

Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación

2011 - 2016

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Evolución de los beneficios de protección a la maternidad en Chile	5
3.	Beneficios de protección a la maternidad en el mundo	9
3.1.	Protección a la maternidad como derecho consagrado internacionalmente	9
3.2.	Protección a la maternidad en 14 países de América	10
3.3.	Protección a la maternidad en 17 países de Europa	14
4.	Beneficios de protección a la maternidad en el Chile: Permiso postnatal parental	19
4.1.	Contexto en relación a la protección a la maternidad	19
4.2.	Evolución del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental	21
4.3.	Análisis de la utilización de la extensión de jornada parcial del permiso postnatal parental.....	27
4.4.	Análisis de la utilización del traspaso del permiso postnatal parental al padre del menor	39
4.4.1.	Análisis general.....	39
4.4.2.	Aspectos legales.....	41
4.4.3.	Aspectos culturales.....	41
4.4.4.	Aspectos de economía familiar.....	44
4.5.	Incidencia del permiso postnatal parental en la utilización del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año	47
4.5.1.	Aspectos generales.....	47
4.5.2.	Evolución de la utilización del permiso por enfermedad grave del niño menor de un año	48
4.5.3.	Análisis de la tasa de uso de días de subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año	50
4.5.4.	Análisis según tipo de diagnóstico CIE – 10	51
4.5.5.	Análisis del uso de licencias médicas iniciadas por EGNM	56
4.5.6.	Análisis de la duración promedio de licencias médicas por EGNM	57
4.5.7.	Análisis por tipo entidad pagadora de subsidios.....	58
4.5.8.	Tasa de uso del subsidio por EGNM según tipo de entidad pagadora	60
4.5.9.	Tasa de uso de licencias médicas por EGNM según tipo entidad pagadora.....	61
4.5.10.	Análisis de la duración promedio de licencias médicas por EGNM según tipo de entidad pagadora	62
4.5.11.	Principales hallazgos.....	63
5.	Conclusiones	65



5.1. Conclusiones capítulo segundo: Evolución de los beneficios de protección a la maternidad en Chile	65
5.2. Conclusiones capítulo tercero: Beneficios de protección a la maternidad en el mundo	65
5.3. Conclusiones capítulo Cuarto: Beneficios de protección a la maternidad en el Chile: Permiso postnatal parental.....	66
6. Referencias	70
7. Anexos.....	72

1. Introducción

En Chile, la legislación en materia de protección a la maternidad tiene su origen en el año 1917, luego que la Ley N°3.186 estableciera que era obligación de los empleadores implementar un espacio dentro del lugar de trabajo, que estuviera especialmente destinado para recibir durante la jornada laboral a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año de edad, además de permitirle a éstas disponer de tiempo para amamantar a sus hijos sin que éste fuera descontado de su salario.

Posteriormente, en el año 1925 se estableció como beneficio de protección a la maternidad un período de descanso de 60 días para la madre obrera, el cual se distribuía en 40 días de descanso previos al alumbramiento y en 20 días de descanso posteriores a dicha fecha. Desde estos primeros derechos consagrados, paulatinamente se han ido incrementando las prestaciones a las que puede acceder la madre trabajadora, tanto así que a contar del año 2011 se crea el permiso postnatal parental el cual establece un derecho parental, ya que el padre trabajador puede utilizar una parte del permiso previa autorización de la madre del menor, promoviendo de esta forma la corresponsabilidad y el apego de ambos padres para con sus hijos.

En este contexto, y considerando que en el mes de octubre del año 2016 se conmemoraron cinco años de vigencia del permiso postnatal parental, es que la Superintendencia de Seguridad Social, a quien le corresponde velar por el correcto otorgamiento de los subsidios por incapacidad laboral de origen maternal, entre otros, elaboró este documento en el que se resume y analiza en detalle la evolución que ha experimentado el uso de este permiso, así como el efecto que generó su implementación en la utilización de licencias médicas por enfermedad grave del niño menor de un año.

Considerando que el permiso postnatal parental incorpora una serie de opciones que flexibilizan la forma como la madre y el padre trabajador pueden hacer uso del permiso, en este documento se analizará en detalle cuáles son las características de las trabajadoras que utilizan la modalidad de uso en jornada parcial del permiso, así como las de aquellas que utilizan la opción de traspasar su permiso postnatal parental al padre del menor.

La información que se utilizará en este informe, se refiere principalmente a los datos correspondientes al período comprendido entre el mes de noviembre de 2011 y el mes de septiembre de 2016, ambos meses inclusive, disponibles en el Sistema de Gestión de Información de Subsidios Maternales (SIMAT). Este sistema que es administrado por la Superintendencia de Seguridad Social, consolida la información contenida en los archivos de respaldo del gasto que es remitida mensualmente por las entidades pagadoras del régimen de subsidios por incapacidad laboral de origen maternal, que son de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, permitiéndole ejercer activamente su rol fiscalizador en la materia.

Con este documento, la Superintendencia de Seguridad Social busca entregar a los agentes públicos y a la ciudadanía en general una recopilación de la información administrativa que gestiona, con el correspondiente análisis, de forma tal que permita apoyar la toma de decisiones respecto de potenciales mejoras o modificaciones que puedan resultar pertinentes para el adecuado uso del permiso postnatal parental.

Este informe se estructura de la siguiente manera: después de esta introducción, en el segundo capítulo se presenta una descripción de los principales hitos que han marcado la historia legislativa en materia de protección a la maternidad en Chile; en el tercer capítulo se presenta una reseña de las principales características que tienen los beneficios de protección a la maternidad en América y Europa. En el capítulo cuarto se presenta un análisis con información estadística obtenida del SIMAT que permite analizar la evolución que ha tenido la utilización del permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial, la utilización del traspaso del permiso al padre trabajador y el efecto del mencionado permiso en la utilización de la licencia médica por enfermedad grave del niño menor de un año. Finalmente, en el capítulo cinco se presentan las principales conclusiones del informe.

2. Evolución de los beneficios de protección a la maternidad en Chile

Este capítulo presenta la evolución que ha experimentado la legislación chilena en materia de protección a la infancia y a la maternidad¹, desde el año 1917 hasta el año 2016.

La historia legislativa chilena en materia de protección a la maternidad tiene prácticamente cien años y comienza con la dictación de la Ley N°3.186, de 1917, que corresponde a la primera ley destinada a proteger la integridad de los hijos de las madres trabajadoras de fábricas, talleres y establecimientos industriales que empleaban 50 o más mujeres mayores de 18 años. En lo específico, estableció la obligación del empleador de implementar un espacio en el lugar de trabajo que estuviera especialmente destinado para recibir durante la jornada laboral a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año², además permitía a éstas disponer de tiempo para amamantar a los menores sin que fuera descontado de su salario, convirtiéndose así en la primera norma de fomento de la lactancia para mujeres trabajadoras.

Posteriormente, el Decreto Ley N°442, de 1925, estableció un período de descanso de 60 días³ para la madre obrera -se señaló como beneficiarias a las madres obreras y por tanto esto no era directamente aplicable para todas las mujeres trabajadoras- el cual se distribuye en 40 días previos al alumbramiento y de 20 días posteriores a dicha fecha. Durante este período, la madre tenía derecho a mantener el 50% de su salario, financiado de cargo del empleador, y a mantener su puesto de trabajo luego de finalizado el período de descanso. Adicionalmente, y de la misma forma como lo establecía la Ley N°3.186, se dispuso de un espacio en el lugar de trabajo para el amamantamiento de los hijos lactantes de hasta un año de vida, pero en esta oportunidad se redujo el número de mujeres que se exigía para implementar dicha obligación, a recintos que emplearan a 20 o más mujeres.

Por su parte, el DFL N°178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, estableció las normas relativas a la protección de las madres obreras, señalando que las mujeres embarazadas disponían de un período de descanso de seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento -equivalente a 84 días de descanso-, período durante el cual podrían mantener el 50% de su salario, financiado de cargo del empleador y del Seguro Obrero Obligatorio⁴. Como se puede observar, en esta etapa el financiamiento del período de descanso no corresponde a una obligación del Estado, sino de los empleadores y de un sistema de seguridad social contributivo similar al seguro de salud actual, el cual financiaba los subsidios de los períodos de licencias médicas de los trabajadores con el aporte de los propios trabajadores. Junto con lo anterior, el mencionado DFL N°178 reguló con mayor detalle las condiciones que debían cumplir las salas cunas haciéndolas obligatorias en todos los establecimientos que ocupan veinte o más obreros, sin explicitar una diferenciación por sexo. En este cuerpo normativo también se reconoció una mayor protección a la madre que trabaja,

¹ Esta sección utilizó como insumo parte del análisis y la investigación de Ansoleaga (2011), documento que, entre otras cosas, presenta una revisión histórica de la evolución que ha experimentado la legislación chilena en materia de protección a la infancia y a la maternidad.

² Esto corresponde al concepto moderno de sala cuna.

³ Equivalente a 8,5 semanas de descanso aproximadamente.

⁴ El Seguro Obrero Obligatorio fue creado en el año 1924, mediante la Ley N°4.054, y corresponde a un seguro de enfermedad, invalidez y de accidentes del trabajo. Este seguro se financiaba con el aporte de los aseguradores, patrones y el Estado, y operaba bajo la lógica de un sistema de reparto (<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=24431>).

pues para despedirla durante el período de descanso maternal era posible hacerlo por ciertas causales solamente.

Años más tarde, y mediante la Ley N°10.383, de 1952, se estableció una nueva forma de calcular el monto de los subsidios maternales. A partir de ese año, el cálculo de los subsidios maternales, que continuaban siendo financiados por el sistema de seguridad social contributivo, fue homologado con el utilizado para determinar el monto de los subsidios por enfermedad o accidentes del trabajo, el que consideraba el salario promedio por el cual se pagaron imposiciones durante los 6 meses anteriores al parto. El subsidio se extendía por el mismo período de doce semanas establecido en el DFL N°178, de 1931. Adicionalmente, en la Ley N°10.383, se estableció como nueva prestación un subsidio complementario equivalente al 25% del salario bruto, financiado de cargo del régimen de seguridad social correspondiente, el cual se pagaba a partir de la séptima semana contada desde el alumbramiento y durante el período en que la madre amamantara al menor⁵.

En el año 1953 y mediante la Ley N°11.462, se aplicaron modificaciones a las normas de protección a la maternidad establecidas en el Código del Trabajo, extendiendo los beneficios maternales garantizados de las mujeres obreras hacia todas las mujeres empleadas. Junto con lo anterior se estableció de manera explícita el fuero maternal, ya que se señaló que las trabajadoras no podían ser despedidas, exoneradas, ni se les podría solicitar la renuncia durante el período de un mes contado desde el término del descanso maternal, salvo que se esgrimiera una causa justa, previo juicio de desafuero.

Mediante la Ley N°16.434, de 1966, se amplió el período de descanso maternal en 6 semanas para aquellos casos en que el cuidado del niño así lo requiriera. Para ello, el Servicio Médico respectivo debía acreditar dicha necesidad. Con lo anterior, el descanso por maternidad podía prolongarse bajo esta causal hasta por 18 semanas para los casos en que discrecionalmente se considerara necesario. Ese mismo año, y a través de la Ley N°16.511 se amplió hasta los dos años la edad de los niños que podrían ser amamantados en el lugar de trabajo.

Por su parte, el fuero maternal se estableció como hoy lo conocemos en el año 1970, mediante la Ley N°17.301, la cual señaló que una mujer sólo podría ser despedida, exonerada o se le podría solicitar la renuncia, a contar de un año desde el término del período de descanso maternal⁶, durante ese período sólo puede ser autorizado el despido mediante juicio de desafuero. Mediante esta ley también se creó un nuevo derecho que buscaba la protección de los hijos menores de un año, pues a contar de ese año la madre trabajadora podría hacer uso de una licencia médica por enfermedad grave de éste, con derecho a pago de subsidio, cuando su cuidado requiriera ser llevado a cabo en el hogar.

En el año 1973, mediante la Ley N°17.928, se aumentó la duración del descanso postnatal de seis a doce semanas después del parto. Esta extensión se aplicó para todas las madres trabajadoras y permitió poner fin a la extensión del descanso maternal según el criterio del Servicio Médico correspondiente, establecida en el año 1966.

⁵ Este esquema corresponde a un modelo similar al empleado posteriormente en diferentes prestaciones del Estado a través de transferencias condicionadas.

⁶ La referida modificación corresponde al artículo 35 de la Ley N°17.301.

En el año 1978, el DFL N°44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estableció las normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de todos los trabajadores dependientes del sector privado, ya sea de origen común o maternal, con la sola excepción de los regidos por la Ley N° 16.744.

Mediante el DFL N°3 de 1981, del Ministerio de Salud, se establecieron las normas para el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud, y en específico se estableció que los subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal, señalados en el DFL N°44 ya citado, serían de cargo del sistema de salud recientemente creado en esa época, el cual era financiado únicamente con las cotizaciones para salud obligatorias para los trabajadores.

En el año 1985 y a través de la Ley N°18.418, se estableció que los subsidios por descanso prenatal y postnatal y los subsidios por enfermedad grave del hijo menor de un año, de todas las trabajadoras, con excepción de las imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, serían financiados con recursos del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, compuesto íntegramente por recursos fiscales. Este esquema de financiamiento es el que actualmente se encuentra en vigencia en Chile.

Con motivo de la promulgación de la Ley N°19.250, de 1993, se introducen los primeros elementos que pueden configurar la existencia de beneficios parentales⁷ en la legislación chilena, pues en el caso de la enfermedad grave del niño menor de un año, se estableció que el permiso para el cuidado del niño y su correspondiente subsidio podía ser utilizado por el padre del menor, siempre que éste fuere un trabajador formal y que la madre así lo dispusiera⁸.

Mediante la Ley N°19.299⁹, de 1994, se incorporó un inciso segundo al artículo 8° del DFL N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estableciéndose un límite máximo al monto diario de los subsidios por descanso prenatal y postnatal, de esta forma los subsidios calculados conforme al inciso primero de dicho artículo 8° no pueden exceder del monto calculado considerando las remuneraciones netas, subsidios o de ambos, que fueran devengados en los tres meses anteriores al séptimo mes precedente al inicio de la licencia maternal.

Por su parte, en el año 1998, la Ley N°19.591 modificó los requisitos para la exigencia de sala cuna a que tienen derecho las madres trabajadoras, extendiendo la cobertura, pues permitió que se consideraran las empresas y no las establecimientos que emplean 20 o más trabajadoras.

En el año 2007, mediante la Ley N°20.166, se estableció que todas las mujeres trabajadoras podrían acceder a un período de una hora al día para la alimentación de sus hijos menores de dos años, lo cual hasta esa fecha estaba garantizado sólo para las mujeres trabajadoras cuyo empleador estuviese obligado a proporcionar el servicio de sala cuna.

Mediante la Ley N°20.545, de 2011, se extendió el período de descanso postnatal en caso de niños cuyo nacimiento ocurriera con anterioridad a la trigésimo tercera semana de gestación o bien

⁷ El concepto parental se refiere a beneficios que pueden ser utilizados por los padres del hijo, y no se remiten exclusivamente a las responsabilidades y derechos que se pueden entregar únicamente a la madre.

⁸ Si bien se introduce el concepto parental, el usufructo de los beneficios está supeditado al consentimiento explícito de la madre del menor.

⁹ En el año 1988, a través de la Ley N°18.768, ya fue modificada la forma de cálculo de los subsidios estableciéndose que los subsidios maternos utilizarían como base de cálculo el período de tres meses anteriores al día de la concepción.

pesaran menos de 1.500 gramos. En tal caso el período de descanso postnatal se aumenta a dieciocho semanas. Junto con lo anterior, en los casos de parto múltiple, el período de descanso postnatal se extendió en siete días corridos por cada niño, a partir del segundo, sin que en total se superen las 30 semanas desde el nacimiento.

Tal vez lo más relevante de la Ley N°20.545 fue que introdujo un nuevo beneficio de protección a la maternidad. A través de esta ley se creó el permiso postnatal parental, el cual le entrega a la madre trabajadora un permiso para ausentarse del lugar de trabajo y cuidar de su hijo, con derecho a subsidio, una vez terminado el período de descanso postnatal. La duración de este permiso es variable, ya que le permite a la madre optar por utilizar el beneficio en modalidad de jornada completa o jornada parcial, en cuyo caso el beneficio se extiende por 12 o 18 semanas respectivamente.

En total, luego de la introducción del permiso postnatal parental, el período de descanso maternal luego del parto es de veinticuatro o treinta semanas con derecho a subsidio, dependiendo de la modalidad en que se utiliza el permiso postnatal parental. Junto con lo anterior, la ley le entregó la opción a la madre trabajadora de traspasar parte de su permiso postnatal parental al padre trabajador, a partir de la séptima semana, esto con el objeto de promover la corresponsabilidad parental. No obstante, la ley estableció que, durante el período del permiso postnatal parental, las trabajadoras públicas no tendrían derecho a mantención de la remuneración, como ocurre en el caso de cualquier subsidio por incapacidad laboral, pues el subsidio se calculaba según el DFL N° 44, es decir sujeto al tope imponible y sacando un promedio de sus remuneraciones.

