociedad como un todo de prolongar el período de post natal, que contribuiría a un mejor desarrollo humano de los niños. Sin embargo, el proyecto de extensión de la maternidad, para ser realmente beneficioso, debe considerar también otro aspecto muy importante, la empleabilidad de las mujeres. Una mayor tasa de participación laboral femenina no sólo contribuye a aumentar el PIB, sino también es una excelente herramienta para superar problemas de indigencia y pobreza. La mujer que trabaja permite a sus hijos el acceso a más y mejores bienes y servicios, y de esa forma también colabora en su desarrollo humano. Poniéndolo en términos simples, ¿de qué le sirve a una mujer un post natal más largo si no la contratan en ninguna parte? Es por este motivo que no da lo mismo la forma en que se alarga el post natal, ya que si tienen efectos negativos en la incorporación laboral de la mujer, parte de los beneficios del proyecto desaparecen.

En base a los anuncios hasta el momento, se pueden identificar una serie de problemas que se deben corregir en el proceso de discusión que se pueden resumir en 3 temas: no afectar la empleabilidad de las mujeres, no producir discriminaciones y no producir presiones adicionales al gasto fiscal.

## **El Riesgo de Afectar el Empleo Femenino**

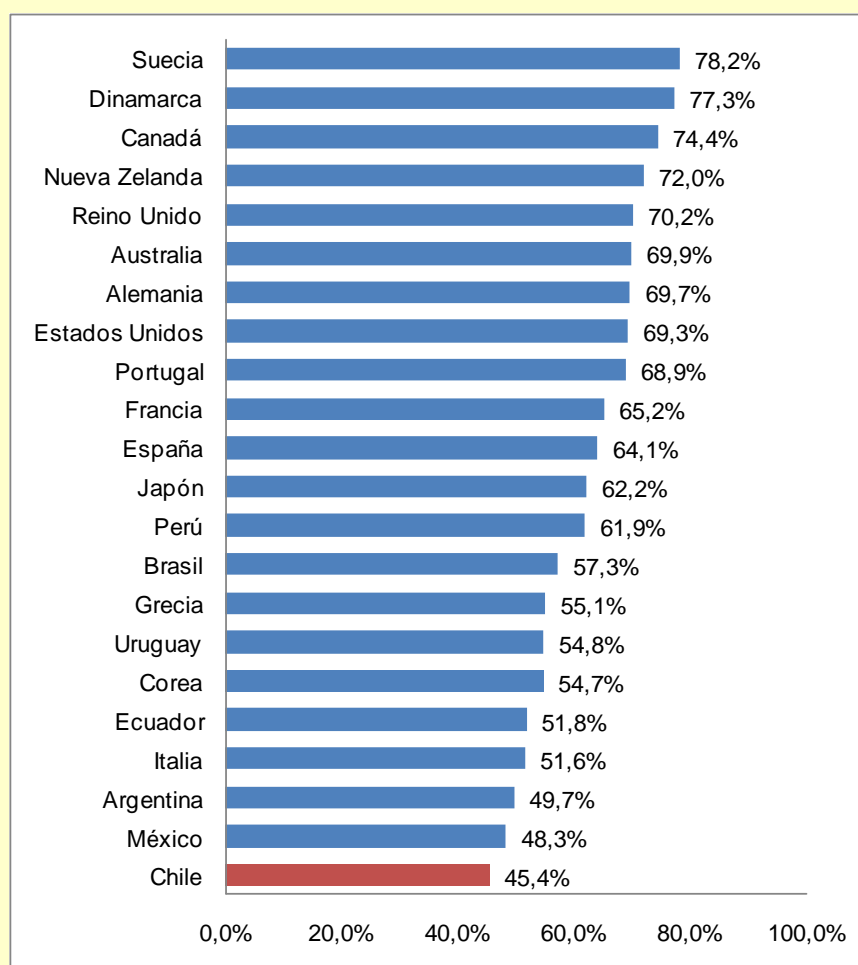
El proyecto supone que las mujeres podrán ausentarse de su trabajo por más de siete meses, entre el pre y el post natal. Si bien las empresas no pagan el subsidio, que corre por cuenta del Estado, las compañías sufren las consecuencias de tener vacantes dichos puestos de trabajo. Los reemplazantes suponen costos de capacitación y adaptación, especialmente en aquellos trabajos con más calificación. De ahí viene el temor de que a mayor tiempo de ausencia por la maternidad, más se cierran oportunidades para las mujeres en el mercado del trabajo. Se puede obligar a los empresarios a respetar las leyes, pero no a contratar mujeres en edad fértil si tienen la alternativa equivalente de un hombre que tiene beneficios mucho más bajos cuando tiene hijos.

