

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Nº 16

Panorama de la Seguridad Social es una publicación de la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, corporación de derecho privado, integrante de la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

ISSN: 0718 4697

EN ESTA EDICIÓN:

“LA PROPUESTA DE AMPLIACIÓN DEL POSTNATAL”.

Editorial

Cumpliendo con su promesa, el Gobierno envió en marzo el proyecto de ampliación del postnatal. Éste, denominado Permiso Postnatal Parental, agrega un tiempo de 12 semanas de descanso inmediato al periodo postnatal, 6 de las cuales la madre puede traspasar al padre, si así lo decide (de este modo, se incorpora el concepto de corresponsabilidad: padre o madre pueden usar el permiso), y subsidio con tope de 66 UF.

Durante este periodo, la madre recibirá un subsidio equivalente a su remuneración, con un tope de 30 UF. Tanto la aplicación del permiso, como el subsidio de pre y postnatal, se extenderán a las mujeres que integran un hogar perteneciente al 20% más pobre de la población. Para acceder a este beneficio, la madre debe tener 12 meses de afiliación previsional antes del embarazo; 8 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores al embarazo; y que su última cotización haya sido en virtud de un contrato a plazo fijo, o por obra o faena, dentro de los cuales se entienden incorporadas las trabajadoras agrícolas de temporada.

El proyecto también contempla a los padres de hijos adoptados menores de 6 meses, que gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Debido a las implicancias sociales y económicas que tendrá esta propuesta, de ser aprobada, CIEDESS consideró oportuno conocer diferentes puntos de vista, e invitó a Cecilia Cifuentes, Investigadora de Libertad y Desarrollo, a Andrea Betancor, Investigadora de Comunidad Mujer, y a Vito Schiaraffia, Director del Instituto de Administración de Salud (IAS), de la Universidad de Chile, a una Mesa de Trabajo.

Aquí les entregamos su contenido.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Cecilia Cifuentes, economista del Instituto Libertad y Desarrollo

La maternidad la pagan las mujeres a través de menores salarios. El proyecto de postnatal trata de cumplir varios objetivos a la vez, lo que le da un grado de complejidad importante.

El mensaje del proyecto, dice que el objetivo central es que “ser madre no debiese ser impedimento para tener trabajo y tener trabajo no debe ser un problema para ser madre”. Es por eso que este proyecto hay que juzgarlo a la luz de que logre un equilibrio entre protección de la maternidad e inserción laboral de la mujer.

Ambos objetivos son importantes, en la situación particular del país. En Chile la participación de la mujer en el mundo laboral es muy baja. Si la mitad de las mujeres que está en condiciones de trabajar se incorporara al mercado laboral, sólo con eso el producto interno bruto se elevaría 10%. La incorporación laboral de la mujer es un paso importante para lograr el desarrollo. Esto es porque se parte de un punto en donde la participación es muy baja y, además, hay una correlación elevada entre índices de pobreza y hogares monoparentales donde hay una jefa de hogar, “la pobreza tiene cara de mujer”.

Lo central del proyecto es lograr que las mujeres puedan salir a trabajar y además encontrar trabajo. Ambas son cosas distintas. Si se divide en quintiles el acceso al trabajo, en el quintil más bajo, tanto hombres como mujeres tienen poco acceso a él; en el caso de las mujeres, sólo la cuarta parte de las que podrían trabajar lo hace y con tasas de desocupación altas, es decir, el problema de la pobreza en Chile es un problema laboral. Dentro de este proyecto tiene que haber un objetivo importante, que es lograr la inserción laboral de las mujeres, sobre todo las de bajos ingresos.

Mujer y el mundo laboral

Las mujeres no trabajan fuera del hogar por dos razones: la primera es la oferta, es decir, que ellas no quieren ofrecer su trabajo; y la segunda son razones de demanda: porque no las quieren contratar.

Según una encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), sobre las razones de la inactividad laboral de las mujeres, el 40% se declara inactiva por motivos familiares permanentes (las que están al cuidado de los hijos); es decir, no logran compatibilizar trabajo y familia. Lo que demuestran esos números es que casi la mitad de las mujeres que podrían trabajar no lo hace, y lo

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

que falta es flexibilidad laboral para conciliar trabajo y familia. También influye un problema cultural: en Chile hay escaso apoyo del padre en el cuidado de los hijos.

Dentro de las razones de que baja demanda están:

- Costo de reemplazo: mientras más especializado sea el trabajo de una mujer, mayor costo tiene el reemplazo en el pre y postnatal.
- Obligación de sala cuna: el artículo 203 obliga a las empresas que tengan 20 ó más trabajadoras a pagar sala cuna, lo que a las empresas más pequeñas les genera un costo muy alto.
- Fuero maternal: al contratar a una mujer, el empleador corre el riesgo que en dos años no pueda desvincular a esa mujer de la empresa.

De alguna forma, la protección a la maternidad genera desincentivo a la contratación de mujeres. Lo que sería ideal es que con este proyecto se lograra equilibrar la conciliación de la mujer con el trabajo y la familia, y disminuir los costos que tiene para la empresa la contratación de mujeres.

Aumento de trabajo

Aumentar la participación de las mujeres tiene que ser un objetivo central en las políticas públicas. Si el Gobierno está centrado en disminuir la pobreza, la participación de la mujer tiene que estar como política importante.

