

Comentarios al Proyecto de Ley sobre Post Natal

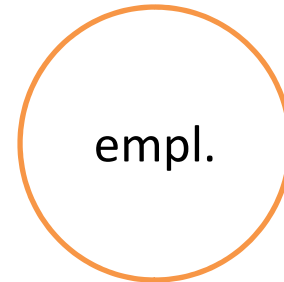
Francisca Dussillant
Universidad del Desarrollo, PNUD

Centro de Estudios Públicos
23 de Marzo de 2011

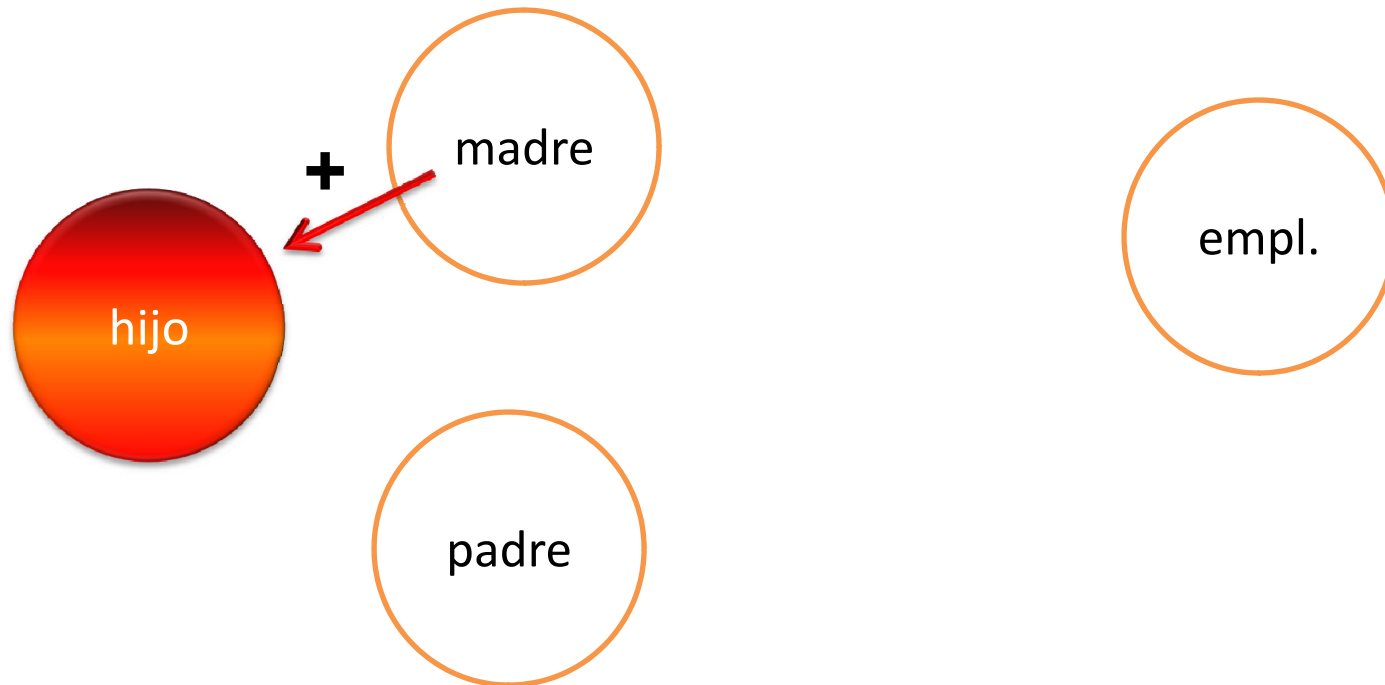
Cuatro agentes involucrados



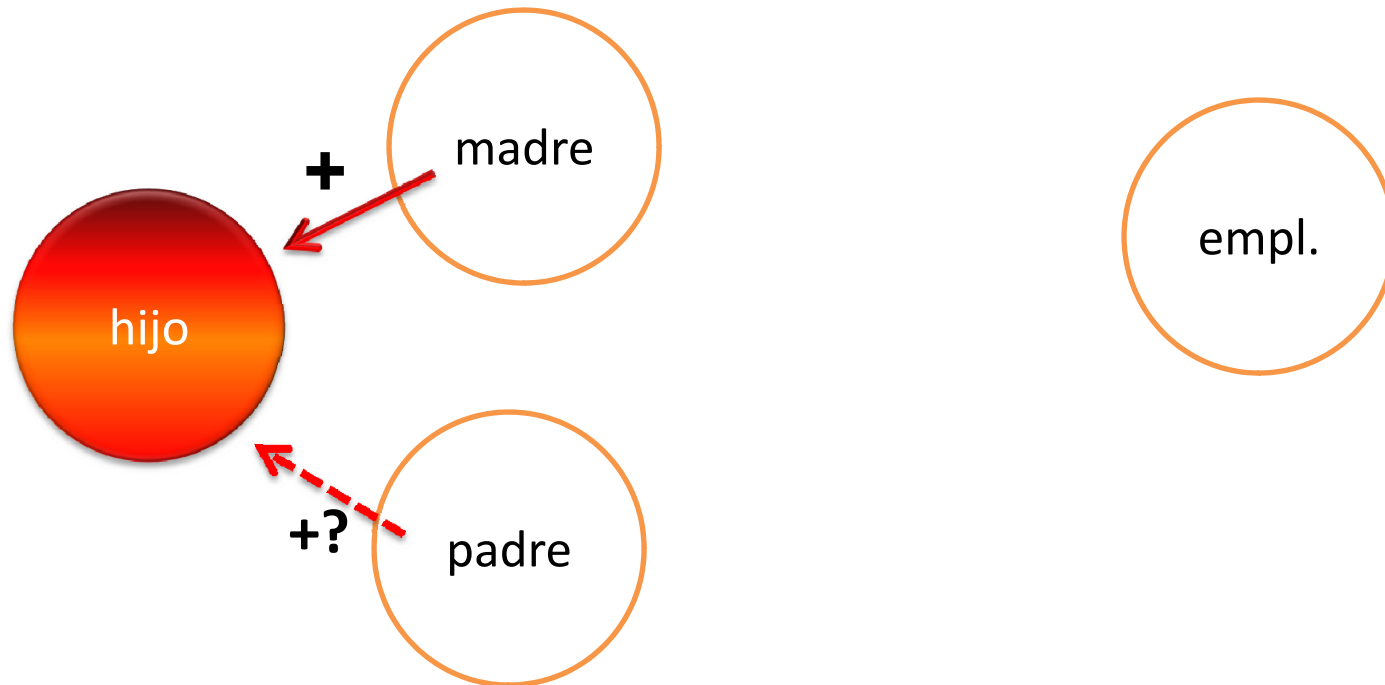
Cuatro agentes involucrados



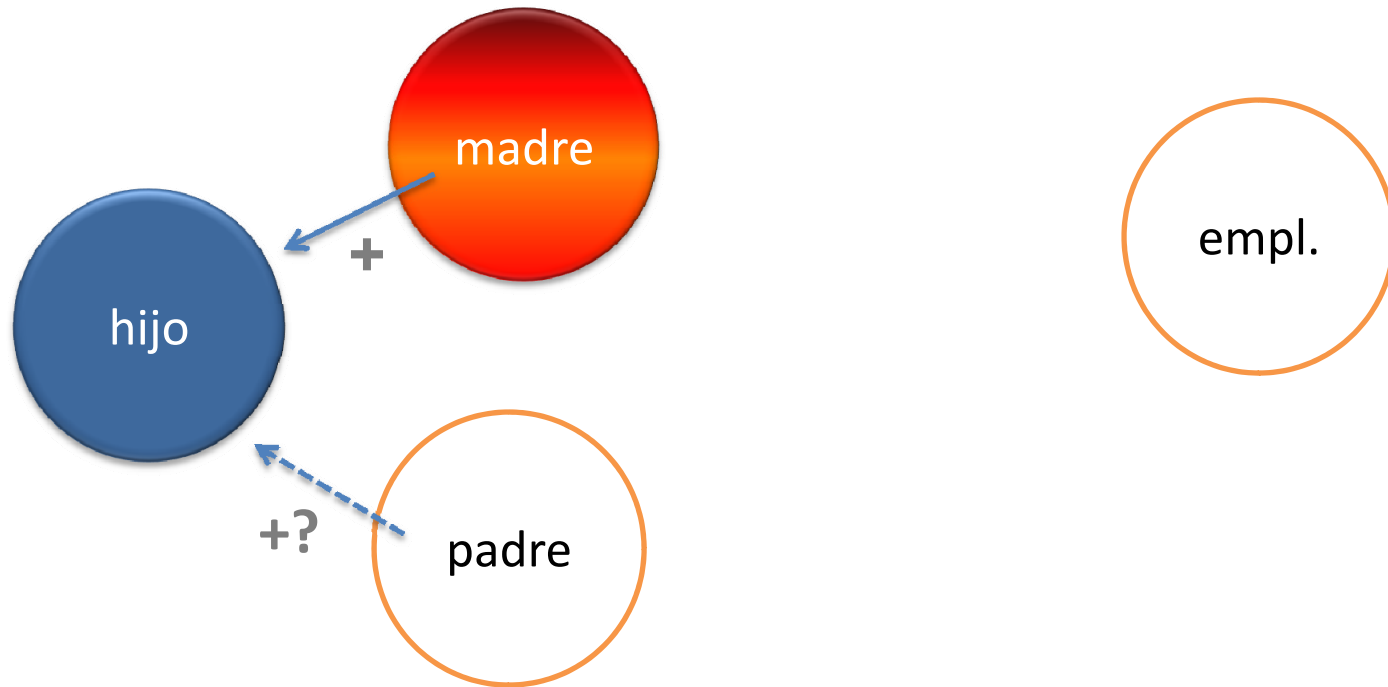
Cuatro agentes involucrados



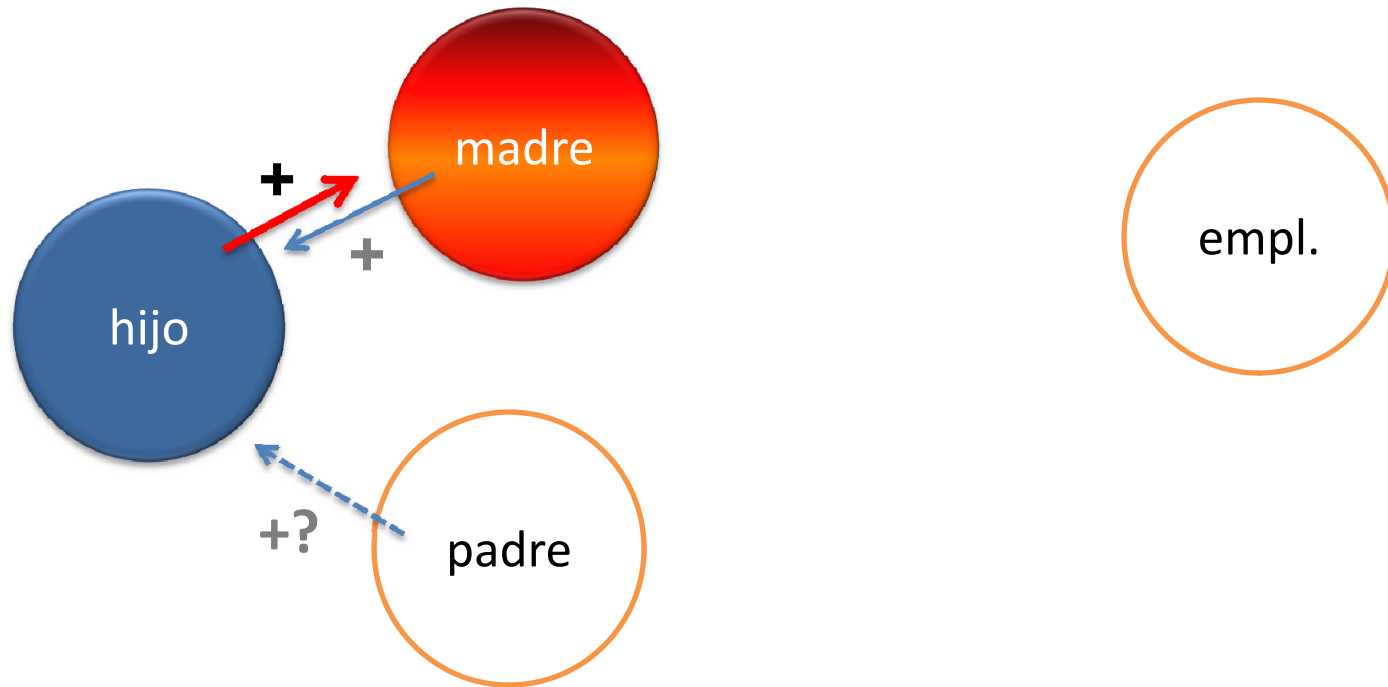
