

# Comentarios al Proyecto de Ley sobre Post Natal

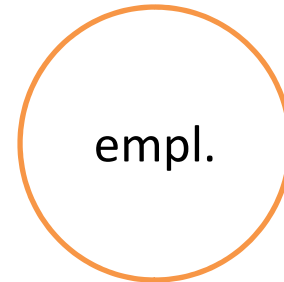
Francisca Dussillant  
Universidad del Desarrollo, PNUD

Centro de Estudios Públicos  
23 de Marzo de 2011

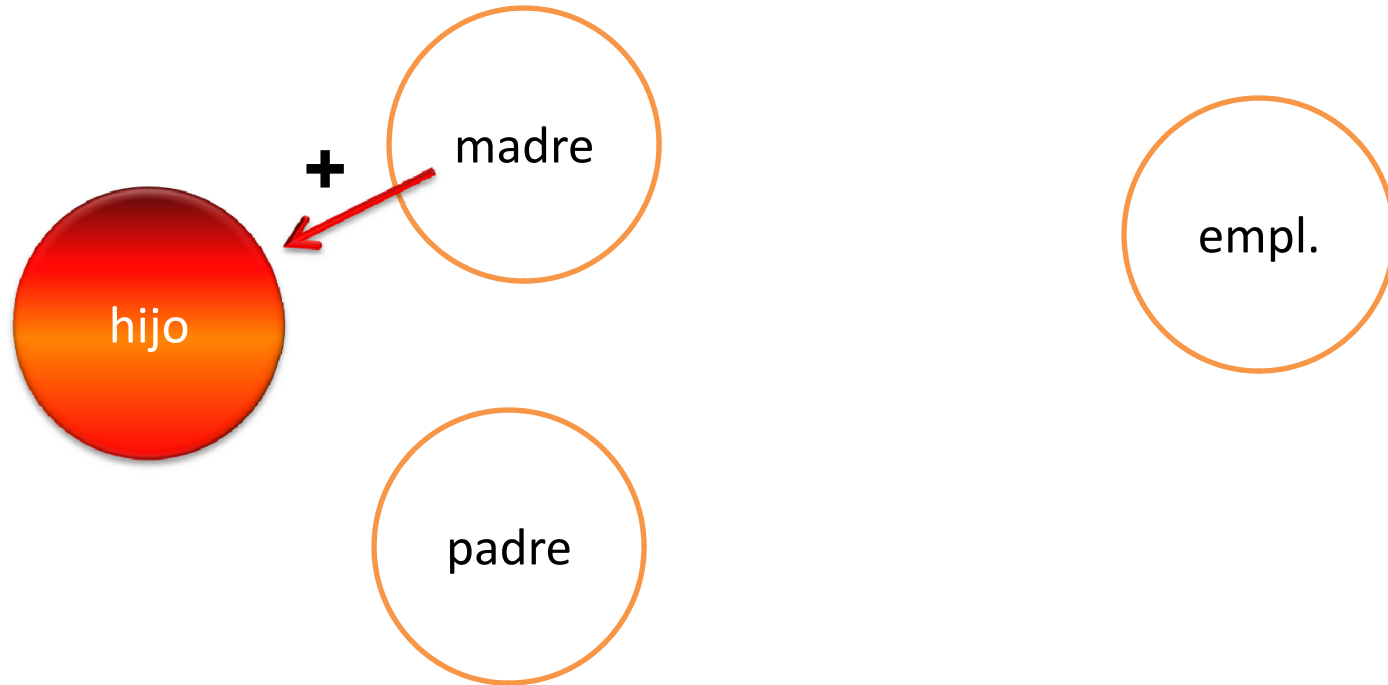