Por ello si de todos modos quiere llegarse a los 6 meses de post natal, hay que buscar fórmulas de flexibilidad para llegar a las 24 semanas de lactancia y cuidados compatibilizando en los últimos meses con una gradual vuelta al trabajo. Una propuesta de LyD en mayo de 2010, presentada ante la Comisión anteriormente citada, plantea una fórmula que

permite a las madres estar con sus hijos en jornadas parciales hasta los 6 meses y con presencia del padre para apoyar el proceso.

El tema es de vital importancia cuando se considera que las cifras de participación laboral femenina son bajas en nuestro país comparado con otras naciones. Como se puede observar en el Gráfico N°1, los niveles en Chile son muy inferiores a los principales países de la OCDE e incluso inferiores a varios países latinoamericanos, como México y Argentina.

Gráfico N° 1  
PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA (CIFRAS 2008)



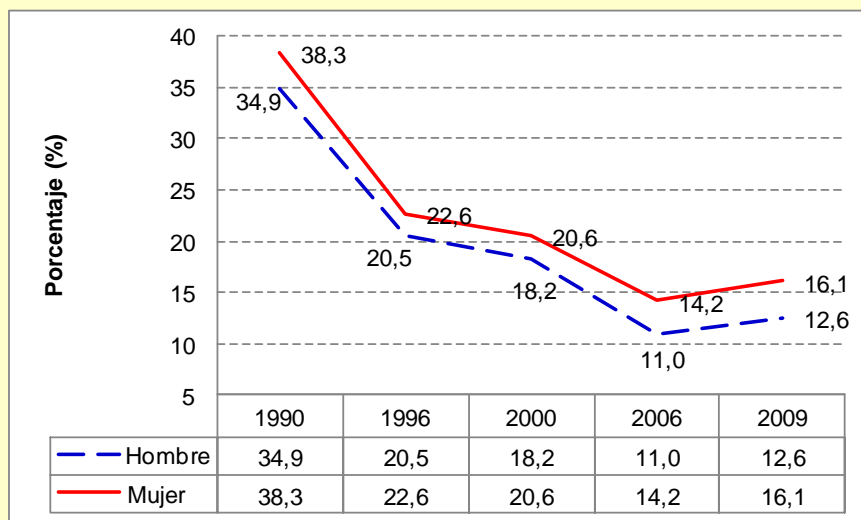
Fuente: OCDE, Labour Force Database 2010 (población de 15 a 64 años). CEPAL, Anuario Estadístico 2009 (población de 15 años conglomerados urbanos).

Adicionalmente, según un reciente estudio de LyD, las mujeres chilenas son más pobres que los hombres sólo en el período fértil de su vida, lo que demuestra que ya hay un impacto en sus ingresos y en su calidad de vida

que se debe evitar profundizar con medidas que las alejen de los puestos de trabajo o de mejores remuneraciones.

Gráfico Nº 2

## MUJERES CHILENAS SON MÁS POBRES QUE LOS HOMBRES SÓLO EN EDAD FÉRTIL



Fuente: Libertad y Desarrollo con datos de Encuesta CASEN.

### La Irrenunciabilidad y el Riesgo de Discriminar

El proyecto sí considera el escenario anterior, pero sólo hace para aquellas mujeres de mayores ingresos, que según los anuncios serían las únicas con derecho a renunciar a parte de este nuevo beneficio otorgado. Más del 80% de las mujeres chilenas contratadas deberán alejarse completamente de sus trabajos, aunque no lo quieran o aunque consideren que les afectará en sus futuras opciones laborales.

La idea de la irrenunciabilidad de un beneficio es en sí un contra sentido. Si es un beneficio, el afectado debe poder decidir si le conviene tomarlo o no.

Este derecho a renunciar debería ser a todas las mujeres, no sólo a aquellas de más altos ingresos porque todas por igual enfrentan los desafíos de compatibilizar la maternidad con oportunidades laborales. Es más, se podría pensar que son precisamente las mujeres de menores ingresos las que son más vulnerables en caso de quedarse sin trabajo. El argumento que se ha usado hasta el momento para justificar esta división de las mujeres entre las que sí pueden decidir y las que no tienen derecho,

es la poca capacidad de negociación ante sus empleadores que tendrían las mujeres con trabajos con menores remuneraciones.

Si ese es el problema, habría que atacar eso y buscar mecanismos que permitan velar porque no haya presiones para aquellas mujeres que quieran tomarse el período íntegro en vez de optar por un sistema negociado caso a caso con la empresa donde trabaja. Una alternativa a explorar es el rol que pueden tomar los sindicatos para “visar” estos acuerdos.

La renuncia parcial al beneficio también presenta problemas de rigidez. No todos los trabajos se adaptan a una condición de media jornada, por lo que se darían situaciones en que el empleador está obligado a aceptar a la trabajadora por medio día, pagarle la mitad de su sueldo, y mantener a la reemplazante, generando un problema complejo al funcionamiento de la empresa. Podríamos pensar entonces que en trabajos en que se necesite día completo, el empleo femenino en segmentos medios y altos se vería bastante afectado.