Cuatro agentes involucrados



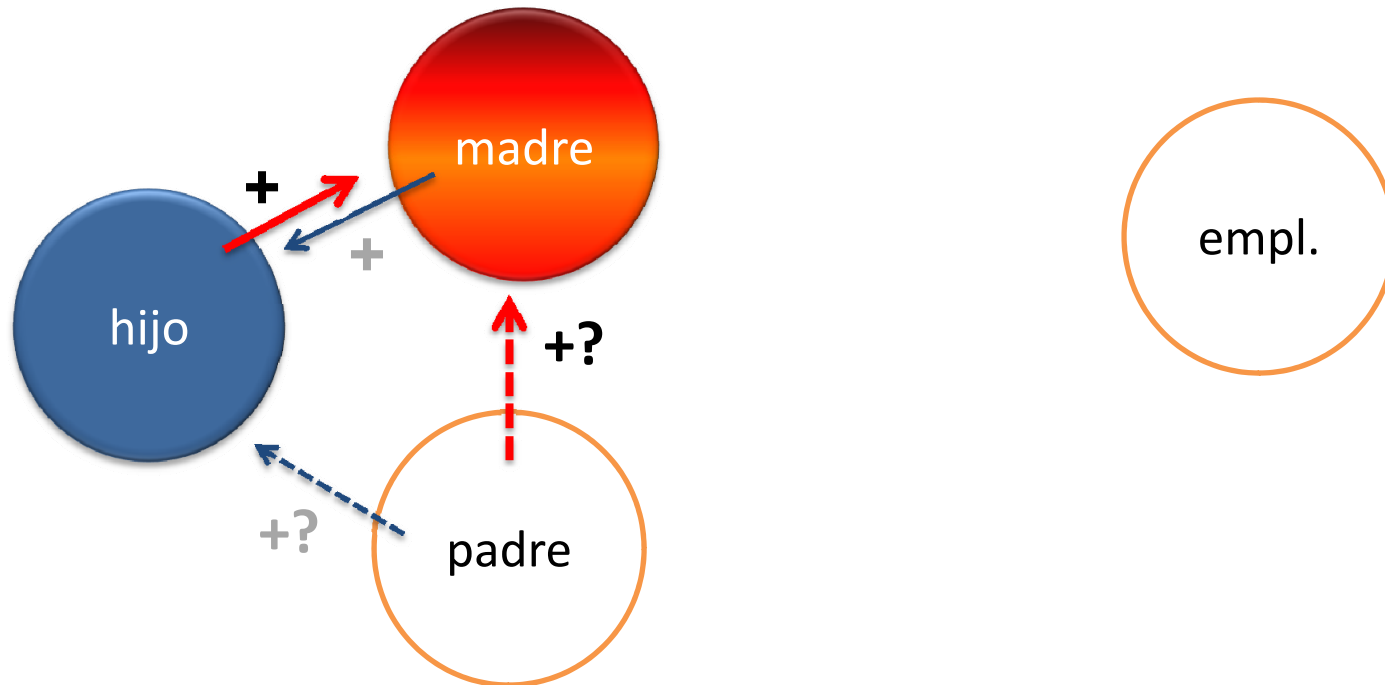
Cuatro agentes involucrados



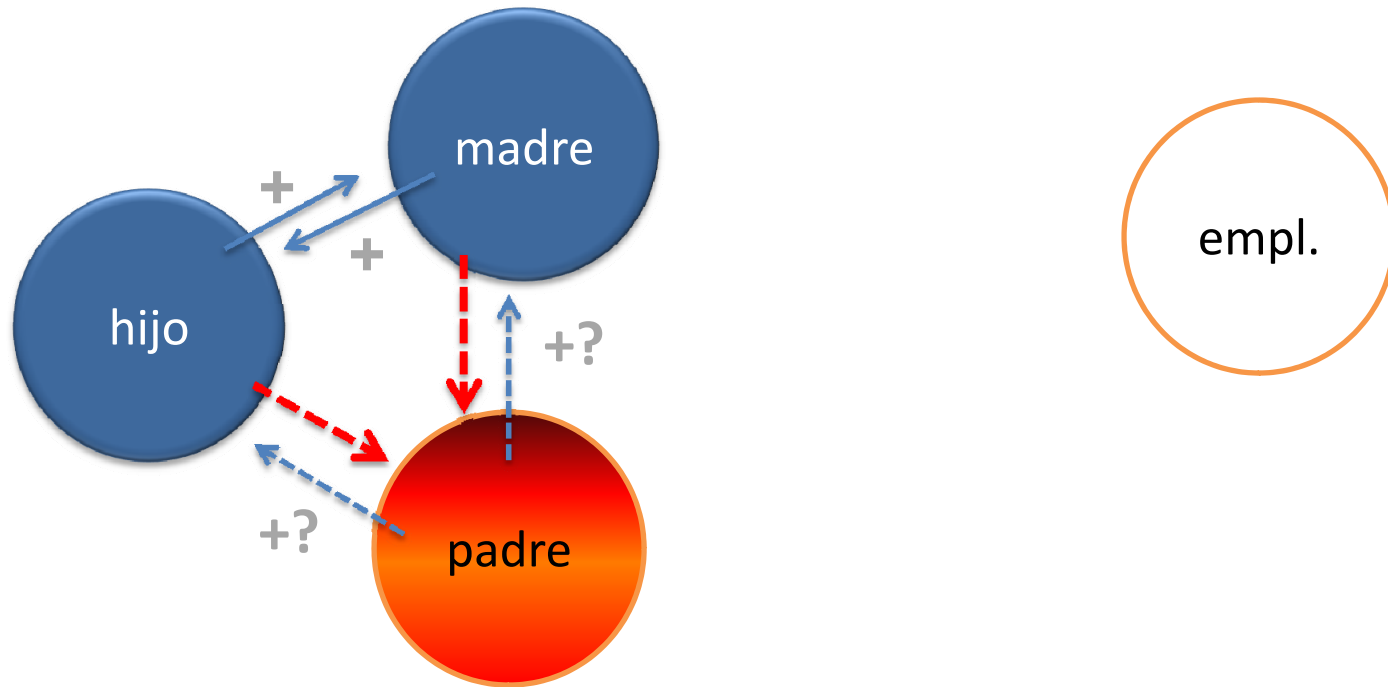
Cuatro agentes involucrados



Cuatro agentes involucrados



Cuatro agentes involucrados



Entonces, en la familia

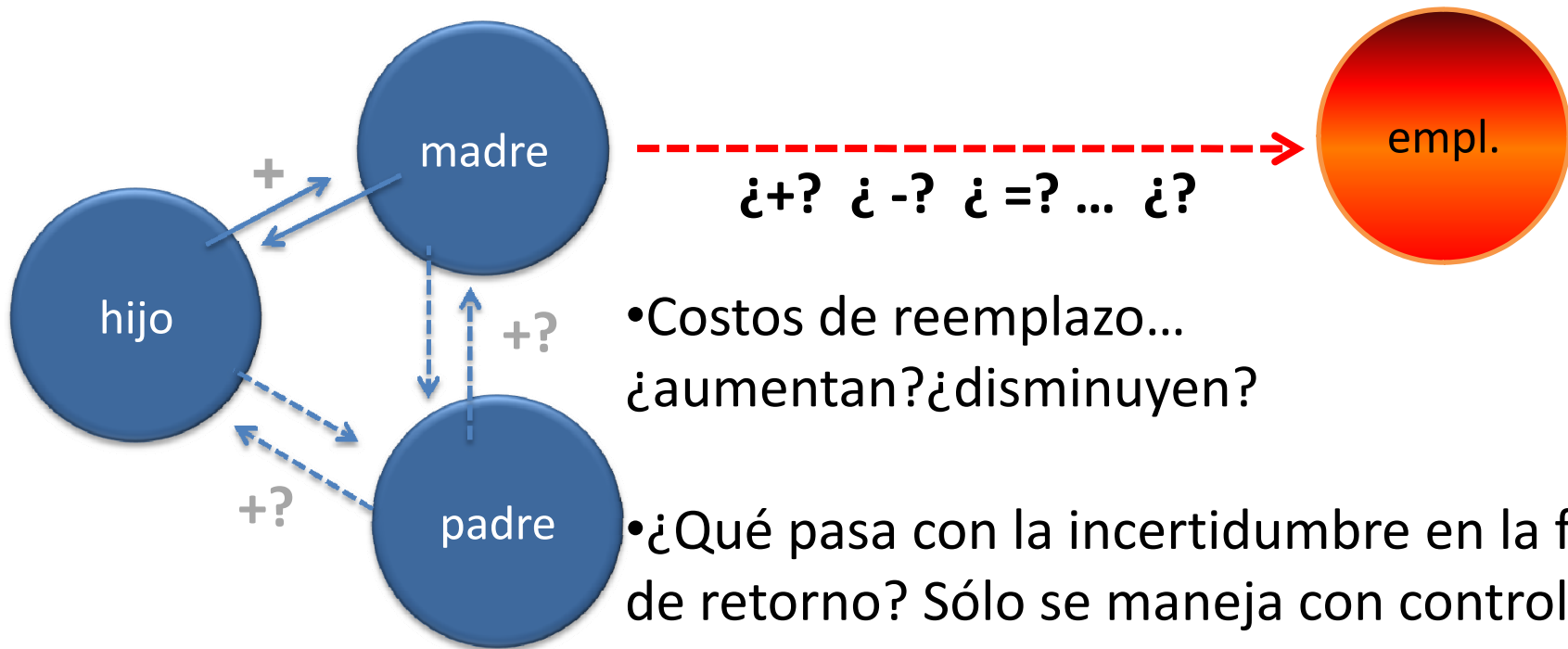
- Madre e hijo tienen más oportunidades de estar juntos
 - Beneficios por el lado de la lactancia
 - Beneficios por el lado del apego y sensibilidad materna