# Cuatro agentes involucrados



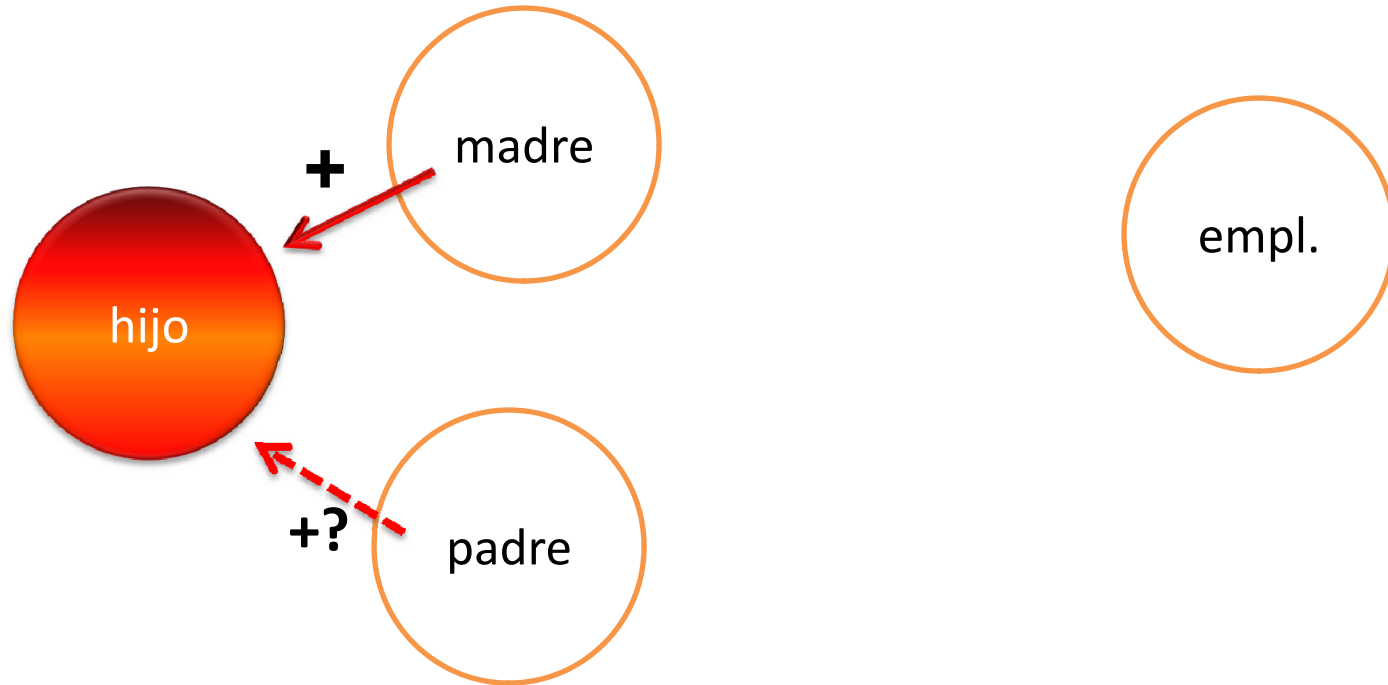
# Cuatro agentes involucrados



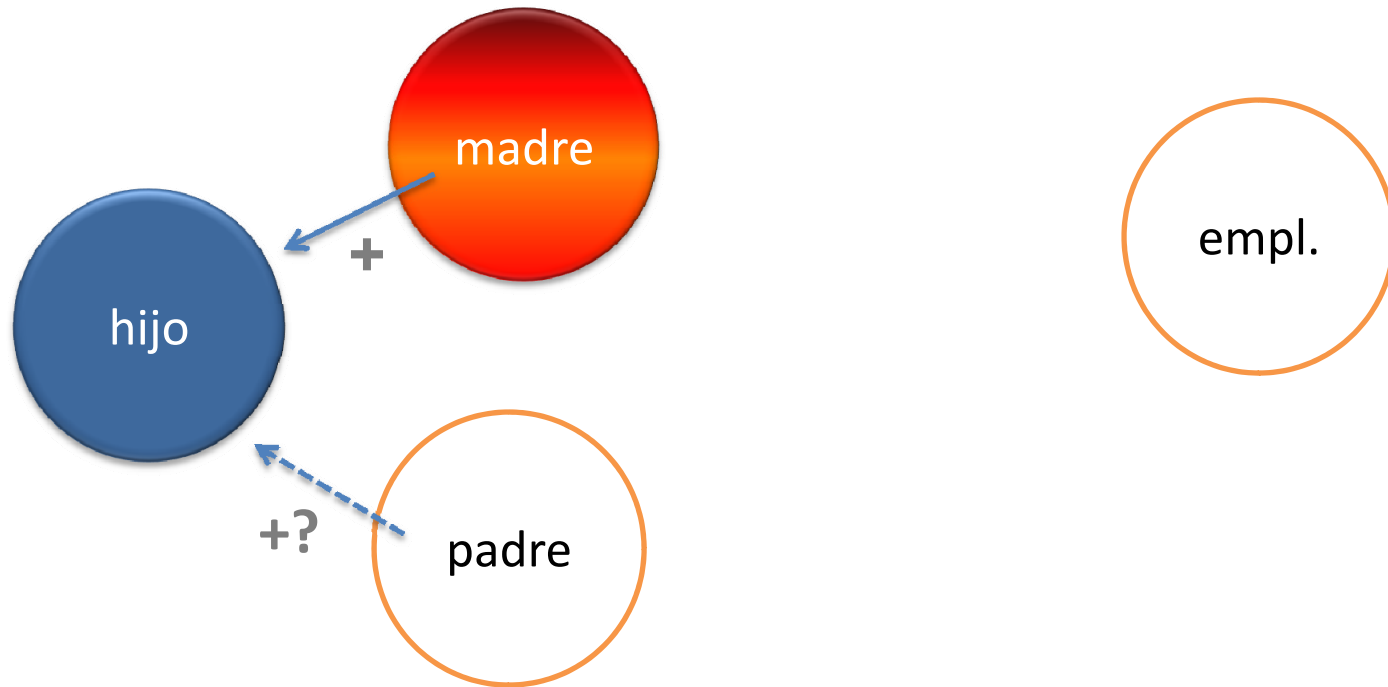
# Cuatro agentes involucrados



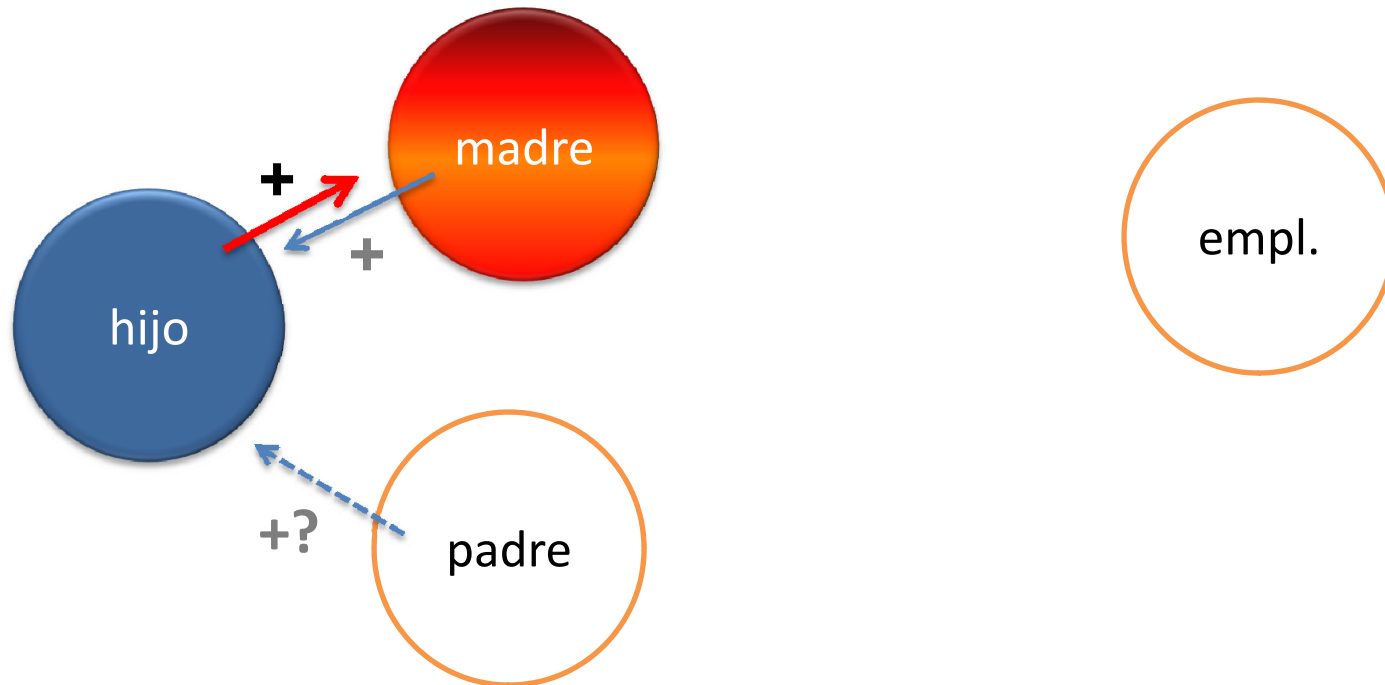