La reducción del tope del beneficio a 30 UF posee también aspectos a analizar, ya que si bien contribuye a focalizar el beneficio, genera un costo en términos de ingresos para ese grupo, que disminuye parcialmente los objetivos del subsidio en términos de cuidar la natalidad de las mujeres que trabajan. Esta situación se corrige si el beneficio se hace renunciabile. Podría generar también un costo elevado para un grupo de empresas, que mantienen el nivel de ingresos de la mujer durante su período de pre y post natal. Se genera además una situación un poco absurda que puede tener otros efectos, ya que mientras la mujer hace uso de su permiso post natal recibe 30 UF y, si luego utiliza el subsidio por enfermedad del hijo, recibiría un subsidio mayor en el caso de que su ingreso sea superior a 30 UF.

Finalmente, la discriminación abre un flanco de cuestionamiento constitucional que deberá ser explorado una vez que se analice el texto definitivo.

## **El Impacto Fiscal a Considerar**

La idea de ampliar la extensión del post natal y de abrirlo gradualmente a mujeres que no tengan contratos permanentes, como las temporeras, por ejemplo, supondrá un costo adicional para el Estado.

En 2009 el gasto fiscal por permiso pre y post natal ascendió a US\$ 245 millones, correspondiente a un período total de 18 semanas. Si se agregan 12 semanas adicionales con los topes vigentes, el gasto fiscal adicional sería de US\$ 163 millones.

Sin embargo, en el proyecto se rebaja el tope de la extensión a 30 UF. Utilizando datos de la CASEN 2009, el ingreso promedio del quintil 5 es de UF 36, por lo que habría que corregir el cálculo por ese factor. Utilizando datos de porcentajes de mujeres que cotizan, trabajan y se embarazan por quintiles de ingreso, se obtiene que la reducción del tope del subsidio disminuye el gasto en un 10% aproximadamente, es decir, cerca de US\$ 145 millones sería el costo fiscal de la extensión del subsidio.

Este costo se podría rebajar si se logra enfrentar eficientemente el número de licencias fraudulentas, proyecto que el Gobierno ha anunciado se enviará prontamente. En 2009, el subsidio por enfermedad del hijo menor de un año representó un gasto fiscal de US\$ 167 millones en 2009. Cabe señalar que la tendencia en esta materia es preocupante, de modo que las cifras de costo fiscal involucrado en cualquier escenario podrían ser mayores. De acuerdo a declaraciones de la Ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, un 90% de estos subsidios son fraudulentos (parece alta la cifra). Si ese supuesto fraude se logra reducir a la mitad (US\$ 75 millones de ahorro), el costo fiscal de la política sería de US\$ 70 millones. Está por verse, no obstante, la efectividad que medidas de control de fraudes pudieran tener en este campo, considerando experiencias en temas similares en nuestro país.

Se debe agregar también el costo fiscal de incorporar al segmento de mujeres hoy no cubiertas, que puede ser bastante significativo si consideramos que la mitad de las mujeres se encuentra en esta condición. Sin embargo, desde el punto de vista del objetivo de este subsidio, este gasto estará muy bien focalizado, ya que son este grupo de mujeres las que más necesitan el subsidio.

En el escenario macroeconómico actual, de tipo de cambio bajo y amenazas inflacionarias, las medidas sociales del Gobierno deben ir acompañadas de recortes en áreas ineficientes, de manera de que no se generen desequilibrios macroeconómicos.

## Conclusiones

La propuesta del Gobierno favorece la maternidad de las mujeres trabajadoras, pero perjudica su empleabilidad. Existen formas de obtener el mismo beneficio a menor costo, primero, permitiendo la renunciabilidad total o parcial del beneficio para todas las mujeres, de forma tal que cada una pueda tomar la opción que más le conviene de acuerdo a su situación personal. Existen encuestas que muestran que un grupo no despreciable de mujeres no apoya la extensión del post natal y que la mayoría de ellas prefiere que sea voluntario.

Es muy importante también que se busque una forma efectiva de controlar el abuso de licencias por enfermedad del hijo, para evitar un costo fiscal excesivo de la medida. Nuestra propuesta en este aspecto consiste en que este subsidio pague un porcentaje de la remuneración inferior a 100%. Es interesante destacar que este subsidio es ya de los más generosos del mundo.

Por último, existe una forma de atenuar el problema de empleabilidad que genera el aumento del subsidio, que se refiere a la obligación de la empresa de proveer sala cuna cuando tiene contratadas a 20 mujeres o más. 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 sala cuna debería ser de cargo del Estado, pero en forma segmentada, es decir sólo para los quintiles inferiores, lo que de hecho ya existe a través de la JUNJI.