Adicionalmente, la Ley N°20.545 también estableció un beneficio, vigente a contar del año 2013, consistente en que las mujeres que tengan contrato de trabajo a plazo fijo, por obra, servicio o faena y no se encuentran empleadas en la fecha en que deberían iniciar el descanso prenatal, podrán acceder a un subsidio por un período de hasta 210 días.

Finalmente, en el año 2016, la Ley N°20.891 estableció el derecho de las funcionarias públicas a la mantención de sus remuneraciones durante el período en que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, tal como ocurre con los otros subsidios de protección a la maternidad y los de incapacidad laboral en general. Junto con lo anterior, en aquellos casos en que ambos padres sean funcionarios públicos, la ley le permite a la madre optar por utilizar la sala cuna a que tiene derecho, o bien la que dispone la institución donde el padre del menor se encuentre empleado.

En el cuadro A1, del anexo, se presenta un resumen de la evolución que han experimentado los beneficios de protección a la maternidad en sus principales ámbitos.

3. Beneficios de protección a la maternidad en el mundo

Para dimensionar cómo se comparan los beneficios de protección a la maternidad que están consagrados en la legislación chilena, los cuales fueron reseñados en el capítulo anterior, a continuación, se presenta una revisión de las principales características de los convenios internacionales que protegen los derechos a la maternidad, así como una caracterización de los derechos consagrados en la legislación de algunos países de América y Europa.

3.1. Protección a la maternidad como derecho consagrado internacionalmente

En el mundo la protección a la maternidad ha sido una tarea promovida principalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente por tres convenios internacionales, siendo el primero de ellos el Convenio N°3 de la OIT, de 1919, el cual establece normas generales tendientes a crear estándares mínimos que protejan a la mujer trabajadora y la integridad de sus hijos. Específicamente, este Convenio muestra el interés que tempranamente despertó en los países la lucha por establecer medidas de protección a la maternidad, puesto que fue adoptado en la primera reunión que celebró esta organización.

El Convenio N°3 ha sido ratificado por 34 países y Chile lo ratificó en el año 1925. Actualmente todavía se mantiene vigente para 26 países. En términos generales establece que la mujer embarazada puede ausentarse del trabajo por un período de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha del parto, período durante el cual debe recibir prestaciones suficientes para asegurar la mantención e higiene de ella y del menor. Adicionalmente, establece un período durante la jornada de trabajo destinado al amamantamiento del hijo y otorga derecho a fuero de acuerdo a plazos que cada país debe definir. Las condiciones establecidas en ese Convenio son obligatorias y los países se comprometen a respetarlas y garantizar los derechos que ahí se establecen.

En el año 1952 la OIT estableció el Convenio N°103, el cual Chile ratificó en el año 1994 y que actualmente se encuentra plenamente vigente. Este convenio aumentó el período de descanso maternal hasta doce semanas e incluyó protección ante eventuales contingencias que se pueden presentar con ocasión del parto. Además, se profundizó en el fuero maternal.

Por su parte, en el año 2000 nuevamente se revisó el convenio sobre protección a la maternidad, estableciéndose el Convenio N°183, vigente a partir del año 2002. Este documento generaliza el alcance de los beneficios de protección a la maternidad, puesto que establece que éste aplica a toda mujer trabajadora y a todo hijo, sin considerar ningún tipo de discriminación, incluyendo las formas atípicas de trabajo.

Junto con lo anterior, el Convenio N°183 extiende hasta catorce semanas el descanso maternal mínimo que deberán garantizar los países que lo ratifican. Las prestaciones pecuniarias que se entreguen durante el período de licencia maternal deben ser suficientes para garantizar las condiciones de salud apropiadas para el hijo, se deben establecer en función de los ingresos de la mujer trabajadora y deben ser financiadas mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos, ya que un empleador no puede ser obligado a costear las prestaciones que se definan.

También se garantiza la imposibilidad de despedir a una trabajadora durante un período definido por cada país y la obligación de mantener a la trabajadora al término del periodo de descanso maternal en un puesto de trabajo equivalente con la misma remuneración.

Una descripción de las principales características de cada uno de los convenios reseñados anteriormente, se puede revisar en el cuadro A2, del anexo.

A continuación, en el cuadro 1 se muestra un resumen del número de países que han ratificado los convenios de la OIT¹⁰.

Cuadro 1. Número de países que han ratificado los convenios de protección a la maternidad de la OIT

Convenio	Países con ratificación Vigente	Países que no tienen vigente el convenio ¹¹
Convenio N°3 (1919)	26	8 denunciaron el convenio
Convenio N°103 (1952)	24	17 denunciaron el convenio
Convenio N°183 (2000)	29	3 (entrarán vigencia entre 2016 y 2017)
Total	79	

Elaboración propia basada en la información de los convenios N°s 3, 103 y 183 de la OIT, obtenidos en www.ilo.org

Como se puede observar en el cuadro 1, el número de países que han ratificado alguno de los convenios sobre protección a la maternidad alcanza a 79 actualmente¹². Sin embargo, en el sitio web de la OIT se señala que el número de países registrados sin ratificar ningún convenio alcanza a 118, por lo cual sólo un 40% de los países se ha comprometido internacionalmente a cumplir la exigencia de alguno de los convenios de la OIT en materia de protección a la maternidad.

3.2. Protección a la maternidad en 14 países de América

En esta sección se presentará una breve descripción de las principales características de la legislación en materia de protección a la maternidad en 14 países de América. Para ello, se considerarán tres categorías de prestaciones: 1) beneficios maternales, que corresponden a las prestaciones a que tiene derecho la mujer trabajadora; 2) beneficios paternales a que tiene derecho el padre trabajador; y 3) beneficios parentales, que corresponden a las prestaciones a que pueden acceder los trabajadores, independiente de si es el padre o la madre quien ejerce el derecho.

Para lo anterior se utilizará la base de datos denominada “working conditions laws”¹³ de la Organización Internacional del Trabajo, la cual contiene información sistematizada para más de

¹⁰ En el anexo, en los cuadros A3, A4 y A5 se presentan el estado de vigencia de los tres convenios para cada uno de los países que los han ratificado.

¹¹ El acto mediante el cual los países retiran su consentimiento de un tratado internacional, rompiendo la relación que le vincula a través del mismo, se denomina denuncia del convenio.

¹² Corresponde a la suma de los países que actualmente tienen en vigencia los convenios. No incluye los países que entre 2016 y 2017 tendrán vigente el Convenio N°183.

¹³ La información contenida en la mencionada base de datos se encuentra actualizada al año 2012 y fue extraída durante el mes de octubre de 2016 del sitio <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.

cien países respecto de las principales características de su normativa legal en materia de jornada de trabajo, salarios mínimos y protección a la maternidad.

Al respecto, es posible señalar que sólo cinco países aseguran un descanso maternal superior a cien días, mientras que salvo por el caso de Estados Unidos¹⁴, todos los países garantizan al menos un descanso maternal de 84 días o 12 semanas, correspondiente a lo mínimo establecido en el Convenio N°103 de la OIT.

En la mayoría de los países de América (11 países) el financiamiento del periodo de descanso tiene asociado el pago de un beneficio equivalente al 100% del ingreso mensual o semanal de la mujer trabajadora, estableciéndose en algunos casos un límite máximo para el monto del beneficio a pago. La excepción de esta situación la presenta Canadá y Paraguay, en donde el monto del beneficio se estima como el 55% y 50% del ingreso mensual, respectivamente. Por su parte, Estados Unidos no presenta una política nacional de subsidios por permisos maternales, pese a que algunos estados sí cuentan con beneficios maternales regulados de manera independiente por cada uno de ellos.

Una descripción detallada del funcionamiento de los beneficios maternales en los países de América que fueron considerados en esta sección se presenta en el cuadro 2.

Cuadro 2. Resumen de las principales características de los beneficios de protección a la maternidad (permiso por maternidad) en los 14 países de América seleccionados en esta sección

País	Permiso de descanso maternal					
	Período Prenatal Obligatorio ¹	Período Postnatal Obligatorio ¹	Duración Total ^{2 3}	Cobertura	Monto del beneficio	Financiamiento
Chile	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	126 días (18 semanas)	Mujeres trabajadoras cubiertas por el sistema previsional	100% del ingreso mensual sujeto a ingreso máximo imponible previsional	Fondo Nacional financiado con aporte 100% fiscal
Cuba	42 días (6 semanas)	No establece período obligatorio	126 días (18 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso semanal	Seguridad Social
Venezuela	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	126 días (18 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Seguridad Social financiada con aporte de los asegurados
Brasil	21 días (3 semanas)	No establece período obligatorio	120 días ⁴ (17 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras del sector privado. Trabajadoras del sector público tienen sistemas independientes	100% del ingreso mensual	120 días se financian con recursos públicos; El costo de la extensión voluntaria puede ser rebajado de impuestos por las empresas
Canadá	No establece período obligatorio	42 días (6 semanas)	119 días (17 semanas)	Legislación federal aplica para las trabajadoras de empresas con jurisdicción federal y que sean contribuyentes del seguro de empleo. Aplican leyes estatales específicas	55% del ingreso mensual con tope	Seguro de empleo
Colombia	7 días (1 semana)	No establece período obligatorio	98 días (14 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras con cobertura del sistema de	100% del ingreso mensual	Seguridad Social

¹⁴ Estados Unidos no considera beneficios maternales, sino más bien considera un beneficio de protección y cuidado de los hijos que es neutro en el sexo del beneficiario, y por tanto es un beneficio parental.

País	Permiso de descanso maternal					
	Período Prenatal Obligatorio ¹	Período Postnatal Obligatorio ¹	Duración Total ^{2,3}	Cobertura	Monto del beneficio	Financiamiento
				seguridad social		
Argentina	30 días	No establece período obligatorio	90 días	Todas las trabajadoras, salvo empleadas públicas, domésticos (aplica norma especial para cada uno)	100% del ingreso mensual	Financiamiento mixto con aportes del Estado y empleadores
Bolivia	30 días	30 días	90 días	Trabajadoras del sector privado y público, salvo trabajadoras agrícolas	100% del salario mínimo. 75% del salario en caso que éste sea superior al ingreso mínimo	Seguridad Social
Perú	No establece período obligatorio	45 días	90 días	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Seguridad Social financiada con aportes de los asegurados y del Estado
Ecuador	14 días (2 semanas)	14 días (2 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Financiamiento mixto. El Estado cubre un 75% del monto mientras que el restante 25% es de cargo del empleador
México	42 días (6 semanas)	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Seguridad Social financiada con aportes de los trabajadores, empleadores y el Estado
Paraguay	No establece período obligatorio	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	50% del ingreso mensual y se paga por un período de 9 semanas	Seguridad Social financiada con aportes de los trabajadores, empleadores y el Estado
Uruguay	42 días (6 semanas)	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras (incluidas las desempleadas)	100% del ingreso mensual	Seguridad Social
Estados Unidos	No existe período prenatal	No existe período prenatal	No existe permiso maternal	No existe permiso maternal	Sólo se utiliza permiso parental para efectos del cuidado del hijo	Algunos estados han incluido permisos maternales en sus regímenes de seguro de incapacidad laboral

¹ Corresponde al período de tiempo obligatorio que debe ser empleado en cada país.

² Corresponde al período de tiempo total por el cual se extiende el descanso maternal según la legislación local. Dado que en las columnas anteriores sólo se indica el período obligatorio mínimo, y que las legislaciones locales en algunos casos permiten flexibilidad en la forma de utilizar los beneficios maternales, la suma de columnas anteriores no corresponde al período total de descanso maternal.

³ Considera la extensión completa del permiso maternal sin considerar los casos excepcionales (parto múltiple, parto postergado o adelantado, enfermedades o problemas generados en el embarazo).

⁴ De manera voluntaria las empresas privadas pueden otorgar 60 días adicionales totalizando 180 días

Si bien los países de América en materia de beneficios maternales son relativamente homogéneos en las garantías que consagran y se ajustan relativamente bien a lo establecido en el Convenio N°103 de la OIT, en cuanto a beneficios paternales y especialmente en beneficios parentales se observa una gran diferencia entre ellos.

En primer término, sólo cinco países consideran en su legislación la existencia de beneficios parentales, los cuales son muy diferentes entre sí. Mientras en Canadá, adicional al descanso maternal, se otorga un beneficio de 35 semanas remuneradas que puede ser utilizado por ambos padres y en Cuba opera uno de manera similar hasta que el menor cumple 1 año de vida, en Estados Unidos no existe el concepto de beneficio maternal para la mujer, sino que ambos padres tienen derecho a 12 semanas no remuneradas para el cuidado de sus hijos. En cambio, en Chile el

beneficio parental opera como un traspaso al padre de una fracción del período a que tiene derecho la madre. Por su parte, Ecuador considera como beneficio parental el cuidado de los hijos con ocasión de una enfermedad grave u hospitalización, situación que también considera la legislación chilena.

A su vez, ocho países establecen un permiso paternal de uso exclusivo del padre del menor, cuya extensión varía entre dos y catorce días, los cuales son financiados principalmente por el empleador.

Si bien en el caso de Chile el período de descanso maternal posterior al parto corresponde a 24 semanas, si se utiliza en la modalidad de jornada completa, la legislación nacional contempla dentro de los beneficios de protección a la maternidad el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año, período durante el cual la madre del menor, y el padre cuando así lo dispone la madre, puede acceder a una licencia médica y percibir un subsidio maternal en caso que el hijo menor de un año presente una enfermedad grave. Por lo anterior, ante enfermedad del menor, el período de descanso maternal y su correspondiente subsidio, se puede extender hasta que el hijo cumpla la edad de un año.

Una descripción detallada del funcionamiento de los beneficios parentales y paternos en los países de América que fueron considerados en esta sección se presenta en el cuadro 3.

Cuadro 3. Resumen de las principales características de los beneficios de protección a la maternidad (permisos parentales y paternos) en los 14 países de América seleccionados en esta sección

País	Permiso de descanso Parental		Permiso de descanso Paternal	
	Descripción	Financiamiento	Días de permiso	Monto y Financiamiento
Canadá	35 semanas que pueden ser utilizadas por ambos padres	Seguro de empleo	Aplica sólo para algunos estados	Aplica sólo para algunos estados
Chile	12 semanas en jornada completa 18 semanas en jornada parcial Una parte del período puede ser utilizada por el padre, a elección de la madre, a partir de la 7ma semana Licencia médica parental por enfermedad grave del niño hasta que éste cumpla 1 año	Fondo nacional con aporte 100% fiscal	5 días	100% del ingreso mensual de cargo del empleador
Estados Unidos	12 semanas durante los primeros 12 meses después del parto. Puede ser utilizado por el padre o la madre	Licencia maternal no incluye el pago de remuneraciones. Sólo garantiza la protección del puesto de trabajo y mantención del seguro de salud	No existe	No existe
Ecuador	25 días que pueden ser tomados juntos por ambos padres y aplica en caso de enfermedad grave u hospitalización	Seguridad Social	10 días	Seguridad Social
Cuba	Hasta que el hijo cumple un año el padre o la madre puede solicitar licencia parental para su cuidado	Seguridad Social	No existe	No existe
Venezuela	No existe	No existe	14 días	De cargo del empleador
Colombia	No existe	No existe	8 días	100% del ingreso de cargo del sistema de Seguridad Social
Brasil	No existe	No existe	5 días	100% del ingreso financiado por el

País	Permiso de descanso Parental		Permiso de descanso Paternal	
	Descripción	Financiamiento	Días de permiso	Monto y Financiamiento
				empleador
Uruguay	No existe	No existe	3 días ¹	De cargo del empleador
Paraguay	No existe	No existe	3 días	Se mantiene la remuneración de cargo del empleador
Argentina	No existe	No existe	2 días	Se mantiene la remuneración de cargo del empleador
Bolivia	No existe	No existe	No existe	No existe
México	No existe	No existe	No existe	No existe
Perú	No existe	No existe	No existe	No existe

¹ Funcionarios del sector público pueden utilizar 10 días

3.3. Protección a la maternidad en 17 países de Europa

En esta sección se presentará una breve descripción de las principales características de la legislación en materia de protección a la maternidad en 17 países de Europa. Este análisis considera las mismas tres categorías utilizadas en la sección anterior, esto es: 1) beneficios maternos; 2) beneficios paternos y 3) beneficios parentales. Para lo anterior se utilizará la misma base de datos de la Organización Internacional del Trabajo que se empleó en la sección 3.2.