# Cuatro agentes involucrados



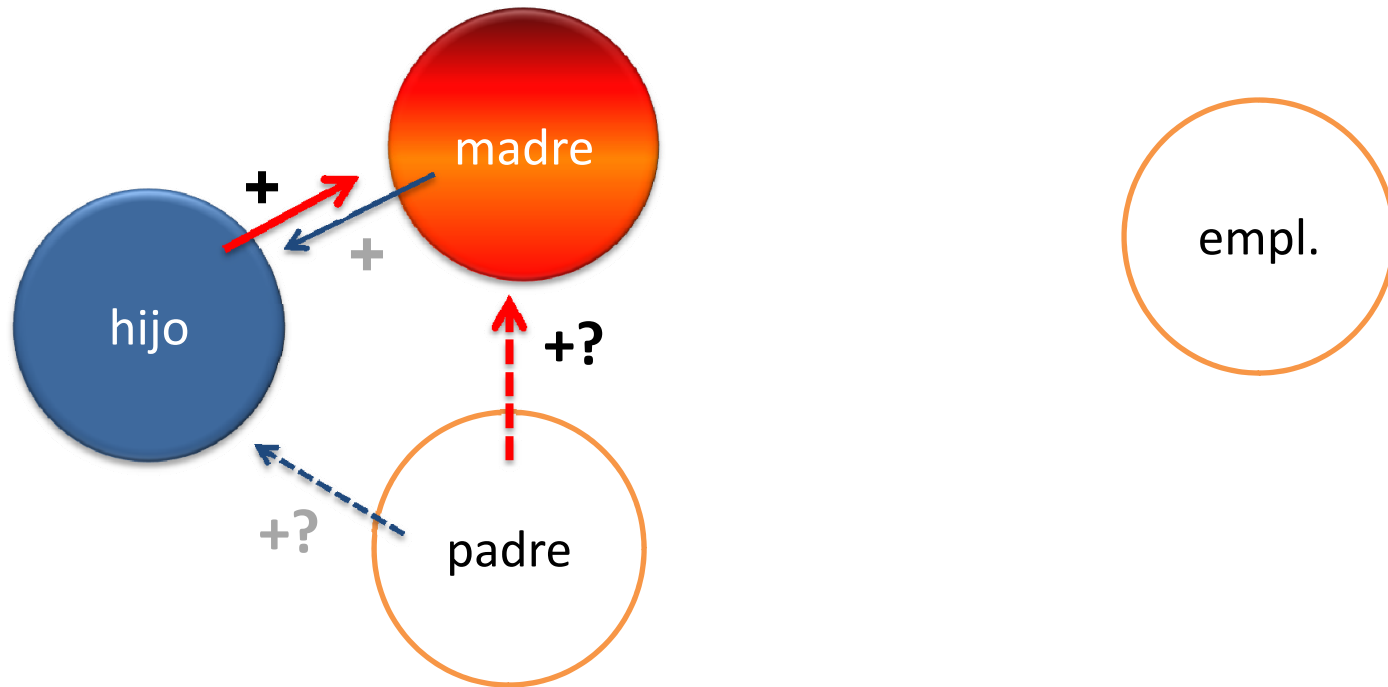
# Cuatro agentes involucrados



# Cuatro agentes involucrados

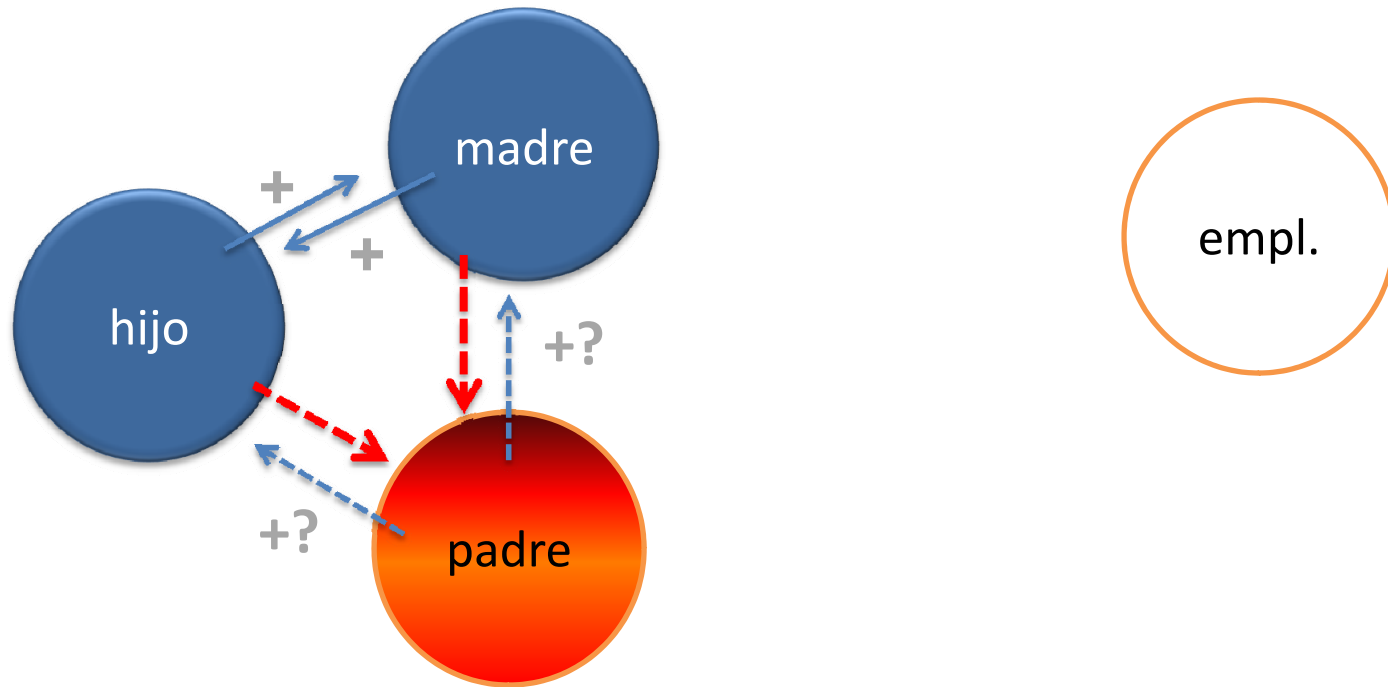


# Cuatro agentes involucrados