La extensión del postnatal puede contribuir a aumentar la oferta de trabajo femenino, pues al ver que tienen un postnatal más largo, se les hace más fácil compatibilizar el tener hijos y trabajar. Pero al mismo tiempo que aumenta la oferta de trabajo femenino, hay que esperar que no se vea afectada la demanda de trabajo en forma negativa, que no vaya a generar el proyecto un problema de empleabilidad femenina y en ese aspecto hay algunos temas del proyecto que se podrían mejorar. En ambas cosas el proyecto puede ser mejorado.

La paternidad tiene grandes beneficios, pero también genera costos. El principal que hay que asumir, es que una madre que tiene hijos durante el tiempo de crianza, va a tener un costo de productividad para ella. Desde el punto de vista social, esa menor productividad está más que compensada con la que ella genera en su hijo; desde el punto de vista de perspectivas de largo pla-

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

zo de un proyecto, socialmente es muy rentable. Es muy probable que la mujer que después del trabajo no tiene que llegar a hacer tareas, va a ser mucho más productiva que la que sí. Esos costos laborales tienen que ser asumidos por la madre actualmente. También asume un costo la empresa y la sociedad, pero sólo por las que tienen contrato indefinido. La idea del proyecto es que logre repartir mejor los beneficios y los costos.

Lo positivo

El proyecto tiene aspectos positivos. Algo muy bueno, es la mayor flexibilidad del prenatal; que haya dos semanas del pre natal que se pueda pasar al post natal, previa autorización del médico, ha sido una demanda que han hecho las mujeres durante mucho tiempo.

También es una buena noticia la extensión del postnatal en sí, y quizás se podría discutir si extenderlo en 3 meses es mucho.

También parece positivo que participe el padre en la extensión del permiso; a lo mejor no puede tener mucho efecto práctico al principio, pero ya empieza a generarse en la sociedad ese cambio cultural que se requiere: que los padres participen más, si se quiere que la mujer trabaje. Ese es un objetivo importante; necesariamente los padres tienen que participar más en su rol de familia.

La incorporación de la adopción es una parte positiva del proyecto, pero el aumento de cobertura que hace para contratos a plazo es muy limitado, se podría hacer más. La reducción del fuero maternal en tres meses, es uno de los aspectos más positivos del proyecto. Chile actualmente 24 meses; con él, queda entre los 10 países del mundo que tienen más fuero maternal, y de los restantes ninguno es desarrollado ni parecen modelo en materia social. Con 21 meses de fuero parece más que suficiente. Esto es positivo, porque si se reduce en 3 meses el fuero, y además aumenta el post natal en 3 meses, finalmente para el empleador - cuando la mujer vuelve a trabajar -, son 6 meses de fuero; ahora es de un año. Entonces, para el empleador el costo de contratar a una mujer baja. La disminución del fuero beneficia a la mujer, un fuero tan largo castiga a la mujer a través de menores salarios y que no las contraten.

Lo negativo

- Aumento: es llamativo que un beneficio como éste se aumente un 100%, de tres a seis meses de post-natal. En casos como éste, es deseable que haya mayor prudencia para ver los efectos que va teniendo, y no duplicarlo inicialmente

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

(más que nada por un tema de costo fiscal, es preferible usar esos recursos en aumentar la cobertura).

- **Licencias médicas:** el tratamiento que se le da en el programa no parece apropiado. El diferenciar entre dos tipos de enfermedades, grave y gravísima, se pone la facilidad de que todas las guaguas de Chile tengan enfermedades gravísimas porque se paga el doble. Lo malo es que es muy difícil determinar si un niño menor de un año está grave o gravísimo, pues ellos cambian de un día para otro. Seguirá habiendo abuso de licencias con un postnatal más amplio.
- **Focalización de la cobertura:** se evidencia la escasa distribución de los recursos. Lo que se debería hacer es aumentar el postnatal en cinco meses y los recursos que se ahorran podrían servir para aumentar la cobertura, lo que puede ser significativo.
- **Poca flexibilidad:** si se compara con otros países desarrollados, se ve que en Chile el permiso aún es reducido y obligatorio. En la mayoría de los países desarrollados este beneficio es renunciable. Independiente del nivel de ingresos de una persona, cada uno debiese elegir qué es lo que más le conviene. Por ejemplo se podría compatibilizar que la mujer trabaje en la mañana y el hombre en la tarde, para que así el recién nacido esté siempre acompañado. Esta extensión debiese ser usada como a la familia le acomode.

En Chile, se sabe que hay muy poca flexibilidad laboral, casi por un tema estructural, y el hecho de que en esta extensión el padre y la madre decidan cómo tomarla, hace que en Chile se pueda trabajar en condiciones más flexibles, a que se acepte que hay personas que trabajan dos tercios de jornada y otras que lo hacen mediodía, y ésta es una buena oportunidad para generar en Chile una cultura de trabajo, que compatibilice mejor trabajo y familia. Culturalmente, en Chile es mal visto que una persona se vaya antes de las seis de la tarde de su oficina. Hay un tema cultural complicado que tal vez con eso se podría resolver en forma muy significativa.

