

Medio	El Mostrador
Fecha	2-03-2011
Mención	Columna de opinión de la académica Marcela Perticará. Se refiere al proyecto de postnatal.

elmostrador.blogs&opinión

Portada	País	Mundo	Negocios	Cultura	Vida en Línea	Blogs y Opinión	Sin Editar	Kiosko	La S
---------	------	-------	----------	---------	---------------	------------------------	------------	--------	------

Columnas

2 de Marzo de 2011

Aciertos y dificultades en el proyecto de posnatal



Marcela Perticará

Ph.D. en Economía, University of Texas A&M, Estados Unidos. Académica Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado.

El lunes por la mañana el Presidente Sebastián Piñera presentó finalmente el proyecto oficial para extender el posnatal de 12 a 24 semanas. Entre las principales características de esta propuesta está el hacer la extensión obligatoria sólo para aquellas mujeres con 100% de cobertura del subsidio (el tope para las 12 semanas adicionales es de 30 UF, unos 600 mil pesos). Adicionalmente, el proyecto contempla la posibilidad de traspasar dos semanas del prenatal y el traspaso de hasta seis semanas de licencia al padre del niño, entre otras medidas. Ya se han escuchado voces de protesta desde la bancada opositora frente a la restricción del monto total del subsidio y la flexibilización de la duración de la licencia para mujeres de mayores ingresos.

Por un lado, la restricción del monto total del subsidio responde a restringir el derrame de subsidios hacia los segmentos de mayores ingresos. Según la Encuesta CASEN 2009 entre las potenciales receptoras del subsidio (mujeres que están cotizando en el sistema previsional y que tuvieron un niño en el último año), la menor participación la tienen trabajadoras del primer quintil (13%), mientras que la mayor participación la tienen mujeres del tercer quintil (23%). Bajo ciertos supuestos, podemos estimar que durante el año 2009 el 30% de los recursos públicos fueron percibidos por el último decil (las mujeres de mayores ingresos), mientras que un 29% se destina a los primeros tres quintiles. Como la mejor respuesta de política puede estar lejos de dejar sin subsidio a las mujeres de mayores ingresos, una alternativa es la actualmente vigente que acota el monto total del subsidio (aproximadamente 2 UF diarias)

hacia estos grupos. Si la cota en el sistema no existiera, el gasto en licencias maternales podría ser hasta un 25% mayor al actual. La propuesta del gobierno de poner un tope de 30 UF (1 UF diaria) al subsidio en los meses adicionales de posnatal (que afecta a aproximadamente 16% de mujeres de mayores ingresos) se basa en este mismo principio.

Un punto crucial: la nueva política demandará seguramente mayores costos de gestión y fiscalización.

Por otro lado, la propuesta presidencial contempla que aquellas mujeres con salarios mensuales por sobre las 30 UF puedan trabajar jornadas parciales durante este período adicional para recuperar el ingreso perdido. La licencia maternal obligatoria se instaura con el objeto de preservar el derecho de las mujeres a gozar efectivamente del descanso maternal. Se presume que de no ser obligatoria, muchas mujeres pudieran verse presionadas por sus empleadores para no gozar de este descanso. Pero al existir tope al subsidio para una fracción de mujeres, la licencia maternal se transforma en un impuesto a la maternidad. Y si hay cota al pago por licencia, lo único justo es darle a la mujer la opción de tomar o no este tiempo adicional. En la propuesta actual no tiene sentido ponerle ningún tipo de tope a la jornada laboral de las mujeres de altos ingresos durante el período adicional de licencia. Es más, una de las opciones debiera ser que cualquier mujer (independientemente de su nivel de ingreso) pudiera optar derechamente por no tomarse estos días adicionales.

Ahora bien, no todo son rosas para este nuevo proyecto. Un punto crucial: la nueva política demandará seguramente mayores costos de gestión y fiscalización. Como la voluntariedad es sólo para una fracción relativamente baja de mujeres (16%) y presumiblemente aquellas con mayor capacidad de negociación, el peligro de presión por parte del empleador puede ser bajo. Pero la presencia de tantas alternativas (tomar/ no tomar la extensión; tomar la extensión a tiempo parcial; traspasar al padre parte de la licencia, etc.) seguramente pondrá presión en los sistemas de información y control, a la vez que demandará protocolos estrictos para acceder a estas distintas opciones. Por ejemplo, ¿permitiremos que una madre que hubiera optado por volver al trabajo a la semana 13 de posnatal, se arrepienta y se tome las semanas adicionales de licencia? El diseño en este y otros casos será clave para el éxito de la medida.