# Cuatro agentes involucrados



# Entonces, en la familia

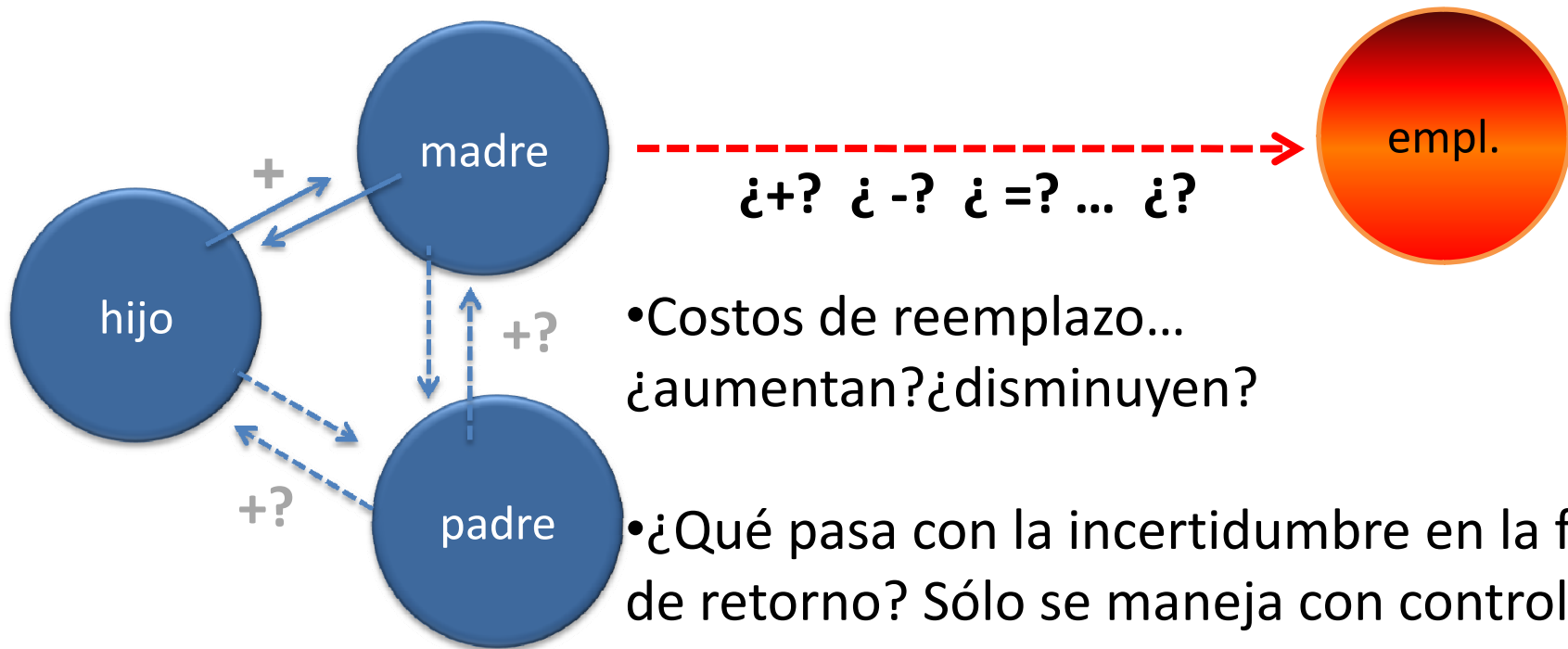
- Madre e hijo tienen más oportunidades de estar juntos
  - Beneficios por el lado de la lactancia
  - Beneficios por el lado del apego y sensibilidad materna
- Aumento de participación laboral femenina: madres perciben una regulación laboral más “amigable” con sus vidas familiares. Pero...
- ¿Qué pasa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