Por su parte, el tema de las salas cunas llama la atención: la asistencia a ellas en Chile es bajísima, y no es un buen sustituto del cuidado de la casa; por ello las madres no mandan a los pequeños, y eso cuesta modificarlo.

Efectos del cambio en la ley

Se ha discutido mucho que si la extensión del postnatal afecta o no la empleabilidad femenina. Desde el Servicio Nacional de la Mujer y el Ministerio del Trabajo, insisten en que no la afecta, pero lo que hay que hacer es distinguir entre mujeres de altos y de bajos ingresos.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Por un lado, la extensión del postnatal y el aumento de cobertura van a agrandar la oferta de mujeres en el trabajo, y las mujeres van a sentir que es más fácil trabajar y tener hijos al mismo tiempo.

La demanda por trabajo femenino se ve negativamente afectada, especialmente para personas con mayor capacitación y mejores trabajos. Cuando se trata de contratar a alguien en donde el reemplazo es complejo, los empleadores van a seguir prefiriendo hombres, porque ahora es más tiempo el que se va a quedar sin esa persona, y eso lo torna más complicado; entonces se puede pensar que en ese segmento hay una caída en la demanda de trabajo. Eso se podría modificar si se hacen algunos arreglos a la propuesta, por ejemplo las salas cuna. Si se supone un aumento de la oferta y una caída de la demanda, efectivamente la cantidad no cambia; es por eso que los estudios no son concluyentes respecto a la cantidad de mujeres que trabajan. Lo que cae son los salarios: las mujeres pagan a través de menores salarios el tema y no a través de menor contratación y, de hecho, las brechas salariales en los tramos altos de ingresos en Chile son de 30% para hombres y mujeres.

Para los trabajadores de bajos ingresos es efectivo que la caída de demanda puede ser menor, porque los costos de reemplazo también lo son y se requiere de menor calificación; por lo tanto, es más fácil encontrar reemplazo, pero la caída de salario en estos segmentos está limitada por el mínimo y en la empleabilidad femenina en los segmentos bajos sí hay efectos en la demanda.

Conclusiones

El proyecto tiene cambios positivos que son rescatables. Pero el tema de las licencias no está bien enfrentado, y seguirá así mientras los incentivos sigan mal puestos y sin control, a través de la fiscalización y multas. La única manera de controlar las licencias es con copago.

Otro aspecto que se debiese cambiar es la excesiva rigidez en el uso del beneficio.

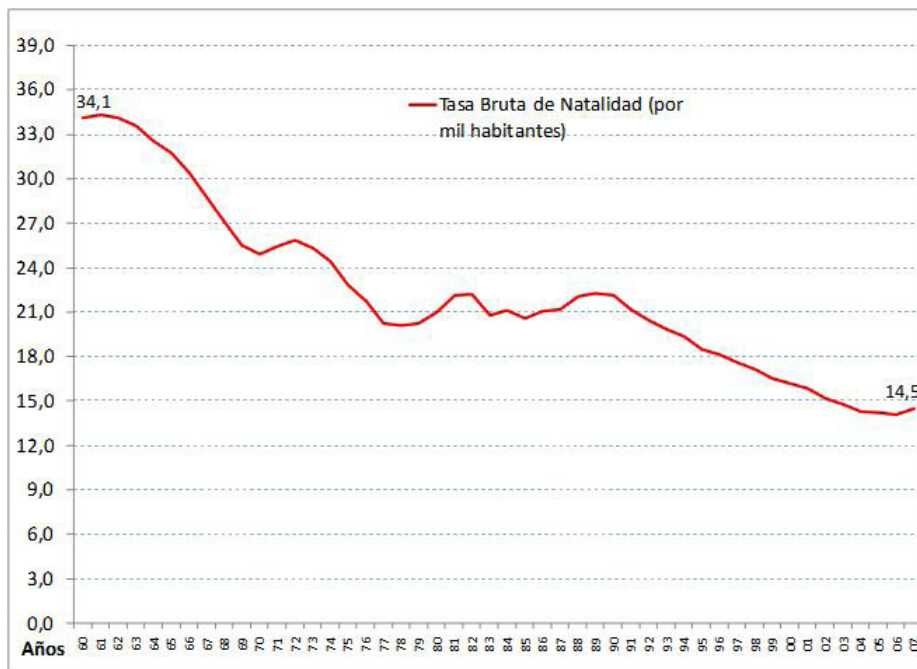
Si se modificaran estos aspectos, podría ser factible tener los dos objetivos al mismo tiempo: proteger la maternidad y la lactancia y, además, favorecer la empleabilidad con algunas modificaciones.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Vito Sciaraffia, Director Instituto de Administración de Salud Universidad de Chile

Sin fiscalización de licencias médicas el proyecto de post-natal no cumple su objetivo; Chile es un país de sólo 16 millones de habitantes que hoy está enfrentando un periodo de baja natalidad, lo cual se evidencia en el Gráfico N°1.