- Aumento de participación laboral femenina: madres perciben una regulación laboral más “amigable” con sus vidas familiares. Pero...
- ¿Qué pasa con el empleo? Veremos más adelante.

Corresponsabilidad Parental

El efecto de la política en la corresponsabilidad es incierta.

- Muy poco énfasis del proyecto de ley en este aspecto.
- Seis semanas inflexibles (6 o 0) y asociadas a salario materno no son incentivo a corresponsabilidad.
- Costo extraordinario para el Estado de asociar salario del padre al permiso es, como máximo, de UF 1,35 por hijo con derecho a subsidio (si un 25% de los padres lo utilizan)

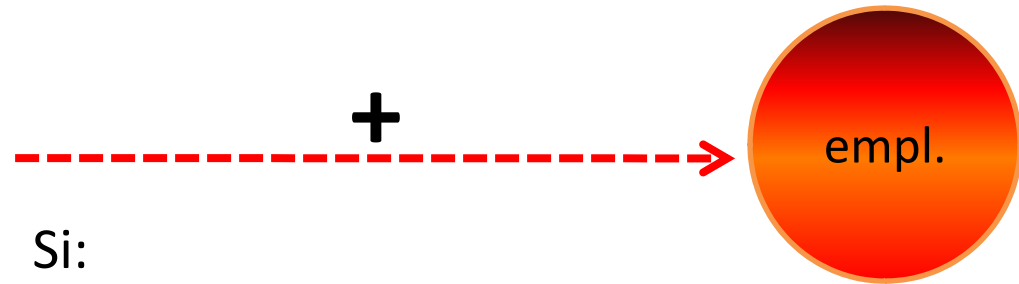
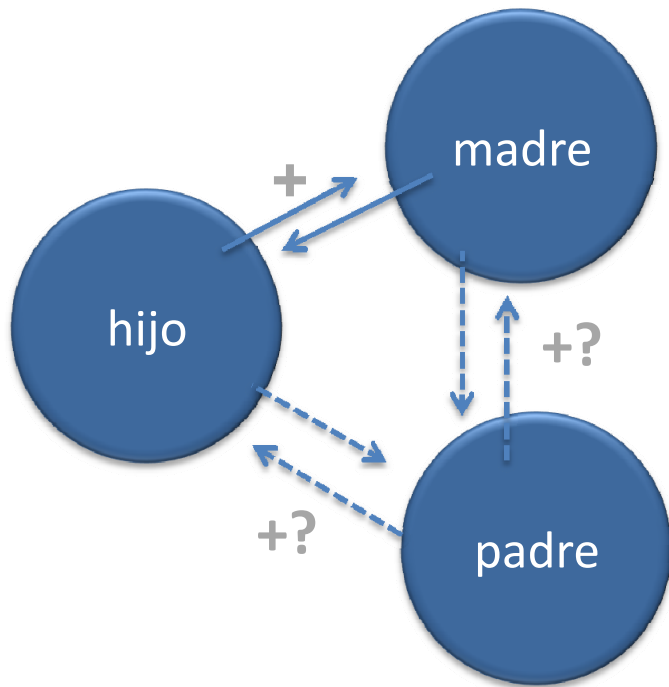
- Costo para el Estado de UF 1,35 es poco significativo considerando que:
 - permisos hoy cuestan al Estado en promedio UF 56 y que aumentarán su valor en más de UF 20 (estimación conservadora)
 - 25% de uso por parte de los padres es una tasa de uso altamente improbable para nuestro país.
- Tasa de uso del permiso por parte de padres será mínima inicialmente:
 - Fueros maternos se pierden, fuero paterno escaso
 - Imagen, prestigio del padre que usa permiso puede verse deteriorada (frente al empleador)
 - División de roles todavía muy marcada en la sociedad chilena.
- ¿Por qué no dar una señal fuerte y extender la opción para que los padres puedan tomarse entre 0 y 12 semanas, con subsidio asociado su propio sueldo ?