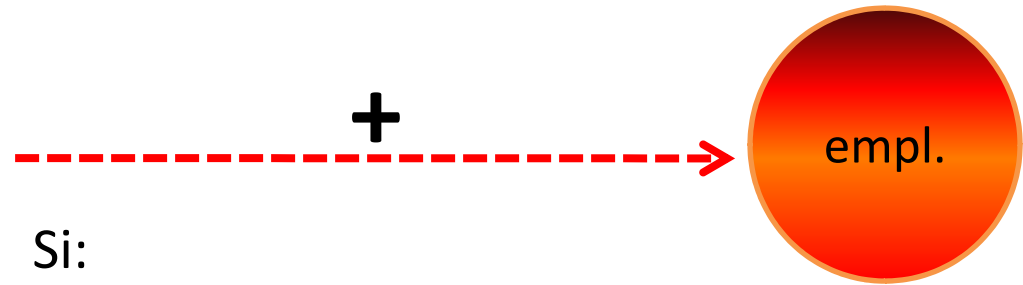
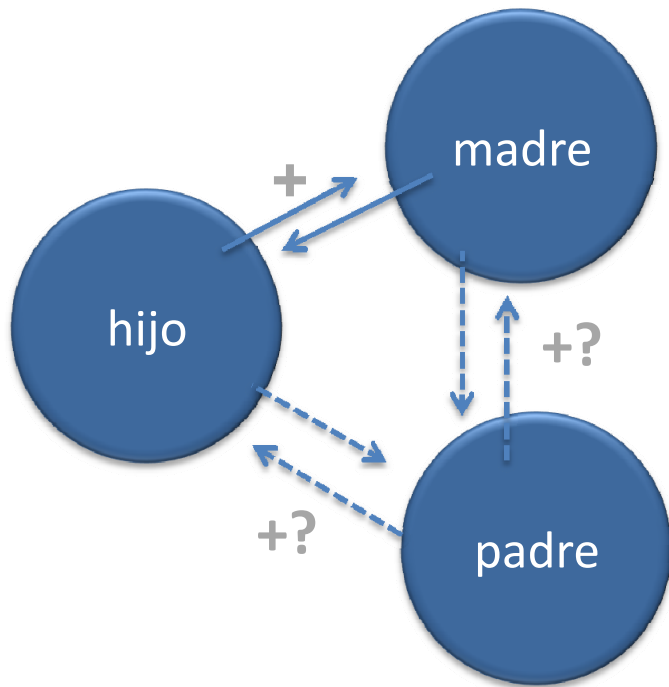


• Costos de reemplazo...  
¿aumentan? ¿disminuyen?

• ¿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?