Cuando se analiza la extensión del período de descanso maternal, se puede observar que en los países de Europa se garantiza el uso de permisos por maternidad de mayor extensión que en el caso de Chile y de América, llegando a extenderse por hasta un año en Albania, Noruega y el Reino Unido. Por su parte, de los países que se consideraron en este análisis, otros cuatro países de Europa (Irlanda, Estonia, Italia y Polonia) tienen una duración del permiso por maternidad superior a los beneficios que se garantizan en los países de América (ver cuadro 5). Del mismo modo, los restantes países considerados en este estudio, al menos garantizan un total de 14 semanas (98 días) de permiso maternal, lo cual les permite cumplir con lo establecido en el Convenio N°183 de la OIT.

Al respecto, es necesario tener en consideración que la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), recomiendan un período de lactancia exclusiva (alimentación basada únicamente en leche materna) de 6 meses, que corresponde a poco más de 26 semanas. Por lo anterior, para alcanzar esta meta establecida por los organismos internacionales es necesario extender hasta los 6 meses el período de descanso maternal postnatal¹⁵.

En cuanto al monto del beneficio al que tienen derecho las trabajadoras que hacen uso de los permisos maternos, sólo en 9 países se garantiza el pago del 100% de la remuneración mensual (algunos países incluyen un tope máximo de beneficio), mientras que es mucho más común encontrar casos de países en los cuales el monto del beneficio varía entre 70% y 90% del ingreso mensual.

¹⁵ <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/es/>

En términos del financiamiento, se observa que principalmente corresponde a los sistemas de seguridad social, y en la mayoría de los países estos sistemas se financian con aportes provenientes del Estado, los asegurados (trabajadores) y de los empleadores.

Una descripción detallada del funcionamiento de los beneficios maternales en los países de Europa que fueron considerados en esta sección se presenta en el cuadro 4.

Cuadro 4. Resumen de las principales características de los beneficios de protección a la maternidad (permiso por maternidad) en los 17 países de Europa que se consideran en esta sección

País	Permiso de descanso maternal					
	Prenatal Obligatorio ¹	Postnatal Obligatorio ¹	Duración Total ²	Cobertura	Monto del beneficio	Financiamiento
Albania	35 días	42 días	365 días (52 semanas)	Trabajadoras adscritas al Seguro Social	80% del ingreso por primeros 150 días; 50% del ingreso por el período restante	Seguro Social financiada con aporte de empleadores y aseguradas
Noruega	84 días (12 semanas)	42 días (6 semanas)	365 días (52 semanas)	Hombres y mujeres trabajadores (beneficio parental)	80% del ingreso si utiliza el beneficio por 240 días hábiles (48 semanas); 100% del ingreso si utiliza el beneficio por 190 días hábiles (38 semanas)	Seguridad Social financiada con aportes de los trabajadores, empleadores y el Estado
Reino Unido	No aplica	14 días (2 semanas)	365 días (52 semanas)	Trabajadoras con contrato	90% del ingreso sin tope durante las primeras 6 semanas. 90% del ingreso con tope durante el período siguiente	Financiamiento mixto. Beneficio pagado por el empleador, el cual recupera el 92% del pago con cargo a fondo del Estado.
Irlanda	14 días (2 semanas)	28 días (4 semanas)	182 días (26 semanas) Se agregan 16 semanas sin remuneración	Trabajadoras con contrato	80% del ingreso con un tope	Seguridad Social financiada con aporte de los cotizantes y del Estado
Estonia	70 días	70 días	140 días	Empleadas con contrato y funcionarias del sector público	100% del ingreso	Seguridad Social
Italia	56 días (2 meses)	84 días (3 meses)	140 días (5 meses)	Trabajadoras sin distinción	Aporte en función del ingreso	Seguridad Social financiada con aportes de los trabajadores, empleadores y trabajadores por cuenta propia.
Polonia	No aplica	No aplica	140 días (20 semanas)	Todas las trabajadoras	100% del ingreso	Seguridad Social
Dinamarca	28 días (4 semanas)	14 días (2 semanas)	126 días (18 semanas)	Todas las madres (empleadas o cuenta propia)	100% del ingreso con tope	Seguridad Social
Portugal	No aplica	42 días (6 semanas)	120 días	Trabajadoras con contrato	100% del salario si se utilizan en modalidad de 120 días; 80% del salario si se utiliza en modalidad de 150 días	Seguridad Social
Austria	56 días (8 semanas)	56 días (8 semanas)	112 días (16 semanas)	Todas las beneficiarias de la Ley de seguro	100% del ingreso	Seguro de salud por enfermedad

País	Permiso de descanso maternal					
	Prenatal Obligatorio ¹	Postnatal Obligatorio ¹	Duración Total ²	Cobertura	Monto del beneficio	Financiamiento
				general de salud		
España	No aplica	42 días (6 semanas)	112 días (16 semanas)	Todas las trabajadoras	100% del ingreso	Seguridad Social financiada con aportes del Estado, empleadores y asegurados
Francia	21 días (3 semanas)	42 días (6 semanas)	112 (16 semanas)	Trabajadoras con contrato	100% del ingreso	Seguridad Social
Holanda	28 días (4 semanas)	42 días (6 semanas)	112 días (16 semanas)	Mujeres trabajadoras	100% del ingreso con tope	Seguridad Social
Bélgica	42 días (6 semanas) 7 días antes se prohíbe trabajar	63 días (9 semanas)	105 días (15 semanas)	Aplica a todas las trabajadoras con seguro de salud, incapacitados de trabajar y registrados como desempleados	79,5% del ingreso sin tope por 30 días; 75% del ingreso con tope por el resto del período; Mujeres desempleadas acceden a 60% del ingreso previo al desempleo con tope	Seguridad Social y del Régimen obligatorio de salud
Finlandia	Entre 30 y 50 antes del parto	entre 55 y 75 días	105 días	Cubre a toda la fuerza de trabajo (Beneficios parentales cubren maternidad y paternidad)	70% del ingreso con tope	Seguridad Social financiada con aportes de asegurados, empleadores y del Estado
Alemania	42 días (6 semanas)	56 días (8 semanas)	98 días (14 semanas)	Trabajadoras y mujeres incluidas en el registro de desempleadas	100% del ingreso	Mediante el seguro por enfermedad obligatorio. Se establece un tope del beneficio, en caso que la prestación sea mayor, se financia con cargo del empleador
Suecia	14 días (2 semanas)	14 días (2 semanas)	98 días (14 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	80% del ingreso	Seguridad Social

¹ Corresponde al período de tiempo obligatorio que debe ser empleado en cada país.

² Corresponde al período de tiempo total por el cual se extiende el descanso maternal según la legislación local. Dado que en las columnas anteriores sólo se indica el período obligatorio mínimo, y que las legislaciones locales en algunos casos permiten flexibilidad en la forma de utilizar los beneficios maternales, la suma de columnas anteriores no corresponde al período total de descanso maternal.

En cuanto a los beneficios de paternidad, en 9 países se garantizan días de permiso exclusivo para el padre, cuya extensión varía entre 2 y 18 días, salvo por el caso del Reino Unido, en donde este beneficio se puede extender hasta por 26 semanas.

Por el contrario, los beneficios parentales son mucho más comunes en los países de Europa, observándose que sólo Estonia, Albania, Austria y Polonia no utilizan esquemas de permisos parentales. Entre los países que sí utilizan permisos parentales destacan España y Francia, los cuales permiten ausentarse del puesto de trabajo para favorecer el cuidado de los hijos por hasta 3 años, período durante el cual no se entregan prestaciones económicas.

Sin embargo, entre los países que resguardan un permiso parental más extenso, que incluye el pago de prestaciones económicas, destaca Suecia, que permite hasta 480 días de permiso parental utilizable tanto por el padre como por la madre. De forma similar, Noruega y Alemania permiten acceder a un permiso parental de hasta 12 meses. Por su parte, 6 países (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Italia, Holanda y Portugal) permiten, en diferentes modalidades, hasta 6 meses de

permiso parental. Finalmente, Irlanda y el Reino Unido son los países con los permisos parentales de menor extensión, los cuales pueden ser utilizados por 14 y 13 semanas, respectivamente.

Una descripción detallada del funcionamiento de los beneficios parentales y paternos en los países de Europa que fueron considerados en esta sección se presenta en el cuadro 5.

Cuadro 5. Resumen de las principales características de los beneficios de protección a la maternidad (permisos parentales y paternos) en los 17 países de Europa que se consideran en esta sección

País	Permiso de descanso Parental		Permiso de descanso Paternal	
	Descripción	Financiamiento	Días de permiso	Monto y Financiamiento
España	Ambos padres pueden acceder a un permiso para cuidar a los hijos. Se puede utilizar hasta que el hijo cumple 3 años y no tiene asociado un pago	No se financia	13 días	100% del ingreso con cargo a la Seguridad Social
Francia	Permiso sin remuneración por un año prorrogable 2 veces hasta que el hijo cumple 3 años. Admite uso en jornada parcial	No se financia	11 días	Seguridad Social
Suecia	480 días para ambos padres en conjunto. 80% del ingreso para los primeros 390 días y 60% del ingreso para siguientes 90 días.	Seguridad Social	No existe	No existe
Noruega	Derecho a licencia por hasta 12 meses para cada padre para el cuidado del hijo. Derecho del padre corresponde a una cuota, que de no utilizarse se pierde.	Seguro Social	No existe	No existe
Alemania	Mínimo 2 meses y máximo 12 meses, hasta que el hijo cumple 3 años, y puede ser utilizado por ambos padres. Beneficio consiste en pago del 67% del ingreso con tope.	De cargo de fondos del Estado	No existe	No existe
Bélgica	4 meses jornada completa 8 meses media jornada Admite otras fracciones de uso y el monto es igual para todo trabajador.	Seguridad Social (seguro de desempleo)	10 días	Empleador y Seguridad Social
Dinamarca	32 semanas para cualquier padre. El padre debe iniciar el periodo como máximo en la semana 14 luego del parto.	Fondos nacionales	14 días (dos semanas)	Seguridad Social
Finlandia	158 días hábiles desde el término del beneficio maternal.	Seguridad Social (aportes de asegurados, empleadores y el sector público)	Entre 1 y 18 días hábiles	Seguridad Social financiada con aportes de asegurados, empleadores y el sector público
Italia	La madre puede utilizar el permiso por hasta 6 meses contado desde el término de la licencia maternal. El padre puede utilizar el permiso por hasta 6 meses contado desde el parto. En conjunto no puede ser utilizado por más de 10 meses, salvo que el padre lo utilice por más de 3 meses, en ese caso se extiende hasta 11 meses. 30% del salario.	Seguridad Social. Aportes de los trabajadores, empleadores y trabajadores por cuenta propia.	Permiso por el equivalente al postnatal en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre	Aporte en función del ingreso Seguridad Social financiada con aportes de los trabajadores, empleadores y trabajadores por cuenta propia.

País	Permiso de descanso Parental		Permiso de descanso Paternal	
	Descripción	Financiamiento	Días de permiso	Monto y Financiamiento
Holanda	Hasta los 8 años de edad del hijo se podrá solicitar el equivalente a las horas laborales de 26 semanas durante un período de 12 meses.	No se financia	2 días	100% de ingreso de cargo del empleador
Portugal	Madre y padre tienen derecho a 120 o 150 días de permiso parental. Si ambos padres toman 30 días de permiso pueden acceder a 30 días adicionales de permiso.	Seguridad Social	10 días obligatorios 10 días adicionales voluntarios	100% del ingreso con cargo a la Seguridad Social
Irlanda	14 semanas para cada padre que pueden ser utilizadas hasta que el hijo cumple 8 años.	No se financia	No existe	No existe
Reino Unido	91 días (13 semanas) sin derecho a pago.	No se financia	Hasta 26 semanas	90% del ingreso con tope. Se financia por el empleador, pero éste recupera el 92% del pago con cargo al Estado.
Estonia	No existe	No existe	14 días	Empleador
Albania	No existe	No existe	No existe	No existe
Austria	No existe	No existe	No existe	No existe
Polonia	No existe	No existe	No existe	No existe

4. Beneficios de protección a la maternidad en el Chile: Permiso postnatal parental

En este capítulo se presentan las principales características del permiso postnatal parental, así como también una serie de análisis estadísticos utilizando como fuente de información el Sistema de Gestión de Información de Subsidios Maternales (SIMAT) que administra la Superintendencia de Seguridad Social.

4.1. Contexto en relación a la protección a la maternidad

A partir del año 1985, en Chile, los subsidios por descanso prenatal, postnatal y por enfermedad grave del niño menor de un año de todas las trabajadoras del sector privado y del sector público, con la sola excepción de las imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, son financiados con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares (FUPF) y Subsidios de Cesantía (SC), el cual se financia a su vez exclusivamente con recursos fiscales.

Las entidades a las que les corresponde la administración de los subsidios por incapacidad laboral (SIL) de origen maternal son las siguientes:

- Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o las Unidades de Licencias Médicas de los Servicios de Salud, según corresponda, respecto de las afiliadas al Fondo Nacional de Salud (FONASA) no afiliadas a Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF). En este caso, la Subsecretaría de Salud Pública centraliza el pago de los subsidios otorgados a estos afiliados.
- Las CCAF respecto de sus afiliadas que sean cotizantes de FONASA, con la sola excepción de la autorización de las licencias médicas que correspondan a los subsidios, función que le compete a las COMPIN.
- Las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) respecto de sus afiliadas.

La administración financiera del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (FUPFySC) le corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social y con cargo a este Fondo se pagan los subsidios por descanso prenatal, descanso postnatal, permiso postnatal parental y permiso por enfermedad grave del niño menor de un año. Adicionalmente, le corresponde la tuición y fiscalización de los subsidios de protección a la maternidad mencionados anteriormente.

En términos operativos, las entidades pagadoras de subsidios reciben mensualmente transferencias de recursos del FUPF y SC, a modo de provisiones, con las cuales ejecutan los pagos a los beneficiarios. A su vez, mensualmente estas entidades rinden el gasto de los subsidios maternales, lo cual es ingresado al Sistema de Gestión de Información de Subsidios Maternales (SIMAT), sistema que la Superintendencia de Seguridad Social utiliza para ejercer su labor fiscalizadora en la materia.

En la actualidad existen 19 entidades pagadoras de subsidios maternales: 13 ISAPRE; 5 CCAF y la Subsecretaría de Salud Pública. A modo de antecedente, la información disponible en el SIMAT

permitió el desarrollo de este estudio, ya que con los datos que recoge es factible realizar una caracterización demográfica del grupo de beneficiarias de los subsidios maternales de cargo del FUPF y SC. Además, es necesario precisar que el SIMAT se encuentra disponible desde el año 2011¹⁶, por lo que el período de análisis se restringe a partir de dicha fecha.

Como se señaló en el capítulo 2, el permiso postnatal parental (PPP) entró en vigencia a fines de octubre del año 2011 e introdujo un nuevo beneficio de protección a la maternidad, destinado a complementar el período de descanso maternal e incorpora un elemento de flexibilidad, pues se puede extender por 12 o 18 semanas, lo cual depende de si se utiliza en la modalidad de jornada completa o en la modalidad de jornada parcial, respectivamente.

Adicionalmente, la madre trabajadora puede traspasar al padre del menor su permiso para ausentarse del puesto de trabajo, lo cual se puede realizar a contar de la séptima semana del permiso y por tantas semanas como la madre trabajadora estime necesario, con la restricción de ser utilizadas por el padre en la parte final del período del descanso y en la misma modalidad elegida por la madre.

Ahora bien, el parental propiamente tal de este beneficio consiste en la posibilidad que se otorga al padre de ejercer de manera activa un rol de corresponsabilidad y para ello le entrega un permiso para ausentarse del lugar de trabajo, sujeto a la autorización de la madre, quien de otorgársela deberá traspasar parte del permiso postnatal parental al que tiene derecho.

Durante todo el periodo en que se utiliza el permiso postnatal parental, las trabajadoras dependientes e independientes del sector privado, o el padre trabajador en caso de usar una parte de este permiso, que se encuentran afectas al sistema previsional, tienen derecho a percibir un subsidio por incapacidad laboral de igual monto diario al del subsidio por descanso postnatal que se encontraban percibiendo. Por su parte, las trabajadoras del sector público afectas al sistema previsional tienen derecho a la mantención de sus remuneraciones, al igual como ocurre en el caso de hacer uso de los demás permisos de protección a la maternidad y de las licencias por incapacidad laboral en general.

Los subsidios por los períodos de permiso postnatal parental se financian con recursos fiscales a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía. Tratándose de las funcionarias públicas, el Fondo financia el equivalente al subsidio determinado conforme al DFL N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A continuación, se presentará información estadística que resume los principales resultados relacionados con los objetivos establecidos al momento de implementar esta política pública, utilizando las siguientes categorías de análisis:

1. Evolución del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental
2. Evolución del número de subsidios iniciados desagregados según modalidad de uso del permiso
3. Evolución del número de permisos postnatal parental traspasados al padre

¹⁶ Antes de la entrada en operación del SIMAT la información relacionada con los subsidios maternales era remitida en formato electrónico, pero no existía la capacidad de análisis y validación que incorpora el SIMAT, lo cual ha mejorado de manera importante los procesos de análisis y gestión de la información disponible.