Gráfico N°1
Tasa de natalidad en Chile

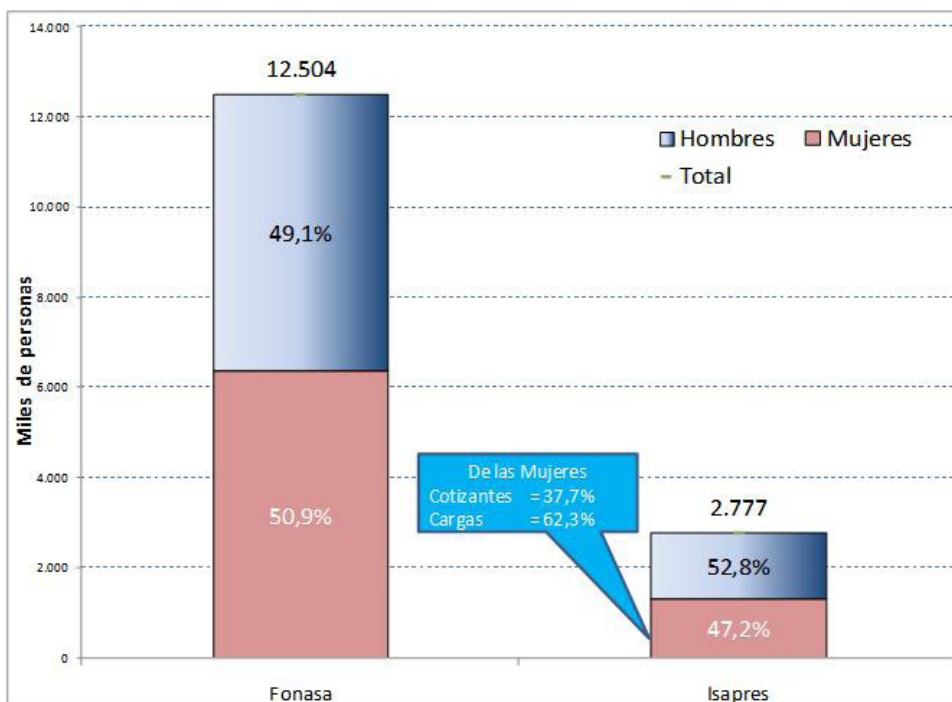


Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Hoy, tener hijos es un problema para las mujeres, pues se les limita la capacidad laboral.

Respecto al acceso a beneficios, en la actualidad la mayor parte de las mujeres que tiene contrato de trabajo cotiza en Fonasa (50,9%), por lo tanto los costos se los lleva mayoritariamente el Estado (Gráfico N°2).

Gráfico N°2
Distribución de beneficiarios en salud según sexo (2009)

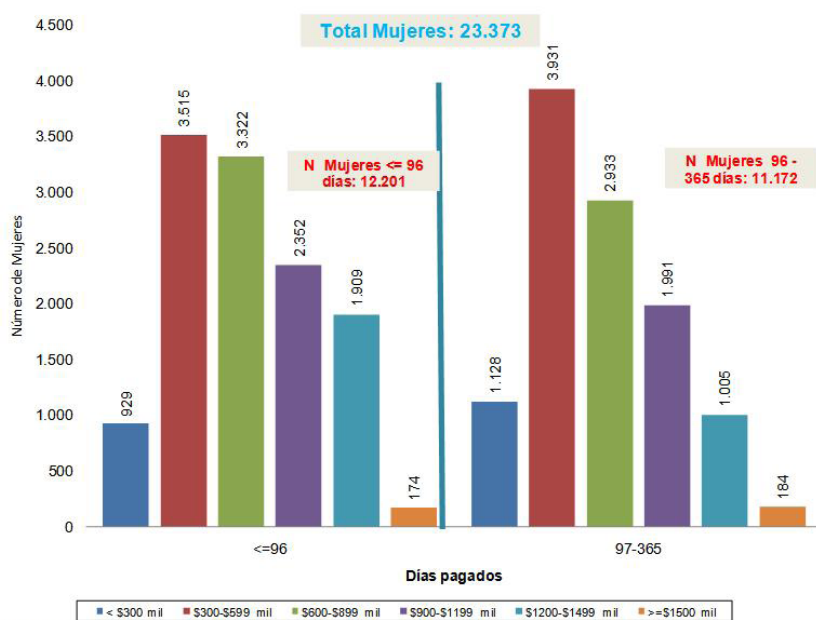


Según la Superintendencia de Seguridad Social, el 57% de las licencias que se otorgan son por reflujo gaseoso (seguido muy de lejos por la bronquitis no especificada, con 22%). Así es como queda en evidencia que la sociedad es permisiva a la hora de otorgar permisos, y las mujeres ya están extendiendo su post-natal en seis meses o más, tal como lo muestra el Gráfico N°3.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Gráfico N°3
Mujeres con licencia por E.G.H.M. de un año en Isapre (2009)

Mujeres con Licencia por E.G.H.M. de 1 Año en ISAPRE (2009)



Proyecto de ley

Frente a este proyecto de ley caben varias dudas, entre las cuales está: ¿Es esta política orientada a los niños o a las mujeres?

- No es lo mismo diseñar políticas para la empleabilidad de la mujer en el mercado laboral, que diseñar políticas para un mejor desarrollo de los niños.
- Una política de extensión del post-natal a seis meses tiene por objetivo fundamental el desarrollo, apego y estimulación de los niños y niñas de Chile.
- La recomendación básica en el diseño de una política es mantener la relación entre un objetivo y un instrumento. Esto quiere decir que no es eficiente, ni recomendable, utilizar un instrumento para objetos múltiples.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

La discusión sobre el proyecto de extensión del postnatal se ha basado en que:

- La extensión es irrenunciable a seis meses, y eso es un atentado contra las libertades personales.
- El beneficio sigue siendo regresivo.
- Se hace énfasis en que únicamente en el 20% de las mujeres, el apego es importante, y que en el caso de las mujeres de mayores ingresos, la red de apoyo, es suficiente para prescindir de la madre en ese proceso.
- No se aborda la modificación del artículo 203 del Código del Trabajo, que discrimina respecto del número de mujeres en una empresa respecto al beneficio de sala cuna.