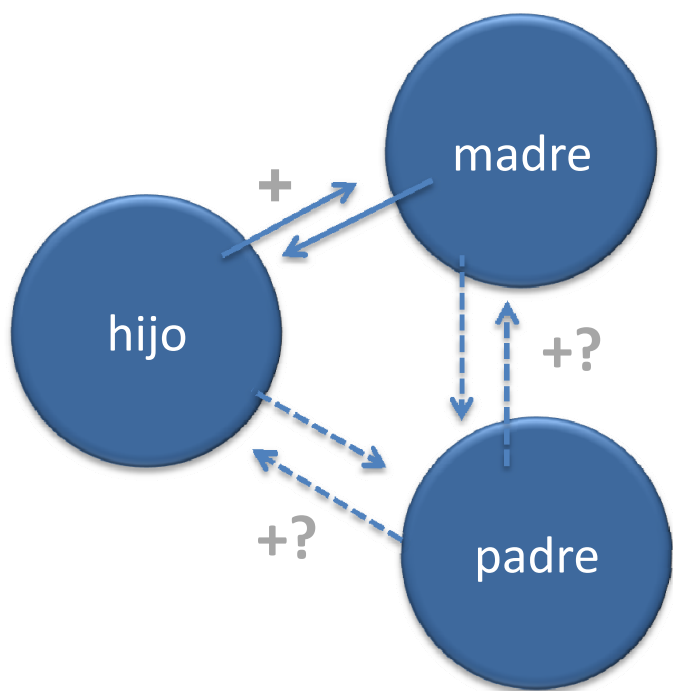
Si:

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

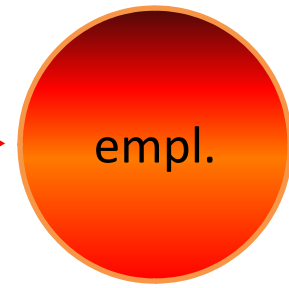
Entonces:

- 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)



¿-?

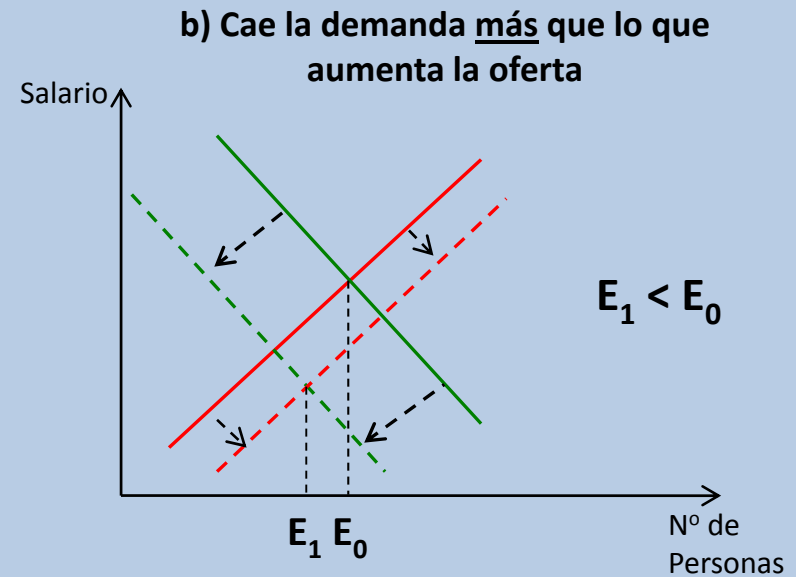
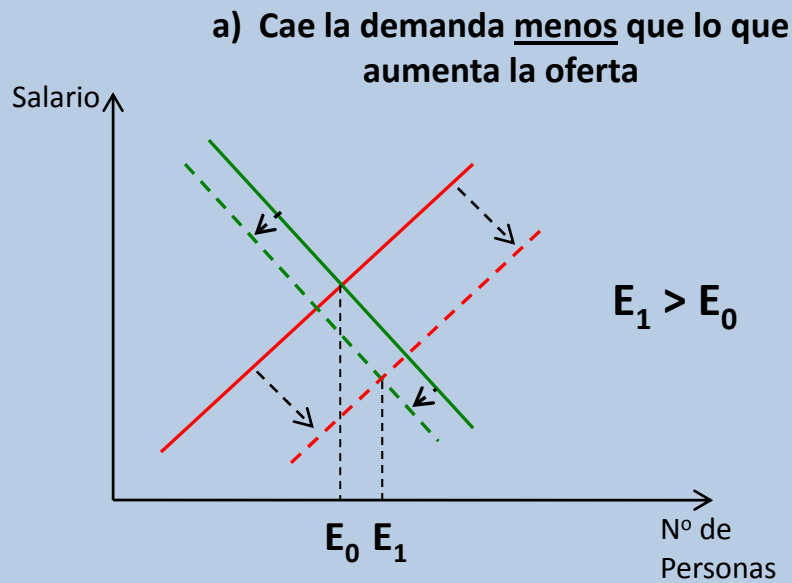