4. Incidencia del PPP en la utilización del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año (EGNM)

Por último, este estudio utiliza como base la investigación desarrollada en el año 2015 por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2015), la cual se profundiza y complementa con el análisis de los principales factores que permiten explicar el comportamiento de los beneficiarios respecto de las alternativas de uso del permiso postnatal parental.

4.2. Evolución del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental

Utilizando los datos del Sistema de Gestión de la Información de Subsidios Maternales (SIMAT) que administra la Superintendencia de Seguridad Social, en esta sección se presenta la evolución del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental durante el período comprendido entre noviembre del año 2011 y septiembre del año 2016, ambos inclusive. En específico, la información que se presenta corresponde al número de subsidios iniciados que dieron origen a pago de subsidios¹⁷ y que fueron cobrados al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía por las entidades pagadoras de subsidios maternales.

En el cuadro 6 se muestra el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental entre enero y septiembre de cada año, para efectos de hacer posible una comparación con la información disponible del año 2016¹⁸.

Cuadro 6. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental (PPP) según año

Año	Número de subsidios PPP iniciados	Variación Anual	Número de subsidios PPP iniciados (enero – septiembre)	Variación Anual
2011*	22.320			
2012	91.249		68.188	
2013	96.195	5,4%	72.361	6,1%
2014	101.974	6,0%	74.885	3,5%
2015	105.116	3,1%	79.020	5,5%
2016**	75.299		75.299	-4,7%
Total	492.153		369.753	

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 6, desde la implementación del permiso postnatal parental y hasta el mes de septiembre de 2016, se han iniciado 492.153 subsidios. En el año 2015, el

¹⁷ La información que se presenta corresponde al primer período en que una licencia por permiso postnatal parental es rendida al FUPFySC, y que por tanto da origen a un subsidio maternal. En este caso, si bien un subsidio se puede pagar durante varios meses, sólo se registra en una ocasión en el mes en que se inicia.

¹⁸ Aún cuando durante los períodos de incapacidad laboral los funcionarios no perciben subsidio sino que tienen derecho a mantención de sus remuneraciones, para efectos de la información del SIMAT, se considera como subsidio la devolución que deben hacer las entidades pagadoras de subsidio a las instituciones públicas, del valor equivalente al subsidio del DFL N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la oportunidad en que se produce dicho reembolso.

número de subsidios iniciados respecto al año anterior aumentó un 3,1%, cifra que es menor que lo ocurrido en los años anteriores (2013 con 5,4% y 2014 con 6%). Por su parte, si se considera el número de subsidios iniciados durante el período enero – septiembre, se evidencia que para el año 2016 dicho número de subsidios presenta una disminución de 4,7% respecto de igual período del año 2015.

Junto con lo anterior, se observa que durante el período de análisis, el número de subsidios que fueron iniciados en el cuarto trimestre, al parecer tiene una gran influencia en la variación anual que experimenta el número de subsidios iniciados. En el año 2014, hasta el mes de septiembre se observaba un aumento de 3,5% en el número de subsidios iniciados, cifra que cambió de manera importante en el último trimestre del año, ya que la variación anual tuvo un incremento de 6%. Por el contrario, en el año 2015 se evidenció un incremento de 5,5% en el número de subsidios iniciados entre enero y septiembre, pero al considerar la variación anual, esta situación se revirtió, experimentando sólo un aumento de 3,1% en el número de subsidios iniciados. La principal explicación de este fenómeno es que, en algunas ocasiones, las entidades pagadoras de subsidios materializan el cobro de los subsidios al Fondo con retraso.

Sin embargo, se observa una disminución en la tasa de crecimiento del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en el año 2015, junto con una caída en lo que va transcurrido del año 2016, en comparación con igual período del año anterior. Este perfil decreciente podría ser un indicio de que el número de subsidios que se inician anualmente comenzará a estabilizarse.

Para verificar si existe evidencia que valide la hipótesis anterior, es necesario identificar cuáles son los factores que inciden en la variación del número de subsidios que se inician por permiso postnatal parental. Al respecto, existen dos elementos que permiten explicar esta variación. El primer factor está dado por el número de mujeres que tienen derecho a los subsidios maternos, y el segundo factor es la natalidad que tiene ese grupo de mujeres.

Para operacionalizar estos factores, se considera que la mejor alternativa para aproximarse a determinar el número de mujeres que tiene derecho a los subsidios maternos, corresponde a las mujeres cotizantes del sistema previsional, el cual se acotará sólo a las mujeres menores de 45 años, que corresponde al grupo de mujeres que mayormente se encuentra en edad fértil. Por su parte, la natalidad se construirá considerando la información del número de subsidios iniciados por descanso postnatal, que da cuenta de los nacidos vivos que acceden a los subsidios maternos, y el total de nacimientos que se registran en el país.

En el cuadro 7 se presenta el número de subsidios iniciados por descanso postnatal durante el período 2011-2016, y el número de nacimientos totales entre 2011 y 2014, período para el cual se tiene dicha información.

Cuadro 7. Número de subsidios iniciados por descanso postnatal y número total de nacimientos ocurridos en Chile, según año

Año	Número de subsidios iniciados por descanso postnatal	Variación Anual	Número de nacimientos total**	Cobertura subsidios maternos***
2011	90.410		248.879	36,3%
2012	93.250	3,1%	243.858	38,2%
2013	96.772	3,8%	242.862	39,8%

Año	Número de subsidios iniciados por descanso postnatal	Variación Anual	Número de nacimientos total**	Cobertura subsidios maternos***
2014	104.543	8,0%	252.194	41,5%
2015	104.866	0,3%		
2016*	78.583			

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

**Corresponde al número de nacimientos con inscripción corregida que reporta el INE en su Anuario de Estadísticas Vitales del año 2014. La información se reporta con dos años de desfase.

*** Corresponde a la razón entre el número de subsidios iniciados por descanso postnatal y el número de nacimientos total, expresado en porcentaje

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT e Instituto Nacional de Estadísticas.

Como se puede observar en el cuadro 7, el número de subsidios por descanso postnatal iniciados experimentó tasas de crecimiento positivas y crecientes entre los años 2012 y 2014, mientras que en el año 2015 dicha tasa se redujo prácticamente a cero. Esta trayectoria es similar a la evidenciada en el permiso postnatal parental, y por tanto permite suponer que el número de permisos postnatal parental luego de experimentar un crecimiento importante entre 2011 y 2014, a contar del año 2015 debería tender a estabilizar su crecimiento, de manera similar a como se observa en el cuadro 7.

Por su parte, en el cuadro 7 también se observa que la proporción de nacimientos que presenta cobertura en materia de subsidios maternos alcanzó en el año 2014 un 41,5%, cifra que es 5,2 puntos porcentuales mayor que en el año 2011. En este sentido, es importante mencionar que esta cifra se encuentra subestimada, ya que como se mencionó anteriormente, las funcionarias imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, si bien tienen derecho a la mantención de sus remuneraciones, las instituciones no tienen derecho a la devolución del valor equivalente al subsidio del DFL N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que realizan las demás instituciones públicas, el cual es financiado con cargo al FUPFySC, y por lo tanto para ese grupo de funcionarias no existen registros en el SIMAT de los beneficios maternos que tienen asociados.

Para conocer las variaciones que ha experimentado el número de cotizantes mujeres en edad fértil, en el cuadro 8 se muestra el número de mujeres menores de 45 años que cotiza en el sistema de AFP, así como la población total de mujeres del país entre los 15 y 45 años, la variación porcentual anual de ambas variables, y la cobertura previsional de las mujeres en edad fértil.

Cuadro 8. Número de mujeres menores de 45 años que cotiza en AFP y población de mujeres entre 15 y 45 años, según año

Año	Número de cotizantes mujeres hasta 45 años (promedio anual)	Variación	Número de mujeres entre 15 y 45 años**	Variación	Cobertura previsional mujeres en edad fértil***
2010	1.222.479		3.923.514		31,2%
2011	1.294.088	5,9%	3.930.050	0,2%	32,9%
2012	1.363.748	5,4%	3.985.427	1,4%	34,2%
2013	1.422.050	4,3%	4.000.119	0,4%	35,6%
2014	1.467.467	3,2%	4.013.344	0,3%	36,6%
2015	1.504.911	2,6%			
2016*	1.525.733	1,4%			

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

**Corresponde al número total de mujeres entre 15 y 45 años, reportado por el INE en su Anuario de Estadísticas Vitales del año correspondiente. La información se reporta con dos años de desfase.

*** Corresponde a la razón entre el número de cotizantes mujeres hasta 45 años y el número de mujeres entre 15 y 45 años, expresado en porcentaje

Fuente: Superintendencia de Pensiones e Instituto Nacional de Estadísticas.

Se observa en el cuadro 8 que el número de mujeres cotizantes ha experimentado un alza sostenida entre los años 2010 y 2016. En este sentido, se aprecia que el porcentaje de mujeres menores de 45 que presentan cotizaciones previsionales con respecto al total de mujeres entre 15 y 45 años, ha aumentado desde 31,2% en el año 2010, hasta 36,6% en el año 2014. Del mismo modo, entre los años 2011 y 2014 la variación de la cobertura previsional de mujeres en edad fértil equivale a 3,7 puntos porcentuales, lo cual podría explicar, en parte, el aumento de la cobertura de subsidios maternales de 5,2 puntos porcentuales del cuadro anterior.

Para comenzar a analizar el efecto que puede tener la natalidad, en el cuadro 9 se muestra la diferencia anual en el número de subsidios postnatal iniciados y de nacimientos totales, construida utilizando la información del cuadro 7.

Cuadro 9. Diferencia anual en el número de subsidios iniciados por descanso postnatal y número total de nacimientos ocurridos en Chile, según año

Año	Variación de subsidios iniciados por descanso postnatal*	Variación de nacimientos totales*
2012	2.840	-5.021
2013	3.522	-996
2014	7.771	9.332

*Corresponde a la variación con respecto al año anterior

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT e Instituto Nacional de Estadísticas.

Del cuadro 9 se observa que en el año 2014 el número de nacimientos totales experimentó un aumento, luego de mostrar dos años con caídas. Por el contrario, el número de subsidios por descanso postnatal iniciados durante el mismo período, muestra un crecimiento a tasas crecientes, lo cual podría indicar que la tasa de natalidad de las mujeres trabajadoras formales ha aumentado, explicando de este modo el aumento en el número total de nacimientos, o bien podría deber al aumento que presentó el número de mujeres en edad fértil con cotizaciones previsionales. Al respecto, si en el año 2014 nacieron 9.332 niños adicionales que en el año 2013, es posible señalar que de ese número, 7.771 nacimientos originaron subsidios por descanso postnatal iniciados, lo cual corresponde a un 83,3% del total de nacimientos adicionales.

Para verificar cómo ha evolucionado la natalidad de las mujeres cotizantes del sistema previsional menores de 45 años durante el período en análisis, especialmente para verificar si existen diferencias entre estas mujeres respecto de aquellas que no cumplen dicha condición, es necesario determinar cuál es la proporción de nacimientos durante un año, relativo al número de mujeres que compone cada grupo.

Por lo anterior, en el cuadro 10 se construye el “indicador de natalidad N°1”, que corresponde a la razón entre el número de subsidios iniciados anualmente por descanso postnatal respecto del número de mujeres menores de 45 años con cotizaciones en AFP, que se presentó en el cuadro 8. Por su parte, en la columna adyacente se presenta el inverso del indicador N°1, que se entiende como el número de trabajadoras con cotizaciones en AFP por cada niño que originó un subsidio por descanso postnatal.

Del mismo modo, en el cuadro 10 también se presenta el “indicador de natalidad N°2”, el cual se calcula como la razón entre el número de nacimientos correspondiente a madres que no percibieron subsidio maternal (determinado como la diferencia entre el número de nacimientos anuales y el número de subsidios iniciados por descanso postnatal), y el número de mujeres entre 15 y 45 años que no registra cotizaciones en AFP, estimada como la diferencia entre el total de mujeres entre 15 y 45 años y las mujeres menores de 45 años que registran cotizaciones en AFP. El inverso del indicador N°2 se entiende como el número de mujeres menores de 45 años que no presentan cotizaciones para AFP por cada niño nacido que no fue beneficiario de subsidios maternales.

Cuadro 10. Número de subsidios iniciados por descanso postnatal y número total de nacimientos ocurridos en Chile según año

Año	Natalidad en mujeres menores de 45 años con cotizaciones en AFP (Indicador de natalidad N°1)	Inverso del Indicador N°1	Natalidad en mujeres entre 15 y 45 años que no presentan cotizaciones en AFP (Indicador de natalidad N°2)	Inverso del Indicador N°2
2011	7,0%	14,3	6,0%	16,6
2012	6,8%	14,6	5,7%	17,4
2013	6,8%	14,7	5,7%	17,6
2014	7,1%	14,0	5,8%	17,2
2015	7,0%			

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, Superintendencia de Pensiones e Instituto Nacional de Estadísticas.

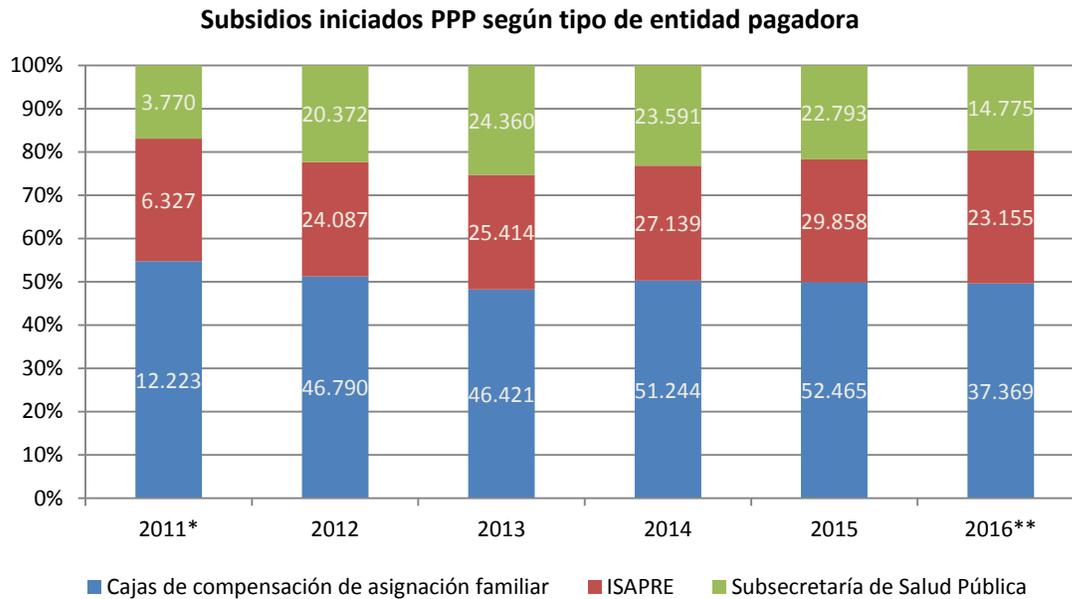
Del cuadro 10 se observa que el indicador N°1 es al menos un punto porcentual mayor que el indicador N°2 durante el período 2011 – 2014, lo cual indicaría que la tasa de natalidad es mayor entre quienes cuentan con un empleo formal, y que por tanto tienen derecho a los beneficios de protección a la maternidad. Al comparar el indicador inverso de ambos grupos, se observa que en el caso de las trabajadoras formales se inicia un subsidio maternal por cada 14 mujeres trabajadoras, mientras que en el caso de las mujeres que no que presentan cotizaciones previsionales, se observa que por cada 17 mujeres ocurre un nacimiento.

Todo lo anterior permite mostrar que pese a que el número de mujeres menores de 45 años con cotizaciones ha aumentado, su tasa de crecimiento anual ha disminuido sistemáticamente entre 2011 y 2016. Sin embargo, no se evidencia una variación en la tasa de natalidad de este grupo, ya que según se observa en el cuadro 10, se mantiene prácticamente invariable en el período de análisis.

Por lo anterior, se puede concluir que el fuerte incremento observado en el número de subsidios por descanso postnatal iniciados en los años 2013 y 2014 (lo cual afectó con rezago al número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental), se explica principalmente por el aumento en el número de mujeres que presenta cotizaciones previsionales, y que dada la desaceleración del número de cotizantes mujeres en edad fértil, es esperable que en el corto plazo no se observe una variación importante en el número de subsidios maternales iniciados.

Para finalizar la caracterización del permiso postnatal parental, a continuación en la figura 1 se muestra la distribución del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y tipo de entidad pagadora de subsidios.