Dentro de los principales beneficios de la relación entre madre e hijo con la extensión del post-natal, está que el aporte a la salud física del hijo(a), permite una lactancia materna prolongada generando así, superioridad nutricional, desarrollo inmunológico y prevención de la morbi-mortalidad.

Además, el estímulo de la madre a través del contacto corporal, atención y comunicación, favorece el desarrollo emocional y psicomotor del niño.

Otro aspecto importante es que la madre, en base al cuidado, caricias y atención de las necesidades del niño, desarrolla un vínculo de apego. La lactancia materna ofrece un mayor espacio de interacción entre la madre y el hijo para el proceso de apego.

Dentro de los aspectos que cabe revisar sobre el proyecto, hay que separar los problemas, no mezclarlos. Si el empleo de la mujer se ve afectado por esta medida que beneficia a los niños de Chile, entonces hombres y mujeres del sector privado y del Estado deben compartir los costos de la mejora. También es necesario diferenciar entre mujeres de altos ingresos y nivel de instrucción, y mujeres de bajos ingresos y nivel de instrucción. La importancia de la red de apoyo y las distintas realidades que eso genera. En el primer caso, la flexibilidad permite paliar en parte los costos de reemplazo y pérdida del know-how que pierde la empresa. Otro punto es que los empleos son precarios y lo seguirán siendo y no debido a la maternidad.

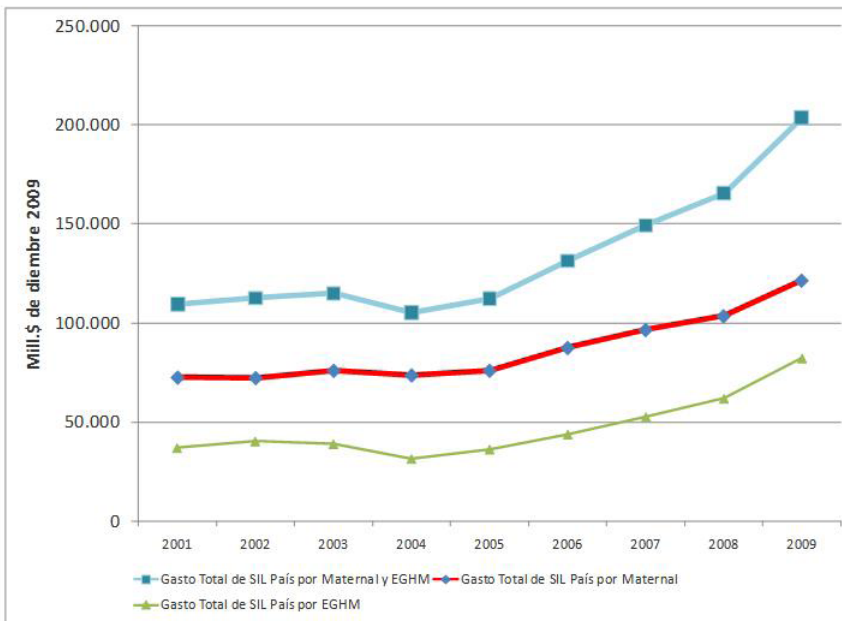
Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

El gasto como tal, relacionado a la maternidad, ha ido subiendo considerablemente, debido a las licencias por enfermedad grave del niño menor de un año (Gráfico N°5), y si no se aborda el tema de las licencias en otro proyecto de ley, las personas seguirán abusando de ellas y el post-natal será más largo que seis meses, por lo tanto debe haber una fiscalización más profunda del tema (Gráfico N°5).

Gráfico N°4

Gasto en subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año

Gasto en Subsidio País por Reposo Maternal y Enfermedad Grave del Hijo (a) menor de 1 año



Fuente: Superintendencia de Salud, Superintendencia de Seguridad Social.

■ < 3.300 mii ■ 3.300-3.699 mii ■ 3.600-3.899 mii ■ 3.900-3.1199 mii ■ 3.1200-3.1499 mii ■ >=3.1500 mii