- Costos de reemplazo...
¿aumentan? ¿disminuyen?

- ¿Qué pasa con la incertidumbre en la fecha de retorno? Sólo se maneja con control de abusos por licencias: pero cerca del 80% de las madres no se verá afectada por innovaciones del proyecto en esta materia. ¿Se logrará controlar el problema por otras vías?

- ¿Hay verdadera voluntad de limitar el fuero? ¿Se hará de verdad un esfuerzo por restringir ese derecho adquirido, dañino para la empleabilidad? ¿Está la voluntad política para esto?
- ¿Qué pasa con el art. 203?



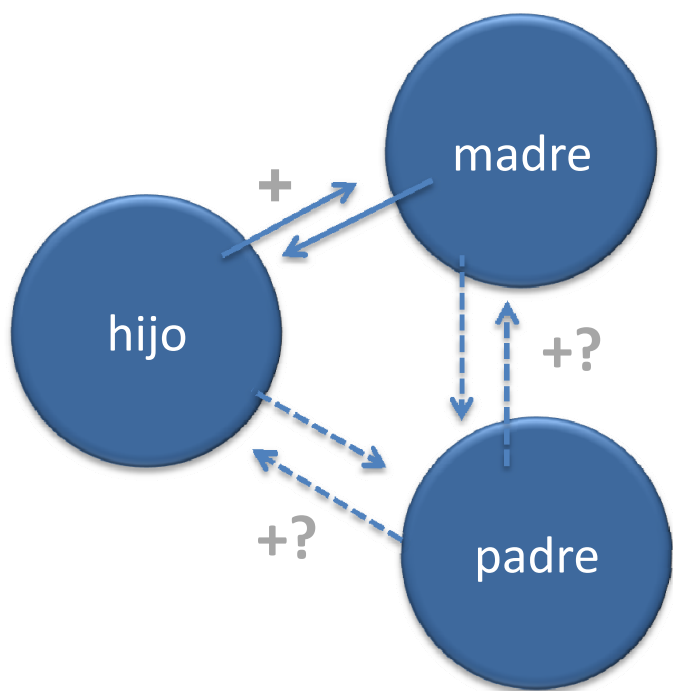
Si:

- Se reducen los fueros
- Mejora la fiscalización de licencias fraudulentas
- Se deroga el art. 203

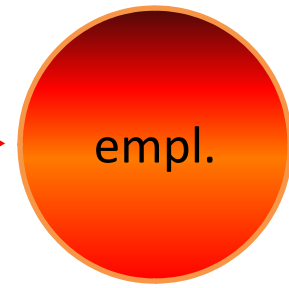
Entonces:

- Los costos de contratación disminuyen por menor incertidumbre, menores costos en sala cuna, incremento en productividad femenina (que tiene menos fuero).
- Costos de reemplazo también son inferiores cuando se conoce de antemano el período de reemplazo.

- Esto nos lleva a que un sistema bien implementado no debiese acarrear problemas de empleabilidad (evidencia de países desarrollados)



¿-?