Figura 1. Distribución del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y tipo de entidad pagadora de subsidio



*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

De la figura 1 se observa que los subsidios iniciados por permiso postnatal parental son pagados principalmente por las CCAF, los cuales representan prácticamente el 50% del total de subsidios iniciados. En cuanto a cómo ha evolucionado la composición según tipo de entidad pagadora, el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental que fueron pagados entre los años 2012 y 2015 por las CCAF y la Subsecretaría de Salud Pública, aumentó un 12,1% y 11,9%, respectivamente¹⁹. Por el contrario, las ISAPRE aumentaron el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en el mismo período en un 24%, lo cual representa prácticamente el doble de aumento que el mostrado por los otros dos tipos de entidades pagadoras.

¹⁹ Los porcentajes a los cuales se hace referencia se presentan en el cuadro A6 del anexo.

4.3. Análisis de la utilización de la extensión de jornada parcial del permiso postnatal parental

El Mensaje Presidencial que acompañó al proyecto de ley que creó el permiso postnatal parental señaló, entre otras cosas, que era necesario modernizar la legislación de protección a la maternidad, introduciendo elementos que permitan superar las rigideces que exhibían los permisos por descanso maternal (prenatal y postnatal) en cuanto a la capacidad de las madres de elegir una modalidad de utilización de los beneficios distinta de la jornada completa.

Considerando que el beneficio que se introducía resultaba obligatorio para todas las madres que hacían uso del subsidio por descanso postnatal, y que dada la existencia de un tope imponible de las remuneraciones o rentas, las trabajadoras de remuneraciones mayores a dicho tope se ven afectadas con una merma importante en el ingreso mensual (situación similar a la que ocurre con los demás subsidios por incapacidad laboral, pero que se vuelve más relevante en el caso de los subsidios maternos por la duración de éstos), la nueva ley le otorgó a la madre trabajadora la opción de utilizar el permiso postnatal parental en media jornada, período durante el cual las madres o padres pueden complementar el subsidio postnatal parental con la remuneración por la media jornada de trabajo que realizan, con lo que se amortigua la disminución del ingreso mensual de aquellas madres o padres cuya remuneración mensual sea superior al tope imponible vigente.

A continuación, se presenta la evolución que ha tenido el permiso postnatal parental, y su correspondiente subsidio, desagregado según modalidad de uso. Para ello, se utilizará la información contenida en el SIMAT. El objetivo de esta sección es conocer si las mujeres trabajadoras beneficiarias de subsidios maternos valoran la flexibilidad que les entrega este beneficio, y por tanto optan por la modalidad de jornada parcial, asimismo, también se pretende identificar las características del grupo de beneficiarias según las diferentes modalidades de uso del permiso postnatal parental.

En el cuadro 11 se muestra el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y modalidad de uso.

Cuadro 11. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y modalidad de uso

Año	Jornada completa	Jornada parcial	Total subsidios PPP iniciados	% subsidiadas con jornada parcial
2011*	20.586	1.734	22.320	7,8%
2012	89.330	1.919	91.249	2,1%
2013	94.996	1.199	96.195	1,2%
2014	100.968	1.006	101.974	1,0%
2015	104.169	947	105.116	0,9%
2016**	74.703	596	75.299	0,8%
Total	484.752	7.401	492.153	1,5%

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

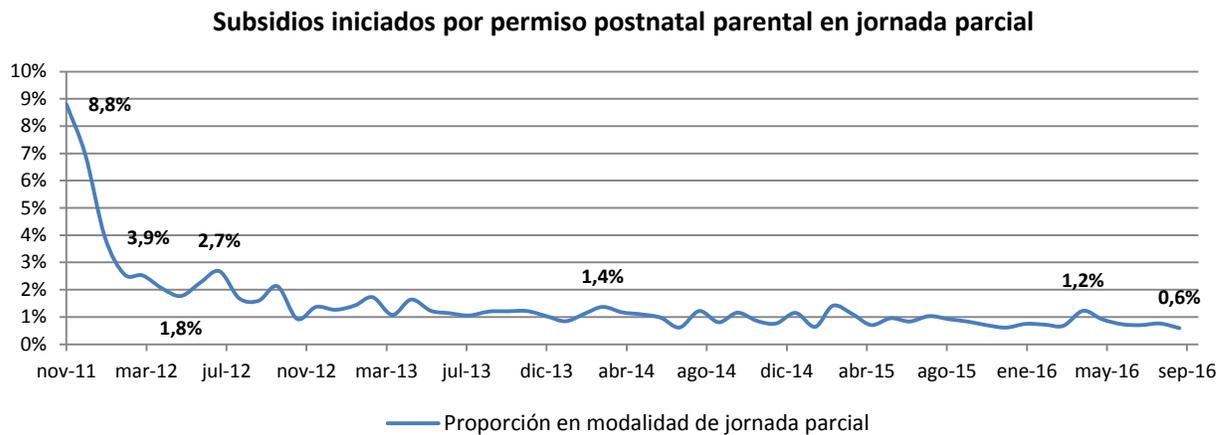
**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 11, el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial ha sido utilizada por 7.401 trabajadoras durante el período comprendido entre noviembre de 2011 y septiembre de 2016, ambos meses inclusive, lo cual representa una tasa de uso de la modalidad de jornada parcial de 1,5% del total de subsidios iniciados. En particular, se observa que en el año 2011²⁰ la utilización de esta modalidad alcanzó un 7,8%, lo cual es por lejos la mayor tasa de utilización registrada. A contar del año 2012 se ha observado una disminución sistemática de la proporción de permisos postnatal parental que son utilizados en modalidad de jornada parcial, tendiendo a representar poco menos de un 1% del total de subsidios iniciados a contar del año 2014.

En la figura 2 se muestra la evolución mensual del porcentaje de subsidios iniciados por permiso postnatal parental que corresponde a la modalidad de jornada parcial respecto del total de subsidios iniciados.

Figura 2. Porcentaje de utilización mensual del subsidio por permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

En la figura 2 se observa gráficamente como la utilización mensual de la modalidad de jornada parcial registra una tendencia decreciente en el tiempo, la cual tiende a estabilizarse y representar aproximadamente un 1% del total de subsidios que se inician mensualmente.

Para complementar y entender el fenómeno anterior, especialmente en lo relacionado con la importante diferencia en la tasa de uso del permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial en los primeros meses de funcionamiento del permiso, es necesario considerar un elemento importante que permite explicar el comportamiento del beneficio en los primeros meses desde su entrada en vigencia. En efecto, la Ley N°20.545 incluyó un artículo transitorio²¹ que autorizó a las trabajadoras que incluso habían terminado su periodo de descanso postnatal antes de la entrada en vigencia de la nueva ley, a utilizar el permiso postnatal parental hasta que

²⁰ La información para el año 2011 corresponde únicamente a 2 meses: noviembre y diciembre.

²¹ El texto señala que “quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, de conformidad al inciso segundo del citado artículo, hasta que el menor cumpla treinta semanas.”

el hijo cumpliera 24 semanas si optaban por el beneficio en modalidad de jornada completa, o hasta que éste cumpliera 30 semanas si optaban por la modalidad de jornada parcial.

Tal como se mostró en la figura 1, luego de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines del mes de octubre de 2011, la proporción de beneficios iniciados en modalidad de jornada parcial comenzó a estabilizarse a mediados del año 2012, fecha que coincide con el término del período en que las madres trabajadoras se podían acoger a las disposiciones del artículo transitorio de la Ley N°20.545. Junto con lo anterior, la exposición mediática que tuvo su implementación puede haber influido de manera importante en fomentar el uso de las características más novedosas, sin que ese efecto pueda considerarse duradero en el tiempo.

Para analizar si efectivamente el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial es utilizado principalmente por el grupo de beneficiarias que presenta remuneraciones más altas, como se presumió al momento de presentar el proyecto de ley, en el cuadro 12 se presenta el número subsidios iniciados según tramo de remuneración imponible y modalidad de uso.

Cuadro 12. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según tramo de remuneración imponible y modalidad de uso durante el período 2011-2016

Tramo de remuneración imponible en \$ de cada año	Jornada completa	Jornada parcial	Total subsidios PPP iniciados	% subsidiadas con jornada parcial
0 - 200.000	95.707	617	96.324	0,6%
200.001 - 400.000	168.210	1.276	169.486	0,8%
400.001 - 600.000	70.695	810	71.505	1,1%
600.001 - 800.000	46.189	673	46.862	1,4%
800.001 - 1.000.000	30.281	567	30.848	1,8%
1.000.001 - 1.200.000	18.949	447	19.396	2,3%
1.200.001 - 1.400.000	13.698	367	14.065	2,6%
1.400.001 - 1.600.000	17.340	1.386	18.726	7,4%
1.600.001 - 1.800.000	15.968	922	16.890	5,4%
1.800.001 y más	7.715	336	8.051	4,2%
Total	484.752	7.401	492.153	1,5%

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se observa del cuadro 12, el número de subsidios que fueron utilizados mediante la modalidad de jornada parcial aumenta como proporción del total de subsidios iniciados cuando mayor es el tramo de remuneración imponible de las beneficiarias. En este sentido se aprecia que las beneficiarias que más utilizan esta modalidad corresponden a quienes presentan las remuneraciones más altas, especialmente quienes se encuentran en torno al ingreso máximo imponible. Lo anterior se puede observar gráficamente en la figura A1 del anexo.

A continuación, en el cuadro 13²² se presenta la remuneración promedio de las beneficiarias desagregada por modalidad de uso del permiso, las cuales se encuentran expresadas en pesos de cada año y en unidades de fomento.

²² En el cuadro A7 del anexo se presenta detalle del ingreso máximo imponible mensual para el período 2010 - 2016, junto con el correspondiente valor de la unidad de fomento utilizado para la construcción del cuadro 16.

Cuadro 13. Remuneración promedio de las beneficiarias de permiso postnatal parental en \$ y unidades de fomento (UF) según año y modalidad de uso

Año	Jornada Completa (\$ de cada año)	Jornada parcial (\$ de cada año)	Jornada completa (UF ***)	Jornada parcial (UF ***)
2011*	\$ 411.180	\$ 706.766	19,1	32,9
2012	\$ 446.384	\$ 865.964	19,9	38,6
2013	\$ 484.077	\$ 1.013.624	21,2	44,4
2014	\$ 526.138	\$ 1.103.488	22,5	47,1
2015	\$ 593.473	\$ 1.155.338	26,3	51,2
2016**	\$ 657.947	\$ 1.186.234	25,7	46,3
Variación 2016/2012	47,4%	37,0%	29,1%	19,9%

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información hasta el mes de septiembre de 2016.

***UF al 31 de enero de cada año según cuadro A7 del anexo.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 13, desde el año 2011 las trabajadoras que optaron por utilizar el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial, presentan una remuneración promedio que es significativamente más alta que quienes utilizaron el beneficio en modalidad de jornada completa. Quienes optan por la modalidad de jornada parcial prácticamente duplican la remuneración promedio de quienes no lo hacen, sin embargo este grupo, a su vez presenta una remuneración promedio que ha experimentado una variación entre los años 2012 y 2016, que es 10 puntos porcentuales más baja comparado con las mujeres trabajadoras que utilizan la modalidad de jornada completa.

En el cuadro 14 se presenta el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según si la remuneración de la beneficiaria es estrictamente inferior o superior o igual al tope imponible mensual²³.

Cuadro 14. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y remuneración inferior o superior o igual al tope imponible mensual

Año	Remuneración menor al tope imponible mensual	Remuneración superior o igual al tope imponible mensual	Total subsidios PPP iniciados	% subsidiadas con remuneración superior o igual al tope imponible mensual
2011*	21.109	1.211	22.320	5,4%
2012	88.531	2.718	91.249	3,0%
2013	93.558	2.637	96.195	2,7%
2014	99.069	2.905	101.974	2,8%
2015	102.341	2.775	105.116	2,6%
2016**	73.461	1.838	75.299	2,4%
Total	478.069	14.084	492.153	2,9%

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

²³ La información disponible sólo hace referencia a la remuneración imponible de la beneficiaria. Por lo tanto, si bien una trabajadora puede tener una remuneración superior al tope imponible, no se tiene la información de cuál es su remuneración total, y por tanto no se puede estimar la brecha entre su remuneración y el monto de subsidio al cual tiene derecho.

Por su parte, del cuadro 14 se desprende que desde la creación del permiso postnatal parental el número de beneficiarias que presentan remuneraciones superiores o iguales al tope imponible mensual supera apenas las 14.000, representando sólo un 2,9% del total de subsidios iniciados. Como proporción del número de subsidios iniciados anualmente, en el período 2012 -2016, las beneficiarias con remuneraciones superiores o iguales al tope imponible mensual han variado entre un 2,4% y un 3%²⁴. Adicionalmente, se puede observar que, el grupo de potenciales beneficiarias que señalaba el Mensaje Presidencial, corresponde sólo una pequeña fracción que no supera el 3% del total de beneficiarias.

A continuación se analizará la relación entre el uso del permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial y la remuneración imponible de las beneficiarias. Específicamente, en el cuadro 15 se presenta el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental de las beneficiarias que presentan una remuneración superior o igual al tope imponible mensual desagregado por año y modalidad de uso.

Cuadro 15. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental con remuneración superior o igual al tope imponible mensual según año y modalidad de uso

Año	Jornada completa	Jornada parcial	Total subsidios PPP iniciados	% subsidiadas con jornada parcial
2011*	910	301	1.211	24,9%
2012	2.425	293	2.718	10,8%
2013	2.424	213	2.637	8,1%
2014	2.718	187	2.905	6,4%
2015	2.642	133	2.775	4,8%
2016**	1.766	72	1.838	3,9%
Total	12.885	1.199	14.084	8,5%

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Si se consideran sólo a las beneficiarias que registran remuneraciones superiores o iguales al ingreso tope imponible mensual, la proporción de éstas que opta por la modalidad de jornada parcial presenta una disminución importante y persistente en el tiempo. Como se puede ver en el cuadro 15, mientras en el año 2011 el 24,9% de las trabajadoras con remuneración superior o igual al tope imponible utilizaba la modalidad de jornada parcial, en el año 2016 esta cifra llega sólo a 3,9%. Durante todo el período sólo un 8,5% del total de beneficiarias del permiso postnatal parental que presentaron una remuneración superior o igual al tope imponible mensual lo hizo utilizando la modalidad de jornada parcial, el restante 91,5% lo en la modalidad de jornada completa.

En el cuadro 16 se muestra el número de subsidios iniciados en modalidad de jornada parcial desagregada según si la remuneración de la beneficiaria es superior o inferior al tope imponible mensual para cada año.

²⁴ Este resultado es esperable porque la evolución de las remuneraciones en el ciclo de vida hace que sea más probable que se alcance el tope máximo imponible en edades “post fértiles”.

Cuadro 16. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial según año y si la remuneración es inferior o superior al tope imponible mensual

Año	Remuneración menor que ingreso máximo imponible	Remuneración superior o igual que ingreso máximo imponible	Total subsidios PPP iniciados	% subsidiadas con Remuneración superior o igual que ingreso máximo imponible
2011*	1.433	301	1.734	17,3%
2012	1.626	293	1.919	12,5%
2013	986	213	1.199	15,8%
2014	819	187	1.006	16,4%
2015	814	133	947	11,4%
2016**	524	72	596	10,4%
Total	6.202	1.199	7.401	16,2%

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede ver en el cuadro 16, de las 7.401 trabajadoras beneficiarias del subsidio por permiso postnatal parental que optaron por la modalidad de jornada parcial, sólo un 16,2% corresponde a beneficiarias con una remuneración superior o igual al tope imponible mensual, mientras que en el caso de las trabajadoras que optaron por la modalidad de jornada completa este porcentaje corresponde un 2,7%. Por su parte, durante los años 2015 y 2016 se observa que esta proporción ha disminuido respecto al periodo 2011-2014, no superando el 11,4% del total de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial. En suma, del total de subsidios iniciados en modalidad de jornada parcial, el 83,8%²⁵ de las beneficiarias no presentaban una remuneración superior o igual al tope imponible mensual²⁶.

Del mismo modo como se presentó el análisis del uso de la modalidad de jornada parcial según remuneraciones de la beneficiaria, a continuación se presenta un análisis respecto de la utilización del beneficio según edad de las beneficiarias.

En el cuadro 17 se presenta el número de subsidios iniciados según rango de edad de la beneficiaria y modalidad de uso.

Cuadro 17. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en el período 2011-2016 según rango de edad de la beneficiaria y modalidad de uso

Rango de edad	Jornada completa	Jornada parcial	Total subsidios PPP iniciados	% subsidiadas con jornada parcial
20 o menos	16.277	154	16.431	0,9%
21 - 25	92.695	722	93.417	0,8%
26 - 30	147.430	1.755	149.185	1,2%
31 - 35	139.179	2.708	141.887	1,9%
36 - 40	73.420	1.729	75.149	2,3%
41 - 45	14.973	304	15.277	2,0%
46 - 50	662	27	689	3,9%
51 y más	116	2	118	1,7%

²⁵ Corresponde al complemento del 16,2% que utiliza el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial.

²⁶ Durante el año 2016, cerca de un 5% de las mujeres cotizantes del sistema de pensiones presentó una remuneración imponible igual al tope imponible mensual (Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Pensiones).