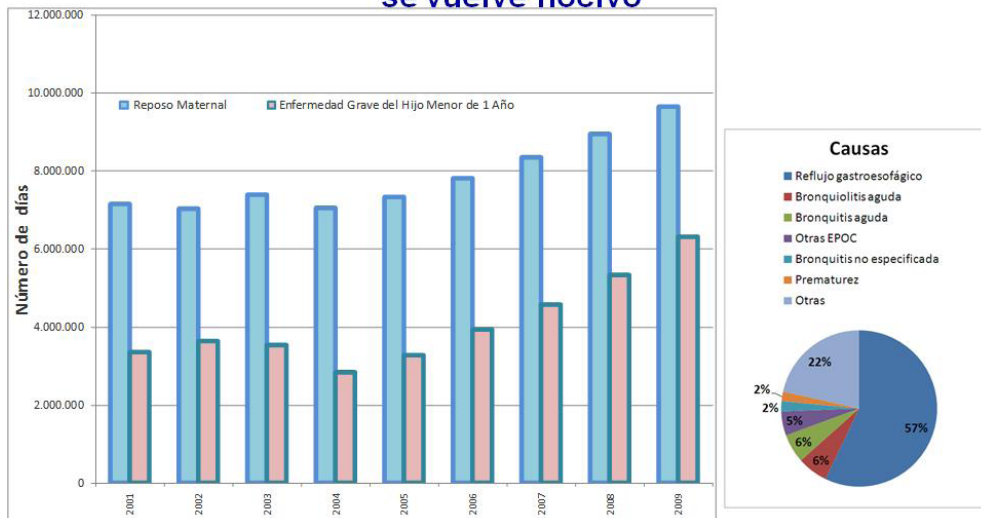
ente: Superintendencia de Salud.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Gráfico N°5

Licencias sin fiscalización del número de días pagados por reposo maternal

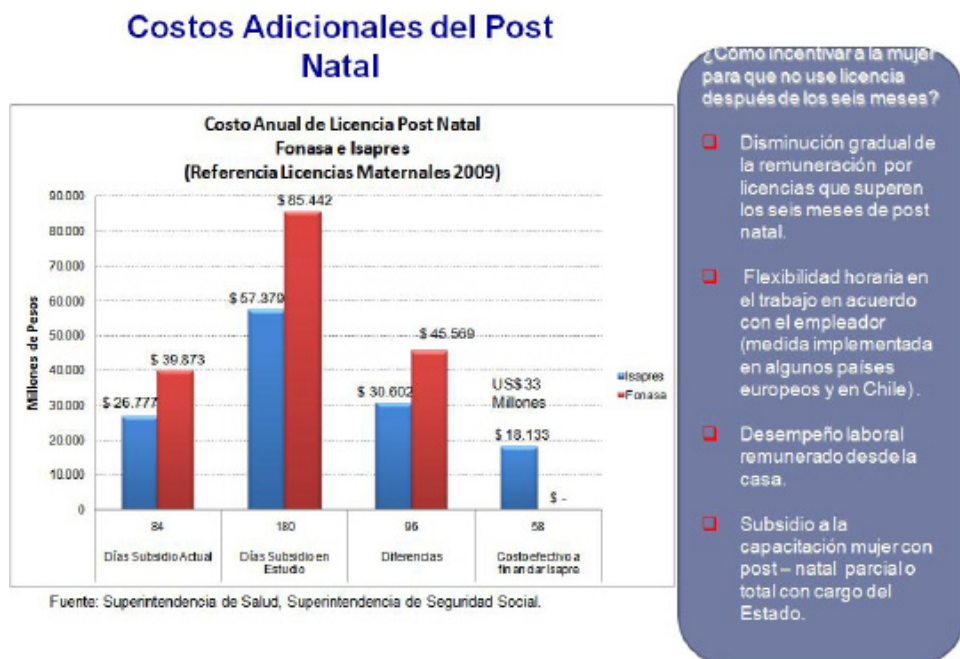
**Sin fiscalización del Número de días Pagados País
 por Reposo Maternal y Enfermedad Grave del Hijo
 (a) Menor de 1 año efecto del post-natal de 6 meses
 se vuelve nocivo**



Fuente: Superintendencia de Salud, Superintendencia de Seguridad Social.
 Nota: Diagnósticos que originan licencias por Enfermedad Grave del Hijo Menor de 1 corresponden a información del año 2008.

Lo ideal sería que con el proyecto se llegue a los seis meses de post-natal, sin necesidad de usar licencias médicas para que la madre se quede con su hijo. Además que el uso de las licencias es desigual, pues son los quintiles más altos los que lo usan más pues tienen más acceso. Con todo esto, el post-natal, tal como está, genera costos adicionales, tal como muestra el Gráfico N°6.

Gráfico N°6
Costos adicionales del post-natal



Los países europeos apuntan al equilibrio entre el trabajo y la familia, que combina los derechos a licencia, horarios flexibles, subsidios y políticas públicas. El crecimiento del uso del permiso para el cuidado de los niños, por parte de hombres - en países europeos -, ha sido gradual. Las licencias por paternidad son aún poco utilizadas, sobre todo, por miedo a represalias por parte del empleador.

Conclusiones

Es necesario entender que el beneficio de alargar el post-natal a seis meses favorece el apego y el crecimiento de niños sanos. El mismo instrumento no puede ser utilizado para la empleabilidad de la mujer. Además, sin la fiscalización de las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año, no se cumpliría el objetivo con el cual está planteado el proyecto.

Por su parte, sin la existencia de proyectos que aborden la creación de una red de apoyo para madres de menores ingresos, el proyecto es deficiente y, finalmente, es necesario desarrollar incentivos desde el Estado para mejorar la productividad de las mujeres.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Andrea Betancor, Investigadora ComunidadMujer

El proyecto de extensión del postnatal es una reforma al Código del Trabajo.