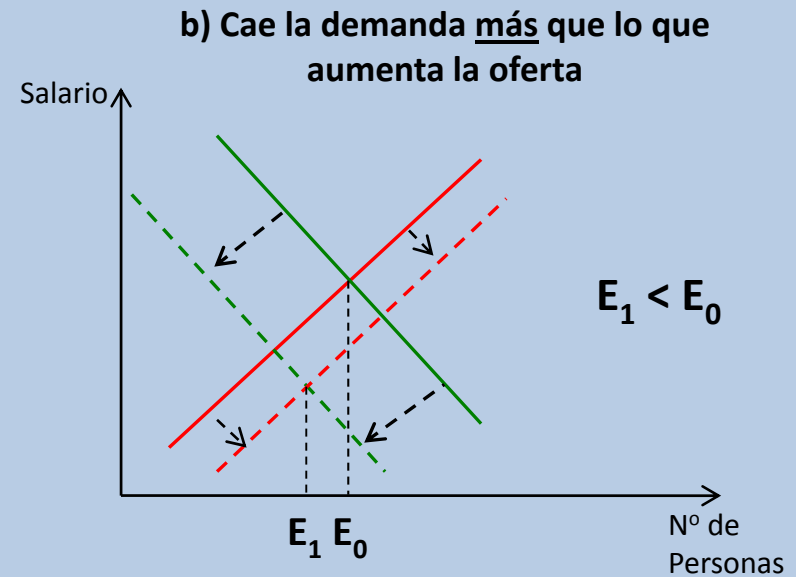
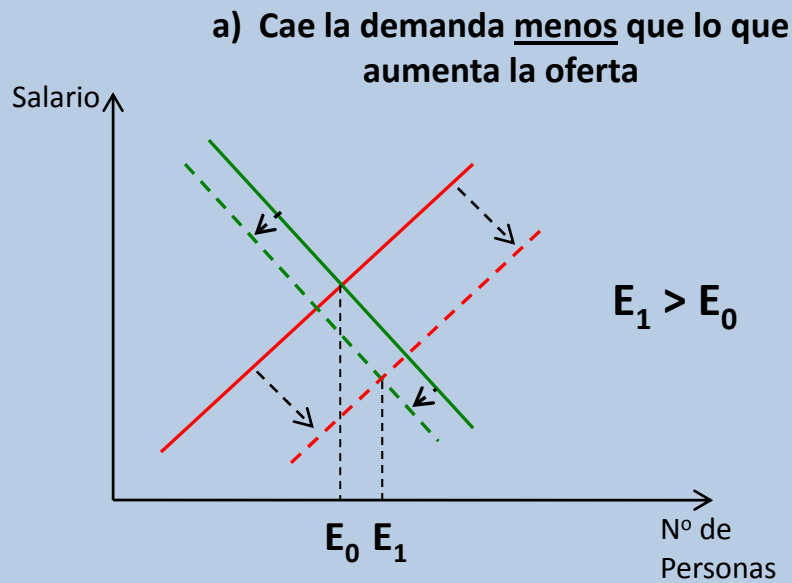


Si:

- Se utiliza el fuero como moneda de cambio en la negociación política
- Se dejan las licencias como están
- No se deroga el art. 203

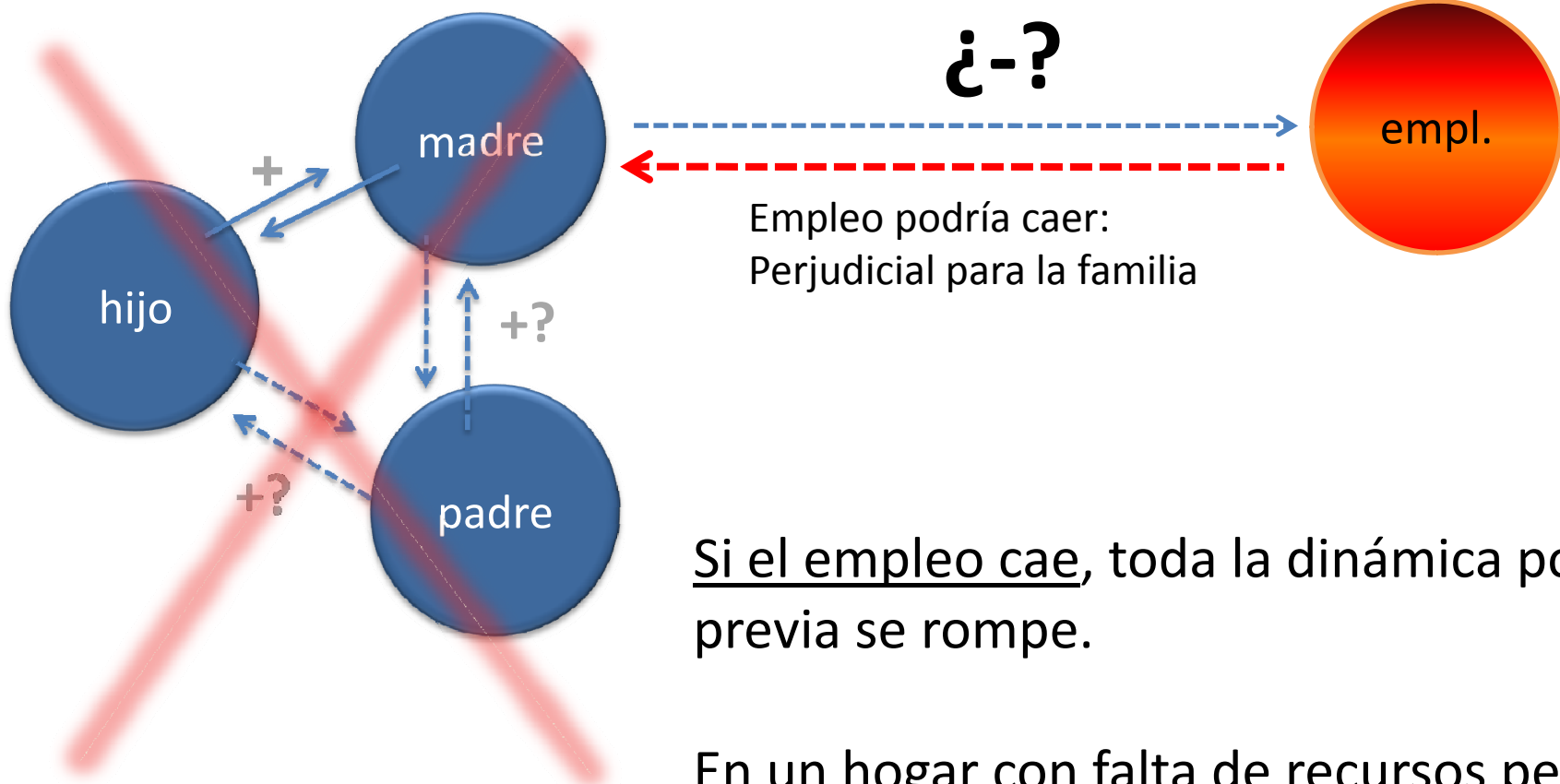
Entonces:

- No sabemos que pasa con los costos de emplear mujeres en edad fértil. Intuimos que estos podrían aumentar, con lo que caería la demanda de trabajadoras.



- Menor demanda no siempre implica menor empleo ya que ahora son más las mujeres que quieren trabajar (se incrementó la oferta). Sin embargo, pueden ocurrir los siguientes dos eventos:
 - Los salarios femeninos podrían bajar y aumentar desempleo alrededor del mínimo.
 - Si efecto en oferta no es lo suficientemente importante para contrarrestar la caída en demanda, el empleo cae (b).

- Toda esta incertidumbre sobre la reacción del mercado llevó a la Comisión Presidencial de Mujer, Trabajo y Maternidad a recomendar actuar con cautela, y extender el permiso por sólo 6 semanas.



Empleo podría caer:
Perjudicial para la familia

Si el empleo cae, toda la dinámica positiva previa se rompe.

En un hogar con falta de recursos peligra la salud del niño y el bienestar de la madre también decrece.

Hay que tomar las medidas necesarias para que eso no suceda.

¿Cómo evitarlo?

- Políticas “paralelas”:
 - Racionalización del fuero
 - Control efectivo del mal uso de licencias
 - Políticas pro-empleo como derogación del art. 203
- Corresponsabilidad: aun cuando la tasa de uso del permiso por parte de los hombres es baja, se abre camino a la igualación de los costos de contratación de hombres y mujeres.

OTRAS CONSIDERACIONES

Cobertura

- Cobertura: el aumento de cobertura propuesto es simbólico. Extensión de cobertura sólo para:
 - Ultimo quintil
 - Ultima cotización en contrato de plazo fijo
 - Esto beneficia a un porcentaje muy bajo de las madres (menos del 2%), ¡y con subsidios prorrateados! La extensión de cobertura que trae el proyecto es mínima.
 - Todo esto en contraposición a la recomendación de la comisión: poner énfasis en extender cobertura hacia la mayor parte de las mujeres trabajadoras.

Voluntariedad y Flexibilidad

- Hay que hacerse cargo de la heterogeneidad.
- La heterogeneidad no existe sólo en el mundo de las trabajadoras que ganan más de UF 30.
- Razones para obligatoriedad: asimetrías de poder.
- Se han propuesto mecanismos que se hacen cargo de estas asimetrías, sin por ello restringir la libertad de las mujeres.

RESUMIENDO

- Como política de infancia, la creación de un permiso post natal parental es un **gran avance**.

Sin embargo,

- Proyecto muy audaz en lo que se refiere a la extensión de los permisos.
- Poco audaz en la promoción de la corresponsabilidad.
- Poco avance en cobertura, que debiese ser uno de los focos principales de la política.

- **Políticas de permisos no son políticas de empleo, sino de infancia.** Sin embargo, repercuten en los empleadores, incidiendo en el empleo femenino.
- Una buena política debe tomar en cuenta el punto anterior e incluir resguardos adecuados para evitar impacto negativo en empleo.
- Existen dudas respecto de efectividad de iniciativas “paralelas” (control del uso fraudulento de licencias, racionalización del fuero, políticas de salas cuna)
- La implementación exitosa de estas iniciativas “paralelas” es fundamental para garantizar que la empleabilidad femenina no retroceda.

- Política no se hace cargo de la heterogeneidad existente en el mundo de las mujeres.
- Obligatoriedad limita la libertad.
- Las asimetrías de poder son un hecho, pero la obligatoriedad no es la única forma de enfrentarlas.