Rango de edad	Jornada completa	Jornada parcial	Total subsidios PPP iniciados	% subsidiadas con jornada parcial
Total	484.752	7.401	492.153	1,5%

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 17, entre los años 2011 y 2016 el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental que son utilizados en modalidad de jornada parcial crece según aumenta la edad de las beneficiarias. Mientras para las beneficiarias menores de 30 años la utilización de la modalidad de jornada parcial no supera el 1,2% de los casos, un 2,3% y un 3,9% de quienes utilizan la jornada parcial tienen entre 36 – 40 y entre 46 - 50 años, respectivamente.

En el cuadro 18 se presenta el porcentaje de permisos postnatal parental que fueron utilizados en modalidad de jornada parcial según rango de edad y año.

Cuadro 18. Porcentaje de subsidios iniciados por permiso postnatal parental utilizados en modalidad de jornada parcial según rango de edad y año

Rango de edad	2011*	2012	2013	2014	2015	2016**
20 o menos	5,9%	1,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%
21 - 25	4,7%	1,2%	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%
26 - 30	7,1%	1,8%	1,0%	0,6%	0,6%	0,6%
31 - 35	10,1%	2,7%	1,6%	1,4%	1,1%	1,0%
36 - 40	9,8%	3,1%	2,1%	1,6%	1,6%	1,4%
41 - 45	6,5%	2,3%	1,7%	2,1%	1,6%	1,2%
46 - 50	15,4%	3,8%	7,8%	2,2%	2,1%	0,9%
51 y más	0,0%	5,9%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%
Total Anual	7,8%	2,1%	1,2%	1,0%	0,9%	0,8%

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

De igual forma que en el cuadro 17, en el cuadro 18 se visualiza que, a excepción del año 2011, las mujeres mayores de 31 años tuvieron una tasa de uso del permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial superior al promedio en todos los años. A contar del año 2014 la utilización de la modalidad de jornada parcial se reduce de manera importante en los tramos de edad más altos, mientras que en los tramos de edad de beneficiarias menores de 40 años se mantiene de manera relativamente estable en cada grupo, sin perjuicio de que tiende a ser utilizada mayormente por beneficiarias entre 36 y 45 años²⁷.

En el cuadro 19 se presenta la edad promedio de las beneficiarias de subsidio por permiso postnatal parental según año y modalidad de uso.

Cuadro 19. Edad promedio de beneficiarias de subsidio por permiso postnatal parental según año y modalidad de uso

Año	Jornada Completa	Jornada Parcial	Diferencia (años)
2011*	29,9	31,2	1,3
2012	29,9	31,7	1,8

²⁷ El alto valor del porcentaje (7,8%) del rango de edad de 46-50 años que se observa en 2013, se explica por el bajo número de subsidios iniciados en dicho rango etario.

Año	Jornada Completa	Jornada Parcial	Diferencia (años)
2013	30,1	32,6	2,5
2014	30,1	32,9	2,8
2015	30,3	32,8	2,6
2016**	30,5	32,9	2,4

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Según se observa en el cuadro 19, y de manera consistente con lo presentado en los cuadros 17 y 18, quienes utilizan el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial se caracterizan por ser en promedio dos años mayores que quienes lo hacen en modalidad de jornada completa. Esto se puede relacionar con las diferencias a nivel de ingreso que tiene el grupo de beneficiarias que utiliza la modalidad de jornada parcial.

Dado lo anterior, en el cuadro 20 se presenta el número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial según tres tramos de remuneración imponible, estos son: remuneración menor o igual a \$1.000.000, remuneración imponible entre \$1.000.001 y \$1.400.000, y remuneración imponible superior a \$1.400.001.

Cuadro 20. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial en el período 2011 – 2016 según rango de edad de la beneficiaria y tramo de remuneración imponible

Rango de Edad	Menos de 1.000.000	Dist*.	Entre 1.000.001 y 1.400.000	Dist*.	Más de 1.400.001	Dist*.
20 o menos	153	3,9%	1	0,1%	-	0,0%
21 - 25	698	17,7%	14	1,7%	10	0,4%
26 - 30	1.251	31,7%	203	24,9%	301	11,4%
31 - 35	1.155	29,3%	335	41,2%	1.218	46,1%
36 - 40	570	14,5%	224	27,5%	935	35,4%
41 - 45	104	2,6%	34	4,2%	166	6,3%
46 - 50	11	0,3%	3	0,4%	13	0,5%
51 y más	1	0,0%	-	0,0%	1	0,0%
Total	3.943	100%	814	100%	2.644	100%

*Corresponde a la distribución porcentual según rango de edad para el respectivo tramo de remuneración imponible.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 20, mientras las beneficiarias que presentan remuneraciones inferiores o iguales a \$1.000.000 se concentran principalmente entre los 26 y 35 años (61%), poco más del 20% de las beneficiarias que optaron por la jornada parcial tiene menos de 25 años. Por el contrario, en el caso de quienes tienen una remuneración imponible entre \$1.000.001 y \$1.400.000, el 93,6% de las beneficiarias se concentra entre los 26 y 40 años de edad, y menos de un 2% corresponde a beneficiarias menores de 25 años. Por su parte, para las beneficiarias cuya remuneración imponible es superior a \$1.400.000, el 81,5% de las beneficiarias tienen edades entre los 31 y 40 años de edad.

Del análisis descriptivo anterior se desprende que las trabajadoras que utilizan el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial se caracterizan por tener una remuneración promedio mensual que prácticamente duplica la de quienes no lo utilizan en dicha modalidad.

Junto con lo anterior, la gran mayoría de las trabajadoras (91,5%) que presentaron una remuneración superior al tope imponible mensual utilizaron el permiso postnatal parental en modalidad de jornada completa, por lo cual no existe evidencia que apoye una conducta estratégica por aumentar el nivel de ingreso mensual por la vía de complementar el subsidio maternal con remuneraciones.

Del mismo modo, el 83,8% de quienes optaron por utilizar el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial corresponde a beneficiarias con una remuneración inferior al ingreso máximo imponible.

A continuación se analizarán algunas posibles causas que podrían explicar el comportamiento del grupo de beneficiarias que utiliza el permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial.

Recientemente, Fajnzylber y Poblete (2013) analizaron la utilización del seguro de cesantía chileno por parte de beneficiarios elegibles, señalando, entre otras cosas, que existen al menos cuatro elementos que es necesario tener en consideración al momento de evaluar y explicar el grado de utilización de un beneficio, estos elementos son los siguientes: 1) determinantes pecuniarios del beneficio; 2) costos de información; 3) costos de transacción o administrativos y; 4) costos sociales o psicológicos.

Determinantes pecuniarios

La Ley N°20.545 establece que las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas, inmediatamente a continuación de finalizado el período de descanso postnatal, el cual puede ser utilizado por la mitad de la jornada, y en tal caso el período de descanso se extiende en 6 semanas llegando a un total de 18 semanas. Adicionalmente, la ley establece que la base de cálculo del subsidio asociado será la misma base utilizada en el caso de los subsidios por descanso prenatal y postnatal, y que el subsidio al cual tiene derecho la beneficiaria se reduce a la mitad en caso que ésta opte por utilizarlo en la modalidad de jornada parcial.

Para analizar el efecto que tiene la utilización del permiso postnatal parental en jornada parcial en el ingreso mensual de una trabajadora, se simulará un ejemplo simplificado que ilustra las diferencias en la composición de la remuneración y del subsidio para una trabajadora que presenta una remuneración bruta mensual de \$3.000.000, la cual excede el ingreso máximo imponible. Este ejercicio se detalla en el cuadro 21, y para efectos de simplificar el ejemplo, se supondrá que el tope imponible mensual corresponde a un monto de \$2.000.000.

Cuadro 21. Simulación del efecto de utilizar el permiso postnatal parental para una trabajadora con remuneración superior al tope imponible mensual

Información de remuneraciones (remuneración superior que tope imponible)		
Remuneración Bruta		\$3.000.000
Tope imponible		\$2.000.000
Caso 1) jornada parcial		
Remuneración (por media jornada) [1]		\$1.500.000
Subsidio (por media jornada)	[2]	\$1.000.000

Total ingreso mensual [1] + [2]	\$2.500.000
Resultado caso 1) jornada parcial	
Ingreso Semanal (remuneración + subsidio)	\$625.000
Remuneración por 18 semanas [3]	\$6.750.000
Subsidio por 18 semanas [4]	\$4.500.000
Ingreso durante 18 semanas [3]+[4]	\$11.250.000
Caso 2) jornada completa	
Subsidio (por jornada completa)	\$2.000.000
Resultado caso 2) jornada completa	
Subsidio semanal (jornada completa)	\$500.000
Ingreso durante 12 semanas (100% subsidio) [5]	\$6.000.000
Remuneración durante 6 semanas [6]	\$4.500.000
Ingreso durante 18 semanas [5]+[6]	\$10.500.000

Fuente: Elaboración propia basado en datos simulados.

Como se puede observar en cuadro 21, dado que existe un tope imponible mensual, el monto de subsidio al cual tiene derecho una trabajadora durante el período de permiso postnatal parental varía dependiendo de si utiliza el beneficio en jornada parcial o jornada completa. En el ejemplo que se presenta, utilizar el permiso durante 18 semanas supone tener ingresos por un monto aproximado de \$11.250.000 - compuestos por remuneraciones (\$6.750.000) y subsidios (\$4.500.000) -, mientras que en el mismo período, pero utilizando el permiso en jornada completa por 12 semanas, y luego percibiendo la remuneración completa durante las restantes 6 semanas, el total de ingresos corresponden a \$10.500.000 – compuesto por remuneraciones (\$4.500.000) y subsidios (\$6.000.000)-. Por su parte, en el cuadro A8 del anexo, se presenta otra simulación, en este caso de una trabajadora con remuneración inferior al tope imponible mensual, en la cual se muestra que no existirían diferencias²⁸ en el total de ingresos mensuales para este grupo de trabajadoras cuando se utiliza una u otra modalidad de uso de permiso postnatal parental.

La principal diferencia entre la utilización de la modalidad de jornada completa y jornada parcial corresponde a la composición del ingreso mensual de las trabajadoras. En el caso de la jornada completa, independiente del monto de la remuneración, el principal componente del ingreso mensual corresponde a gasto público producto del subsidio al que tiene derecho cada beneficiaria, mientras que en el caso de la jornada parcial la proporción que representan los subsidios se reduce y en el caso de las trabajadoras con remuneración superior al tope imponible su ingreso se compone principalmente por gasto del empleador a través de remuneraciones.

Con lo anterior, de operar consideraciones únicamente pecuniarias, las trabajadoras con remuneraciones superiores al tope imponible mensual deberían en cualquier caso optar por el permiso en modalidad de jornada parcial, puesto que de este modo incrementarían el ingreso mensual respecto de la alternativa de uso en modalidad de jornada completa. Sin embargo, como se observó anteriormente, esta situación no ocurre, y sólo una pequeña proporción de las trabajadoras utiliza la modalidad de jornada parcial cuando su remuneración es superior al mencionado tope imponible.

Una posible razón que podría explicar el bajo uso de la jornada parcial en las trabajadoras de remuneraciones altas dice relación con los costos de transporte, tanto monetarios como de

²⁸ Si bien no existen diferencias en el total de ingresos mensuales, existen diferencias en la composición del ingreso. En este caso, utilizar el permiso postnatal parental en modalidad de jornada completa supone un mayor gasto fiscal.

tiempo, asociados a tener que asistir diariamente al lugar de trabajo. De igual forma, puede afectar la decisión de utilizar la modalidad de jornada parcial los costos asociados al cuidado del hijo durante el período por el cual se ausenta la madre.

Continuando con el ejemplo anterior, si bien el uso de la modalidad de jornada parcial genera un incremento en el nivel de ingreso mensual de la beneficiaria, en el ejemplo que se presentó, este incremento corresponde sólo a \$750.000 durante las 18 semanas por las que se extendería el permiso, lo cual equivale a un aumento de 7,1% comparado con el caso alternativo. Es preciso señalar que este ejemplo representa un caso de remuneración que una pequeña proporción de trabajadoras presenta, ya que supone una remuneración muy superior que la del promedio nacional y de las beneficiarias de subsidios maternales. Por lo anterior, al convertir la diferencia de ingresos a un monto mensual, se tiene que el incremento correspondería sólo a \$166.667, que para el caso de personas con una remuneración superior al tope imponible puede no ser suficientemente atractivo e incluso insuficiente para cubrir los costos antes mencionados.

Lo anterior se acrecienta cuando se considera que utilizar la modalidad de jornada parcial implica cambiar la organización y rutinas adquiridas durante el período de descanso pre y postnatal. En este sentido, la madre puede considerar que el apego que alcanzó con su hijo durante el período pre y postnatal podría verse afectado, y por tanto priorizar esta relación a tiempo completo con el objeto de fortalecerla.

Otro factor importante a la hora de explicar el bajo uso de la modalidad de jornada parcial dice relación con la duración del permiso. El permiso en jornada completa es de 12 semanas, mientras que la modalidad de jornada parcial sólo corresponde a 18 semanas, durante las cuales se trabaja la mitad de la jornada laboral. Por un lado, se podría considerar que las 18 semanas de beneficio en jornada parcial equivalen a 9 semanas en jornada completa, lo cual podría implicar un desincentivo al momento de optar por este beneficio en jornada parcial.

La posibilidad de emplear el beneficio en jornada parcial para aquellas personas con una remuneración inferior al tope imponible resulta indiferente en términos del ingreso mensual que perciben comparado con el caso alternativo. Sin embargo, se ha evidenciado que la gran mayoría de las trabajadoras que utiliza la modalidad de jornada parcial presenta remuneraciones inferiores al mencionado límite. En tal caso, se deben tener consideraciones que se relacionan con otros elementos como la familiaridad o la disponibilidad de la empresa para utilizar trabajadores en jornada parcial, la existencia y capacidad de acceder a una sala cuna cercana al domicilio de la trabajadora y/o del lugar de trabajo, las redes de apoyo que tiene disponible la trabajadora para el cuidado del hijo durante la media jornada en que trabaja, así como su disponibilidad para compatibilizar el tiempo y esfuerzo dedicado en el trabajo con los cuidados que requiere el menor.

Costos de información

Respecto a los costos de información, se observa que, a diferencia de lo ocurrido en el año 2011 con el lanzamiento del permiso postnatal parental, el cual tuvo una cobertura mediática importante y amplia difusión, en la actualidad este permiso se encuentra funcionando en régimen y por tanto no se desarrollan campañas comunicacionales especiales. Si bien no es posible suponer que las trabajadoras desconocen la existencia de la modalidad de uso en jornada parcial, al menos

es posible relacionar una tasa de uso más alta durante el período de mayor promoción del beneficio.

Costos de transacción

En cuando a los costos de transacción se encuentra el procedimiento que es necesario realizar para la utilización del beneficio. En primer lugar, la ley supone que el beneficio se utilizará en la modalidad de jornada completa y, por tanto, obliga a las trabajadoras que opten por utilizar el beneficio en modalidad de jornada parcial a que notifiquen con cierta antelación su voluntad de hacer uso de ella. Lo anterior, sumado a una subvaloración de los beneficios que se pueden obtener de utilizar la modalidad de jornada parcial, permite presumir que su utilización se remita a un conjunto de personas que valoran de manera especial este tipo de beneficios, o bien que, dadas algunas condiciones particulares que experimentan, pueden aprovechar de mayor forma esta modalidad de uso.

Junto con lo anterior, la ley faculta al empleador a negar la reincorporación de la trabajadora en jornada parcial cuando, por la naturaleza de las labores, sólo sea posible retomar sus actividades en la misma jornada en que originalmente se encontraba contratada.

Adicionalmente, ya que durante el período de uso del permiso postnatal parental las madres trabajadoras amamantan a sus hijos, la utilización de la modalidad de jornada parcial se puede ver afectada por las dificultades que éstas pueden enfrentar al momento de alimentar a sus hijos en el lugar de trabajo, ya sea por no contar con un espacio para ello o por los desplazamientos que se deban efectuar y por la dificultad de solucionar el cuidado de ellos, durante el tiempo que deben asistir al trabajo, si no tienen derecho a sala cuna.

Costos sociales o psicológicos

Finalmente, los costos sociales o psicológicos son difíciles de identificar, pero no podemos descartar dentro de esta categoría se podría incluir la creencia por parte de las trabajadoras de que no se les respetará el horario al asistir a su trabajo en la modalidad de jornada parcial, lo que podría influir al momento de decidir si opta por esta modalidad.

4.4. Análisis de la utilización del traspaso del permiso postnatal parental al padre del menor

A raíz de la importancia de fortalecer la figura paterna en el desarrollo temprano de los hijos y promover el apego entre padre e hijo, uno de los objetivos perseguidos al crear el permiso postnatal parental fue aumentar la corresponsabilidad del padre y la madre en el cuidado de los hijos y facilitar una mayor conciliación entre la familia y el trabajo.