El proyecto de ley, desde el punto de vista de múltiples objetivos, no es un buen proyecto, pues generará una confusión, porque no puede abarcar todo lo que dice que hará. Si se lee el mensaje presidencial, la persona queda agotada, pues el proyecto se encargará de la maternidad, del apego, de la lactancia, de la incorporación del hombre, de la empleabilidad femenina; es de tantas cosas, que la persona se da cuenta de que hay un problema.

A pesar de eso, lo que importa son los articulados, y son ellos los que se propone modificar, los del código del trabajo. Entonces esto es una modificación laboral, por más que se diga que es el bienestar de los niños, el apego y la lactancia, se hace a través del Código del Trabajo. Es ahí donde hay un problema, porque si se quería fomentar el apego y la lactancia de los niños y niñas de Chile, especialmente los más vulnerables, como se establece en la campaña presidencial, quizás los instrumentos eran otros, y no el Código del Trabajo. Quizás debiésemos estar hablando de un subsidio a la maternidad o de otro instrumento, pero no hacer cambios en el Código del Trabajo, como se está haciendo. Entonces el postnatal de seis meses está, es una realidad, se va a cumplir. Fue una promesa de campaña, tiene apoyo transversal a nivel político sorprendente, pues es muy difícil hablar de las falencias del proyecto.

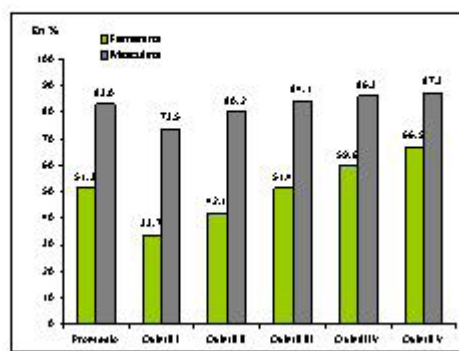
Uno no le pide a este proyecto que mejore la empleabilidad femenina, sino que no deje la embarrada, que no la afecte más. Según el Gráfico N°1, la participación laboral femenina es mucho más baja que la masculina, sobre todo en los quintiles más bajos, lo que demuestra que en las personas más pobres los problemas aún son más grandes, y esto es por problemas de oferta y de demanda. Seguramente tienen razones potentes por las cuales no quieren salir a trabajar ni buscar trabajo, y eso se relaciona con problemas de cuidados; pero por otro lado estas mujeres no encuentran empleo. Al no encontrarlo se desincentivan y es más difícil promover la participación en esos segmentos.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Gráfico N°1
Participación laboral femenina

La participación laboral femenina chilena es muy baja a nivel internacional, tanto cuando nos comparamos con países de la OECD como de la región.

Participación laboral total país, personas entre 18 y 65 años, según quintil de ingresos

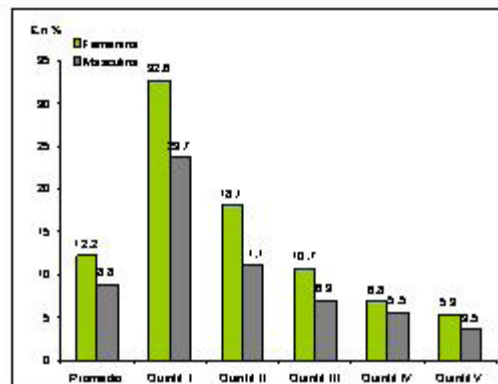


Fuente: CASEN 2009, e elaboración propia.

Las perspectivas que se tienen de que el salario podría caer más en los sectores vulnerables, puede causar más desempleo. según cifras de la encuesta Casen 2009, el desempleo femenino es mucho más alto en las mujeres, así lo demuestra el Gráfico N°2.

Gráfico N°2
Desempleo femenino

Tasas de desempleo total país, personas entre 18 y 65 años, según quintil de ingresos



Fuente: CASEN 2009, e elaboración propia.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

En los quintiles más bajos, la situación es preocupante, pues los números son más amplios; es decir, las pocas mujeres del primer y segundo quintil que deciden trabajar, y que participan en el mercado del trabajo, muchas están desempleadas. Si una de cada tres mujeres del primer quintil está desempleada, es lógico que no tengan incentivos para participar. Entonces, si se considera que un tercio de las mujeres está interesado en participar en el mercado laboral, y de esa cifra, un tercio está desempleada y dos tercios está desempleada, y los otros dos tercios están en empleos precarios, se entiende que el mercado de trabajo entre las mujeres más pobres está presentando problemas, y el proyecto no lo soluciona, pero se debiese esperar que no lo siga profundizando. Así mismo la segmentación de dichos trabajos es muy fuerte; la mayoría trabaja en servicios, como lo muestra el Cuadro N°1. En términos de empleabilidad femenina, Chile tiene las peores tasas en la OCDE, y también tienen las peores tasas de la región. Lo que sucede en Chile es muy extraño en términos de participación laboral femenina; para el nivel de desarrollo que tiene Chile, la participación es muy baja.

Cuadro N°1
Ocupación femenina

Encuesta de la Vida de Mujer Ocupación femenina De 18 a 65 años Chile Urbano	
Servicios personales, sanitarios, sociales y comunitarios	+1,0%
Comercio	32,5%
Industria manufacturera	8,6%
Finanzas, seguros, corredores	7,1%
Transporte y comunicaciones	4,5%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,5%
Otros	1,5%
Construcción	1,2%
Minería y petróleo	0,3%
Electricidad, gas y agua	0,1%

- El mercado laboral chileno presenta una segmentación importante, con sectores altamente feminizados.
- Ese patrón tiene efectos adversos sobre las perspectivas de las mujeres.