Si:

- 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:

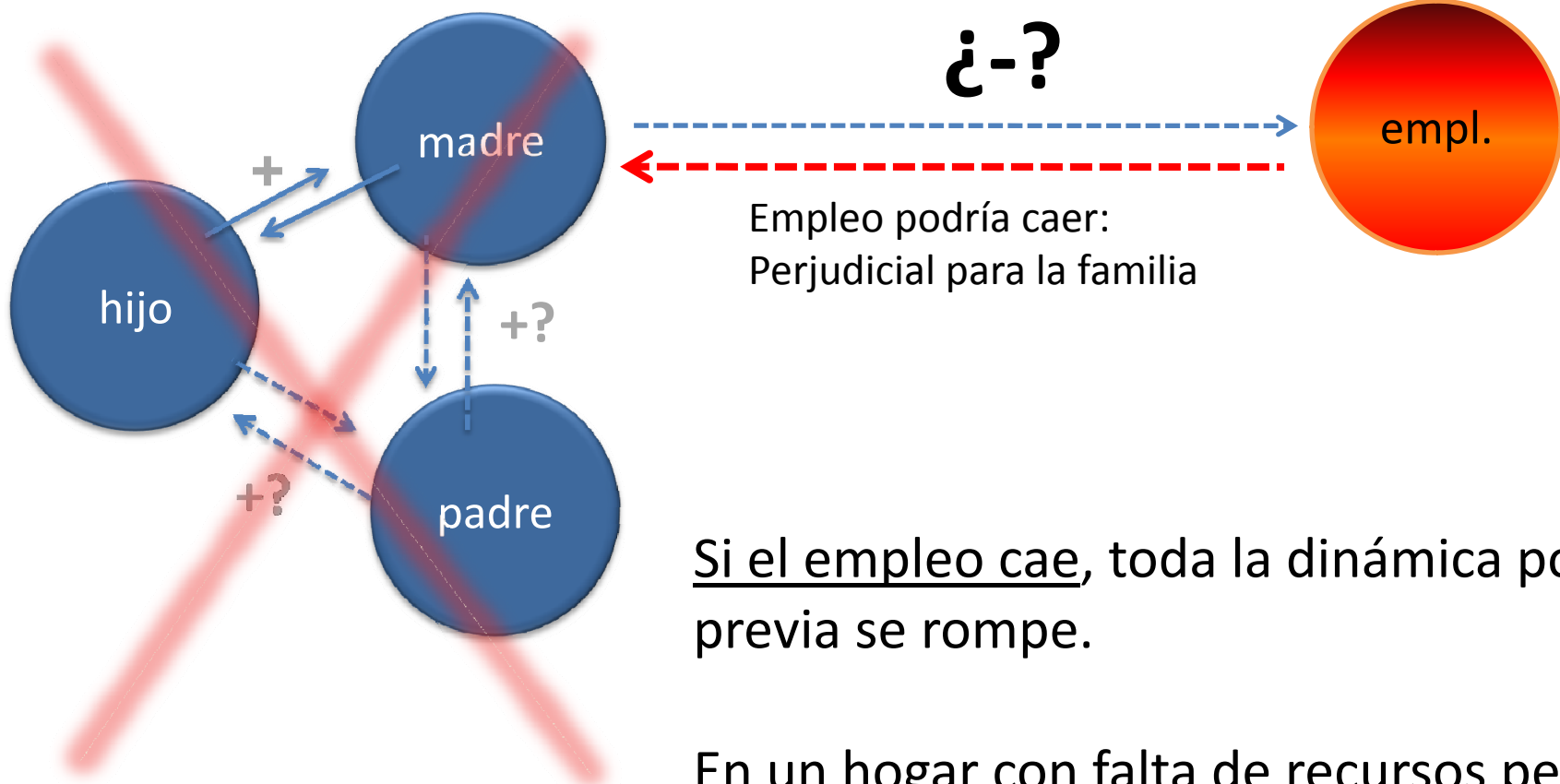
- No sabemos que pasa con los costos de emplear mujeres en edad fértil. Intuimos que estos podrían aumentar, con lo que caería la demanda de trabajadoras.



- 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.



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.