Lo anterior se fundó en estudios que mostraban que el apego seguro materno y paterno influía mutuamente y de manera interdependiente, Grossmann et al (2002), Quaglia (2007) y Grossmann & Grossmann (2009). Adicionalmente, los estudios²⁹ muestran que la participación del padre en el período perinatal se asocia con un mayor nivel de desarrollo cognitivo y social del niño, una menor tasa de depresión materna, menor estrés parental y una mayor participación del padre en la crianza a lo largo de la vida del hijo.

En esta sección se presentará información del nivel de uso de la opción de la madre de traspasar parte del permiso postnatal parental al padre del menor, esto con el objetivo de determinar si las madres y padres utilizan y comparten los beneficios asociados a la presencia de la figura paterna en el desarrollo infantil temprano que dispone la ley, así como también identificar las posibles causas que explican el nivel de uso observado.

4.4.1. Análisis general

Para dar cuenta de lo anterior se utilizará la información contenida en el SIMAT. En el cuadro 22 se muestra el número de permisos postnatal parental que fueron traspasados al padre del menor y la proporción que representan del total de subsidios iniciados por año.

Cuadro 22. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental y permisos traspasados al padre según año

Año	Número de subsidios iniciados	Número de permisos traspasados	% subsidios iniciados traspasos
2011*	22.320	1	0,00%
2012	91.249	292	0,32%
2013	96.195	277	0,29%
2014	101.974	218	0,21%
2015	105.116	220	0,21%
2016**	75.299	149	0,20%
Total	492.153	1.157	0,24%

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Se observa en el cuadro 22 que desde la implementación del permiso postnatal parental a fines del año 2011 y hasta el mes de septiembre del año 2016, se han traspasado un total de 1.157

²⁹ Más estudios relacionados con apego se pueden encontrar en Van IJzendoorn (2010).

permisos, esto representa una muy baja proporción respecto del total de subsidios iniciados durante todo el período de análisis, equivalente a un 0,24% del total de subsidios iniciados. Se observa además que la mayor proporción de permisos traspasados se alcanzó en el año 2012 con un 0,32% del total de subsidios iniciados.

Considerando que la legislación permite el traspaso de semanas completas de permiso al padre del menor, con un mínimo de una y hasta seis semanas, equivalente a un máximo de 42 días del permiso postnatal parental de la madre, resulta interesante conocer la duración del permiso en aquellos casos en que es traspasado y si esta duración ha presentado variaciones a través del tiempo. En el cuadro 23 se presenta el número de días de permiso traspasados al padre, el número de permisos traspasados y el número de días promedio traspasados por año.

Cuadro 23. Número de días promedio de permisos traspasados de la madre al padre según año

Año	N° de días de permiso traspasados	N° de permisos traspasados	N° de días promedio traspasados
2011*	42	1	42
2012	9.030	292	30,9
2013	9.074	277	32,8
2014	7.986	218	36,6
2015	7.765	220	35,3
2016**	5.157	149	34,6
Total	39.063	1.157	33,8

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Se observa en el cuadro 23 que el número de días promedio de permiso traspasados al padre durante todo el período en análisis es de 33,8 días. Se aprecia además que éste experimentó un aumento durante los años 2013 y 2014, año en el cual alcanzó el valor máximo, para luego comenzar a disminuir durante los años 2015 y 2016. Por su parte, la utilización de 33,8 días promedio por parte del padre del menor representa un 80,5% del período total que les es posible utilizar, por lo cual se podría considerar que pese a la baja proporción de padres trabajadores que lo utiliza, los usuarios lo hacen de forma intensiva.

A partir de los cuadros 22 y 23, se observa que el nivel de uso del traspaso al padre ha disminuido a través del tiempo. En este sentido, mientras el número de subsidios iniciados por descanso postnatal ha experimentado un aumento importante durante el período comprendido por los años 2012 y 2015, se tiene que el uso del traspaso del permiso ha disminuido en número y en proporción del total de subsidio iniciados.

La razón más plausible que podría explicar el fenómeno anterior, es que durante el período del permiso postnatal parental las madres amamantan a sus hijos, lo cual dificulta el traspaso del permiso al padre. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) recomiendan que todos los niños reciban lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida, ya que además de recibir el alimento perfecto para cubrir sus necesidades nutricionales, se mantienen protegidos contra las enfermedades, pues la leche materna refuerza su sistema inmunológico³⁰.

³⁰ Para mayor información revisar: <http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>

Para complementar y entender de mejor forma cómo ha sido utilizada la opción de la madre de traspasar el beneficio al padre del menor, a continuación se analizarán algunas hipótesis que puedan explicar la tasa de uso del beneficio, se excluye de este análisis la hipótesis mencionada anteriormente respecto del amamantamiento debido a que no se disponen datos que permitan realizar el análisis. En específico, se identificarán algunos aspectos legales, culturales y de economía familiar que podrían explicar el bajo nivel de uso de esta opción.

Todo el análisis que se presenta en esta sección está sujeto a una limitación dada por la información disponible, por cuanto no ha sido posible vincular cada uno de los permisos traspasados al padre con la madre correspondiente³¹. Específicamente, de los 1.157 permisos traspasados al padre se logró establecer el vínculo padre y madre trabajadora para 597 casos, lo que representa aproximadamente un 52% del total de permisos traspasados.

4.4.2. Aspectos legales

El traspaso del permiso postnatal parental al padre del menor, al igual que la utilización de la licencia por enfermedad grave del niño menor de un año (EGNM), corresponde a una opción que tiene la madre trabajadora, en este sentido, la utilización del permiso en su modalidad parental, es decir, indistintamente por el padre o la madre del menor, está supeditada a la voluntad y disposición de la madre, y por tanto en los casos en que el padre quiera hacer uso de este beneficio, sólo podrá utilizarlo si cuenta con el acuerdo de la madre.

Adicionalmente, el procedimiento para que el padre trabajador haga uso del derecho resulta complejo, puesto que debe informar que utilizará este permiso al empleador y a la Dirección del Trabajo. Como no existen campañas activas tendientes a la difusión de derecho, resulta esperable que tanto los empleadores como los trabajadores tengan poco conocimiento de la modalidad de uso del beneficio.

Dada esta restricción, resulta interesante conocer cuáles son las principales características de las madres trabajadoras que optaron por traspasar el permiso postnatal parental al padre, así como también de aquellas que, por el contrario, no optaron por utilizar esta posibilidad, de tal modo de identificar la existencia de diferencias o similitudes que influyan en el uso de este beneficio.

4.4.3. Aspectos culturales

Como se presentó en el capítulo 2, en Chile, los beneficios de protección a la maternidad se remiten hacia inicios del siglo XX (1917), y en específico, los permisos maternos datan del año 1925. Por su parte, los beneficios de protección a la maternidad se han enfocado directamente en brindar prestaciones a la madre trabajadora, así es como recién en el año 1993 se introducen los

³¹ La imposibilidad de vincular los traspasos al padre del menor con la madre trabajadora, corresponde principalmente a los traspasos con fecha anterior a mayo de 2013, ya que sólo a contar de las instrucciones de la Circular N° 2.913, de marzo de 2013, de la Superintendencia de Seguridad Social, se incorporó la obligación de informar para cada subsidio postnatal utilizado, el RUN de la beneficiaria de la correspondiente licencia postnatal.

primeros elementos que pueden homologarse como beneficios parentales, con la posibilidad de que el padre trabajador pudiera utilizar el permiso para cuidar a un hijo que sufra una enfermedad grave.

En este sentido, dado que el subsidio por EGNM para ser utilizado por el padre del menor, al igual como ocurre con el traspaso del permiso postnatal parental al padre del menor, está sujeto a que la madre trabajadora así lo disponga, resulta relevante conocer su nivel de utilización, ya que de esta forma es posible comparar ambos beneficios e identificar qué factores estarían influyendo en el uso de estos subsidios.

Para conocer el nivel de utilización que han tenido los subsidios por EGNM por parte del padre trabajador, en el cuadro 24 se muestra el número de días de subsidio pagado por enfermedad grave del niño menor de un año desagregado según año y sexo del trabajador³².

Cuadro 24. Número de días de subsidio pagado por EGNM según año y sexo del trabajador

Año	Mujer	Hombre	Total de días de subsidio por EGNM	% utilizado por hombres
2011	4.199.984	17.420	4.217.404	0,41%
2012	1.199.208	3.552	1.202.760	0,30%
2013	1.109.457	4.517	1.113.974	0,41%
2014	1.347.145	7.666	1.354.811	0,57%
2015	1.624.890	4.170	1.629.060	0,26%
2016*	1.267.397	2.787	1.270.184	0,22%
Total	10.748.081	40.112	10.788.193	0,37%

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se observa en el cuadro 24, entre el año 2011 y 2016, sólo el 0,37% del total de días de subsidio pagados por enfermedad grave del niño menor de un año fueron utilizados por el padre del menor, un porcentaje de uso que es muy bajo, pero que resulta ser muy similar al que presenta el traspaso del permiso postnatal parental (0,24%).

La primera característica que tiene en común el permiso postnatal parental con la licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, es que para que el padre trabajador haga uso del derecho debe ser autorizado explícitamente por la madre del menor.

Por otro lado, el período durante el que pueden ser utilizados depende de la edad del niño. Por una parte, el permiso postnatal parental puede ser utilizado por el padre hasta que el niño cumple 24 semanas (si se utiliza en modalidad de jornada completa) o hasta que cumple 30 semanas (si se opta por la modalidad de jornada parcial). En cualquier caso, el niño está en el período que se recomienda su alimentación con leche materna exclusiva, razón por la cual este factor puede resultar relevante para explicar el bajo uso del traspaso del permiso al padre. Por su parte, dada la extensión del período de descanso maternal posterior al parto, el uso de la licencia por enfermedad grave del niño menor de un año se restringe principalmente a niños mayores de 24 semanas de vida, lo cual coincide con el término del período que se recomienda lactancia exclusiva como forma de alimentación del niño.

³² En la sección 4.5 se profundizará el análisis de la incidencia del permiso postnatal parental en la EGNM.

Con lo anterior, dado que durante el período de lactancia exclusiva el porcentaje de padres que ejerce un rol activo en las labores de cuidado del menor es muy bajo (0,24% de uso del PPP), y que dicho porcentaje se mantiene en un nivel muy bajo (0,37% de uso de licencia por EGNM), después de terminado el período recomendado de lactancia exclusiva, es presumible que existan otros factores, como el cultural, que pueden influir en la baja participación activa de los padres en el cuidado de sus hijos.

Los factores culturales pueden estar relacionados con el rol que la sociedad entrega en materia de protección a la maternidad a la madre trabajadora, lo que se refleja en nuestra legislación, puesto que históricamente se ha enfocado casi exclusivamente en entregar beneficios para ellas. Si bien las modificaciones legislativas que han implementado beneficios parentales en los últimos 20 años son importantes, tal vez requieran de un mayor plazo para poder evaluar su impacto en el fomento del rol activo de los padres en el proceso de cuidado y apego con el niño.

El rol de cuidado, especialmente el de los hijos, es algo que ha sido asignado culturalmente como una tarea que le corresponde desempeñar casi exclusivamente a la madre, mientras que el rol que le entrega la sociedad al padre del menor está fundamentalmente relacionado con su capacidad para proveer económicamente al hogar.

Por otro lado, hay que destacar que el único beneficio exclusivo para el padre trabajador reconocido en el Código del Trabajo consiste en 5 días de permiso con motivo del nacimiento de su hijo, el cual no es de uso obligatorio y debe financiarlo el empleador, lo que lo hace más precario y dificulta su exigencia.

Considerando lo anterior, en el cuadro 25 se presenta la distribución del número total de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según rango de edad de la madre trabajadora, diferenciando si optó o no por traspasar el permiso al padre. Con lo anterior se puede conocer si la opción de la madre trabajadora de traspasar el permiso se ve influenciada por su edad.

Cuadro 25. Número de subsidios iniciados en el período 2011-2016 según rango de edad de las mujeres beneficiarias del permiso postnatal parental y si optaron o no por traspasar el permiso al padre

Rango de edad	Número de subsidios no traspasados	% de subsidios no traspasados	Número de permisos traspasados	% de subsidios traspasados	Total subsidios iniciados
20 o menos	16.431	99,97%	5	0,03%	16.436
21 - 25	93.354	99,93%	66	0,07%	93.420
26 - 30	148.917	99,88%	186	0,12%	149.103
31 - 35	141.476	99,85%	216	0,15%	141.692
36 - 40	74.872	99,86%	105	0,14%	74.977
41 - 45	15.184	99,88%	19	0,12%	15.203
46 - 50	659	100%	0	0%	659
51 y mas	103	100%	0	0%	103
Sin información*	0	0%	560	100%	560
Total	490.996	99,76%	1.157	0,24%	492.153

*Corresponde al número de permisos postnatal parental que fueron traspasados al padre del menor pero que no se puede vincular con la madre correspondiente.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Se observa del cuadro 25 que el porcentaje de beneficiarias que traspasó el permiso al padre trabajador es relativamente homogéneo entre los rangos de edad de 26 a 45 años, el cual fluctúa en torno al 0,12% y 0,15%. Se aprecia además que las mujeres de menor edad, aquellas que son menores de 25 años, utilizan el traspaso del permiso al padre trabajador en una menor proporción. Este resultado es esperable por cuanto según datos para el año 2014³³, el 80% de las mujeres chilenas contrae matrimonio cuando su edad es superior a 25 años, por tanto de la información del cuadro 25 se puede inferir que está en línea con la hipótesis de que una madre optará por traspasar el permiso al padre trabajador con mayor probabilidad cuando ambos forman una familia que comparte el mismo hogar, y en tal caso una opción de advertir esta situación es que se encuentren casados.

Es importante mencionar que el estar casados no indica necesariamente que los padres vivan en familia, por cuanto muchas parejas pueden hacerlo sin estar casados, pero dada la restricción de información disponible, es una variable que permite aproximarse a la realidad.

4.4.4. Aspectos de economía familiar

En el caso de las trabajadoras del sector privado, el subsidio correspondiente al período de permiso postnatal parental, al igual que en el caso de los demás subsidios por incapacidad laboral, no siempre reemplaza la remuneración o renta efectiva de las trabajadoras, por la existencia de un tope imponible mensual. Por lo anterior, es factible que opere una decisión estratégica al interior de las familias u hogares al momento de decidir si se traspasa o no el permiso, especialmente en el caso que la madre trabajadora tenga una remuneración superior al tope imponible y la remuneración del padre trabajador sea inferior a dicho tope. En esta situación, la madre trabajadora al reincorporarse a su puesto laboral puede obtener el monto total de su remuneración, mientras que el padre trabajador también podría obtener un subsidio equivalente al total de su remuneración, por estar por debajo del mencionado tope.

Para verificar si existe un comportamiento estratégico que pueda influir en el uso del traspaso del permiso postnatal parental, en el cuadro 26 se presenta la distribución del número total de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según tramo de remuneración de las mujeres beneficiarias del permiso postnatal parental, diferenciando si optaron o no por traspasar el permiso al padre.

Cuadro 26. Número de subsidios iniciados en el período 2011-2016 según tramo de remuneración imponible de las mujeres beneficiarias del permiso postnatal parental y si optaron o no por traspasar el permiso al padre

Tramo remuneración en \$	Número de subsidios no traspasados	% de subsidios no traspasados	Número de permisos traspasados	% de subsidios traspasados	Total subsidios iniciados
1 - 200.000	96.295	99,90%	98	0,10%	96.393
200.001 - 400.000	169.309	99,93%	120	0,07%	169.429
400.001 - 600.000	71.298	99,88%	87	0,12%	71.385
600.001 - 800.000	46.723	99,85%	70	0,15%	46.793
800.001 - 1.000.000	30.729	99,83%	51	0,17%	30.780

³³ Estadísticas Vitales del anuario 2014. Instituto Nacional de Estadísticas. Cuadro 1.2.2.4-08

Tramo remuneración en \$	Número de subsidios no traspasados	% de subsidios no traspasados	Número de permisos traspasados	% de subsidios traspasados	Total subsidios iniciados
1.000.001 - 1.200.000	19.313	99,81%	36	0,19%	19.349
1.200.001 - 1.400.000	13.979	99,81%	27	0,19%	14.006
1.400.001 - 1.600.000	18.591	99,81%	35	0,19%	18.626
1.600.001 - 1.800.000	16.764	99,70%	51	0,30%	16.815
1.800.001 y más	7.994	99,73%	22	0,27%	8.016
Sin información*	1	0,18%	560	99,82%	561
Total	490.996	99,76%	1.157	0,24%	492.153

*Corresponde al número de permisos postnatal parental que fueron traspasados al padre del menor pero que no se puede vincular con la madre correspondiente.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

En el cuadro 26 se puede observar que existe una correlación positiva entre la opción de traspasar el permiso al padre del menor y la remuneración imponible de la madre, puesto que en los tramos de ingreso más altos la proporción de permisos que son traspasados bordea el 0,3%. Este resultado está en línea con la hipótesis que señala que serían principalmente las madres de mayores remuneraciones las que optarían por traspasar este beneficio.