La regresividad de este proyecto es importante; por eso es que se recomienda, primero, hacer algo por quienes están trabajando y no les está llegando; que les llegue. También se recomienda extender el postnatal unas semanas, ver cómo funciona y, después de eso, seguir extendiendo, y la propuesta del proyecto es ir de plano a los seis meses.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Objetivos del proyecto:

El proyecto tiene múltiples objetivos y causa mucha confusión, pero finalmente es un proyecto que modifica el Código del Trabajo y, bajo ese prisma, debe entenderse que eso es lo que cambia y sigue atendiendo a las mujeres con imposiciones previsionales.

Lo que se ve como novedoso y positivo, es la incorporación del padre, aunque sea simbólicamente, en el proyecto, a través del artículo 197 bis, en donde se propone que el padre podrá tomar alguna de las semanas de postnatal; si es que padre y madre lo decidiera, ella se lo cede. El problema es que como está diseñado, es muy difícil que finalmente lo vayan a tomar porque es de cargo del ingreso de la madre, y cuando se ve la situación entre hombres y mujeres, los hombres tienen mayores ingresos, por lo tanto para ellos podría ser un desincentivo. Al no ser un derecho del hombre, y que el empleador lo reconozca como un derecho del hombre, hace muy difícil para éste negociar con el empleador. Esto se ve como simbólico, bonito y es un paso, pero no va a tener mayor efecto.

En términos de la expansión de la cobertura, lo que ciertamente se puede decir es que es modesta. La expansión de cobertura, el cómo hacer para abarcar a las mujeres trabajadoras que hoy no les llega nada, el problema es el diseño. El diseño propuesto, que tiene múltiples restricciones, todas ellas juntas hacen que se haga una expansión de la cobertura, pero muy pequeña.

Los recursos que se están asignando a la extensión del postnatal son los siguientes:

- Expansión de cobertura: \$ 4.959 millones
- Extensión postnatal: \$ 82.175 millones
- Costos de fiscalización: \$ 730 millones
- Ahorro previsto por licencia por enfermedad el niño menor de un año:
\$ 44.093 millones

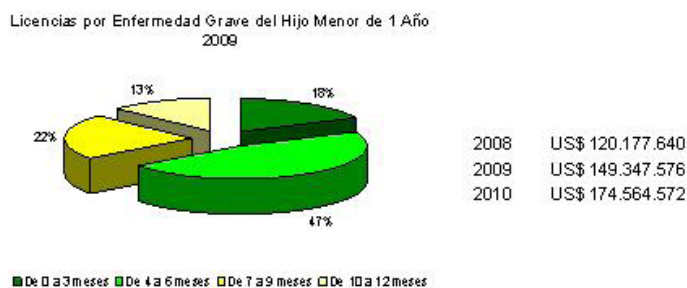
Lo que se hubiera esperado es un avance más profundo en temas de cobertura, quizás en un esquema gradual, como fue la reforma previsional. Finalmente, el gran objetivo era ampliar cobertura, hacer todo lo posible para que un porcentaje mayor de las mujeres trabajadoras accediera también a estar con sus niños y tener garantizado un ingreso durante ese periodo.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Hay otra innovación, que es la relacionada con el fuero: una importante es que se hace coincidir el fin de fuero con el término de obra que dio origen al contrato. Lo que hay hoy es que si la persona está dentro de uno de esos contratos, y queda embarazada, es sujeto de fuero; en caso de que el empleador quiera terminar el contrato, tiene que ir a tribunales y solicitar el desafuero, y todo eso se terminaría y se vuelve más atractiva la contratación de mujeres para ese tipo de contratos. Porque este problema para los empleadores es no saber cuánto tiempo tendrá que tener a una persona en su empresa. La reducción de incertidumbre por parte de empleadores se consideró importante, pero genera polémica en el mundo político.

Otra innovación es en la licencia por enfermedad grave del niño menor de un año. Según el Gráfico N°3, el costo por ese ítem en 2008 fue de US\$ 120.177.640, y cada año se vuelve más costoso.

Gráfico N°3
Inversión en licencias por enfermedad grave del niño menor de un año



Hace ya varios años que muchos profesionales están recalcando el tema de las licencias médicas, pues este subsidio muestra una trayectoria excesiva, y no hay nada que diga que sin hacer algo esa situación se revertiría. Un 35% de las licencias se están tramitando entre el 7° mes de vida del bebé, y el mes 12°, y un 60% de esas licencias son reflujo. Acá hay una aceptación de que el beneficio existe y que hay quienes lo usan, y ellos son personas de Isapres que reciben una mayor cantidad de licencias. El tema es qué va a pasar en algunos años cuando efectivamente el postnatal sea de siete meses y medio, porque los que están ocupando este beneficio entre el mes 7° y 12°. No hay nada que lleve a decir que este proyecto regule el uso del beneficio.

Lo que se viene

Dado que esto es una reforma laboral, que se enmarca en el Código del Trabajo, se espera que se revisen los artículos y se espera avanzar en línea con programas internacionales.