Para complementar el análisis, en el cuadro 27 se presenta una matriz que relaciona el número de permisos postnatal parental que fueron traspasados al padre trabajador según la remuneración imponible del padre y de la madre.

Cuadro 27. Matriz de remuneración imponible de la madre y el padre que traspasan el permiso (período 2011 – 2016)

Rango remuneración (RM) en \$		Rango remuneración imponible Padre										Total	RM Madre ≥RM padre*	RM Madre >RM padre**
		[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]			
Rango remuneración imponible Madre	1 - 200.000 [1]	3	18	17	13	18	3	8	5	13	0	98	3,1%	0%
	200.001 - 400.000 [2]	2	30	30	21	7	4	11	5	6	4	120	26,7%	1,7%
	400.001 - 600.000 [3]	3	19	16	13	10	7	5	2	7	5	87	43,7%	25,3%
	600.001 - 800.000 [4]	1	6	10	9	11	4	5	7	13	4	70	37,1%	24,3%
	800.001 - 1.000.000 [5]	0	1	9	6	5	6	4	5	8	7	51	41,2%	31,4%
	1.000.001 - 1.200.000 [6]	0	3	2	2	2	6	1	3	11	6	36	41,7%	25,0%
	1.200.001 - 1.400.000 [7]	0	1	2	2	4	0	5	4	8	1	27	51,9%	33,3%
	1.400.001 - 1.600.000 [8]	0	2	1	2	3	2	3	5	12	5	35	51,4%	37,1%
	1.600.001 - 1.800.000 [9]	0	2	2	1	2	7	5	7	22	3	51	94,1%	51,0%
	1.800.001 y más [10]	0	1	1	0	1	0	1	2	2	14	22	100%	36,4%
Total	9	83	90	69	63	39	48	45	102	49	597			

*Remuneración imponible de la madre trabajadora que es mayor o igual a la remuneración imponible del padre

** Remuneración imponible de la madre que es mayor a la remuneración imponible del padre

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Se observa del cuadro 27 que las madres trabajadoras que tienen remuneraciones en los rangos más altos, tienden a traspasar el permiso en mayor medida que las madres trabajadoras cuya remuneración se encuentra en los rangos inferiores. Se aprecia que del total de permisos traspasados cuyo rango de remuneración de la madre está entre \$1.600.001 - \$1.800.000, un 94,1% corresponde a casos donde la remuneración de la madre se encuentra en rangos igual o

superior a los del padre, mientras que en el 51% de los casos la madre trabajadora tiene una remuneración superior a la del padre. Para el caso del rango de \$1.800.001 y más, los porcentajes anteriores se incrementan y corresponden a un 100% y 36,4%, respectivamente.

Respecto de los rangos de remuneración inferiores al tope imponible, se observa que en los casos en que se hace uso del traspaso del permiso al padre las remuneraciones de las madres son en general menores o iguales que las de éste, por tanto se podría considerar que el comportamiento estratégico se observa principalmente entre las madres trabajadoras cuya remuneración se encuentra cercana o superior al tope imponible, pues traspasan con mayor frecuencia el permiso cuando el padre trabajador gana menos que ellas.

Producto de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.891, la cual establece la mantención de las remuneraciones para los trabajadores del sector público durante los períodos en que hagan uso del permiso postnatal parental, se generará un escenario ideal para estudiar a futuro si las beneficiarias tienen los mismos comportamientos descritos anteriormente.

4.5. Incidencia del permiso postnatal parental en la utilización del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año

4.5.1. Aspectos generales

La ampliación del período de descanso maternal que introdujo la Ley N°20.545, fue motivada como una medida destinada a fomentar la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses de vida del hijo, lo cual se fundó principalmente en las conclusiones que presentó la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad de 2011, que señaló la importancia de aumentar la proporción de recién nacidos que eran alimentados exclusivamente con leche materna, ya que ello impacta directamente en la salud de los lactantes. Adicionalmente, esta política rescata la recomendación de la Organización Mundial de la Salud, la cual señala que es necesario que los países desarrollen políticas nacionales tendientes a promover la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses de edad del hijo.

Según datos del Ministerio de Salud³⁴, la lactancia materna exclusiva en el año 2011 alcanzó un 41%, mientras que en el año 2015 el 53% de los niños que estaban bajo el control del Sistema Público de Salud fueron alimentados exclusivamente con leche materna. Si bien es presumible que el permiso postnatal parental haya influido en este aumento, no es posible respaldar esa afirmación con la información disponible.

Por su parte, otro de los elementos que motivó la implementación del permiso postnatal parental fue el excesivo uso que las trabajadoras daban a la licencia médica por enfermedad grave del niño menor de un año (EGNM). Al respecto, el Mensaje Presidencial que acompañó al proyecto de ley que creó el permiso postnatal parental, señalaba que el período efectivo de descanso maternal posterior al parto correspondía a 5 meses y medio, puesto que al período de descanso postnatal de 12 semanas se debían adicionar otras 10 semanas y 5 días, el cual estaba dado por el tiempo promedio utilizado en licencias médicas por EGNM.

Considerando este último punto, el principal efecto que debería observarse luego de la implementación del permiso postnatal parental, y que puede ser medido e identificado con la información utilizada en este estudio, es una disminución importante en el número de licencias médicas y de días de subsidio pagados por enfermedad grave del niño menor de un año, ya que de ser correcto que las licencias médicas por EGNM se utilizaban como una especie de postnatal extendido, con la ampliación del período de descanso maternal no se requieren licencias médicas durante el período en que se está haciendo uso del permiso postnatal parental en modalidad de jornada completa. Además, si el principio orientador era que la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de edad del menor iba a redundar en un mejoramiento de la salud de éstos y en la correspondiente disminución de su morbilidad, era dable esperar que la implementación del nuevo beneficio incidiría en un menor uso de licencias médicas por EGNM después de terminado el permiso postnatal parental.

³⁴ <http://web.minsal.cl/semana-de-lactancia-materna-chile-logra-que-mas-de-la-mitad-de-los-ninos-se-alimente-solo-de-leche-materna-a-los-seis-meses/>

En este sentido, la variación en el número de días de subsidio pagado por EGNM puede interpretarse como una mejoría (cuando el número de días disminuye) o agravamiento (cuando el número de días aumenta) en el estado de salud de los menores beneficiados, cuyo efecto es factible de atribuir a la implementación del permiso postnatal parental y las externalidades positivas que trajo consigo (mayor período de lactancia exclusiva, mayor período de cuidado y mejor apego por parte de la madre y/o el padre, fortalecimiento del sistema inmunológico, entre otras). En tal caso es esperable que una variación en la tasa de siniestralidad o probabilidad de enfermar tenga efectos permanentes en el uso de los beneficios y, por tanto, los indicadores asociados disminuyan su nivel de manera permanente.

Una segunda interpretación que se podría inferir de la variación de los indicadores de uso de EGNM es el fortalecimiento o debilitamiento en los procesos de fiscalización, ya que por esta vía el número de licencias médicas iniciadas o de días de subsidio pagado por EGNM pueden verse afectados de manera temporal, o sufrir variaciones importantes en períodos de tiempo acotados, sin que exista una justificación médica o sanitaria.

A continuación, se presenta la evolución que ha experimentado el uso del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año. Para ello, se utilizará la información contenida en el SIMAT y los Boletines Estadísticos Anuales de la Superintendencia de Seguridad Social.

4.5.2. Evolución de la utilización del permiso por enfermedad grave del niño menor de un año

Para entender el análisis que se presenta a contar de este punto, se debe considerar que una licencia médica iniciada corresponde a la primera licencia médica que se emite y que se puede vincular entre un menor de un año, su madre y un determinado código de diagnóstico CIE-10³⁵. Por lo anterior, en caso que se curse para un mismo niño una nueva licencia médica que modifique el diagnóstico asociado, ésta se considerará como una licencia médica iniciada que es diferente de la anterior, razón por la cual para un mismo niño se pueden iniciar tantas licencias médicas como problemas de salud presente durante su primer año de vida³⁶.

Adicionalmente, y a modo de antecedente, es necesario considerar que la Superintendencia de Seguridad Social, a través de su Circular N°2.727, del 29 de marzo de 2011, impartió instrucciones a las entidades administradoras del régimen de subsidios por incapacidad laboral de origen maternal respecto de los criterios, antecedentes y fundamentos que se deberían tener en cuenta al momento de pronunciarse respecto de licencias médicas por EGNM otorgadas con el diagnóstico de reflujo gastroesofágico. En este sentido, las instrucciones señalan que deberá acreditarse el padecimiento de la enfermedad grave por medio de informes médicos y exámenes complementarios.

³⁵ En Chile, las licencias médicas que se emiten utilizan la Clasificación internacional de enfermedades, décima versión (CIE-10), para identificar el diagnóstico establecido por el médico tratante.

³⁶ No corresponde entender el número de licencias médicas iniciadas como una aproximación del número de menores por los cuales se extendió una licencia.

Las instrucciones que impartió la Superintendencia de Seguridad Social responden a un análisis que se llevó a cabo en conjunto con expertos pediatras gastroenterólogos y broncopulmonares, lo cual permitió establecer los criterios médicos que debían ser acreditados para el otorgamiento de licencias médicas con el diagnóstico de reflujo gastroesofágico. A lo anterior se debe agregar que la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, de 2011, alertó que el 57% de las licencias médicas por EGNM corresponderían a reflujo gastroesofágico, siendo que a nivel internacional la incidencia de este diagnóstico era de sólo un 0,3%.

En el cuadro 28 se presenta el número de licencias médicas iniciadas y el número de días de subsidio pagados por enfermedad grave del niño menor de un año.

Cuadro 28. Número de licencias médicas iniciadas y de días de subsidio pagados por enfermedad grave del niño menor de un año según año

Año	Licencias iniciadas	Variación anual	Número de días de subsidio	Variación anual	Días promedio por licencia iniciada
2009*	263.243		6.519.762		24,8
2010*	221.751	-15,8%	4.420.089	-32,2%	19,9
2011	350.041	57,9%	4.217.404	-4,6%	12,0
2012	126.897	-63,7%	1.202.760	-71,5%	9,5
2013	128.318	1,1%	1.113.974	-7,4%	8,7
2014	149.635	16,6%	1.354.811	21,6%	9,1
2015	173.475	15,9%	1.629.060	20,2%	9,4
2016**	130.993	4,5%	1.270.184	8,6%	9,7
Variación 2011-2015	-50,4%		-61,4%		-21,7%
Variación 2012-2015	36,7%		35,4%		-1,1%

*Corresponde a la información disponible en los Boletines Estadísticos Anuales de la Superintendencia de Seguridad Social.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT y Boletín Estadístico Anual SUSESO.

A partir de cuadro 28 es posible observar que el número de licencias médicas iniciadas por EGNM presentó una fuerte caída de 63,7% en el año 2012 respecto al año anterior. Esta caída ocurre durante el período en que entró en vigencia el permiso postnatal parental (a fines de octubre de 2011) y con las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social mediante su Circular N°2.727 (a fines de marzo de 2011).

Del mismo modo, el número de días de subsidio pagados por EGNM presentó una caída similar (71,5%) entre el año 2011 y 2012, mientras que en el período siguiente nuevamente se observó una caída, en este caso de 7,4%. Luego de la fuerte caída inicial, en los años 2014 y 2015 se observa un aumento importante en el número de licencias médicas iniciadas (aproximadamente 16% en ambos años) y de días de subsidio pagado por EGNM (21% y 20%, respectivamente). Durante el período enero – septiembre del año 2016, ambas variables aumentan a una tasa menor, 4,5% y 8,6% para cada caso, en comparación con igual período del año 2015.

Por su parte, al considerar únicamente el período 2012 y 2015, se observa que los días de subsidio pagado por EGNM han aumentado poco más de un punto porcentual menos que el número de licencias médicas iniciadas por EGNM, situación que explica que el indicador de días promedio de licencia médicas por EGNM prácticamente haya vuelto en el año 2015 (9,4) al mismo valor que presentó en el año 2012 (9,5).

Sin embargo, para analizar el efecto que tuvo el permiso postnatal parental es necesario considerar la información según la edad de los menores, puesto que la extensión del período de descanso maternal desde los iniciales 84 días (12 semanas) hasta 168 días (24 semanas), debería reducir casi completamente el número de días de subsidio pagado por EGNM entre los niños menores de 168 días de vida, y concentrarse casi exclusivamente en niños cuya edad esté entre los 169 y 365 días. Al respecto es necesario precisar que el permiso postnatal parental es incompatible con las licencias médicas por EGNM, salvo en modalidad de jornada parcial.

Dado lo anterior, el análisis que se presenta a continuación se centra en evaluar cómo ha evolucionado la utilización de las licencias médicas y los días de subsidio pagado por EGNM, especialmente para los niños cuya edad es superior a 168 días.

4.5.3. Análisis de la tasa de uso de días de subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año

Para analizar el verdadero impacto que ha tenido la creación del permiso postnatal parental, y su correspondiente subsidio, sobre el uso de la licencia médica por EGNM, se ha construido un indicador que se ha denominado tasa de uso del subsidio por EGNM, el cual mide el número promedio de días de subsidio pagados en el año por cada niño nacido en el período, considerando para ello el número de subsidios postnatales iniciados.

En el cuadro 29 se muestra el número de subsidios postnatal iniciados, número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 1 y 365 días de vida y para niños entre 169 y 365 días de vida, y un indicador de tasa de uso de días de subsidio pagado por EGNM por niño, el cual corresponde a la razón entre el número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida, y el número de subsidios iniciados por descanso postnatal.

Cuadro 29. Número de subsidios postnatal iniciados, número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 1 y 365 días de vida y para niños entre 169 y 365 días de vida, según año

Año	Subsidio postnatal iniciados	Días de subsidio por EGNM (Entre 1 y 365 días)	Días de subsidio por EGNM (Entre 169 y 365 días)	Tasa de uso días del subsidio por EGNM (Entre 169 y 365 días)	Variación Tasa de uso del subsidio por EGNM
2011	90.410	4.217.404	1.863.864	20,6	
2012	93.250	1.202.760	1.091.324	11,7	-43,2%
2013	96.772	1.113.974	1.099.744	11,4	-2,9%
2014	104.543	1.354.811	1.344.749	12,9	13,2%
2015	104.866	1.629.060	1.621.963	15,5	20,2%
2016*	78.583	1.270.184	1.266.997	16,1	4,2%
Variación 2012-2015	12,5%	35,4%	48,6%	32,2%	

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT

En el cuadro 29 se puede observar que, en el año 2011, del total de 4.217.404 días de subsidio pagado por EGNM, 1.863.864 días correspondían a niños cuya edad era entre 169 y 365 días. Por

el contrario, en el año 2016, la diferencia se redujo sustancialmente, razón por la cual prácticamente todos los días de subsidio pagado por EGNM corresponde a niños en ese rango de edad. Es por ello que existe un efecto mecánico directo en la disminución del número de licencias médicas por EGNM y de sus correspondientes días de subsidio pagado, que se explica por la simple reducción del período durante el cual es factible utilizar dichas licencias médicas, debido a la implementación del permiso postnatal parental.

Junto con lo anterior, mientras en el período 2012-2015 el número de subsidios iniciados por descanso postnatal aumentó en un 12,5%, el número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vidas lo hizo en un 48,6%, por lo cual se puede argumentar que este aumento se explica tanto por un incremento de la población cubierta como por un aumento en la tasa de uso del beneficio.

Específicamente, se observa que la tasa de uso del subsidio por EGNM, pese a evidenciar una importante caída entre 2011 y 2012, de 43,2%, entre los años 2012 y 2015 aumentó un 32,2%, ya que mientras en 2012 se pagaron 11,7 días de subsidio por EGNM por beneficiario potencial, en el año 2015 esta cifra llegó a 15,5 días promedio. Al respecto, la disminución evidenciada en el año 2012 probablemente corresponde a un efecto sistémico originado por las instrucciones de la Circular N°2.727, las cuales además de reducir los días de subsidio pagado por EGNM de los diagnósticos que se regularon en esa oportunidad, como se verá a continuación, muy probablemente generó una disminución de otras enfermedades, especialmente debido a la amplia publicidad y difusión que se dio en los medios de comunicación.

Para conocer en profundidad el efecto de la implementación del permiso postnatal parental en el número de días de subsidio pagados por EGNM para los niños de 169 a 365 días de vida, a continuación se presenta un análisis según grupo de diagnóstico.

4.5.4. Análisis según tipo de diagnóstico CIE – 10

A continuación se presenta un análisis de la evolución del número de días de subsidio pagado por EGNM y licencias iniciadas, según tipo de diagnóstico, dando especial énfasis al caso del reflujo gastroesofágico, ya que la Circular N°2.727, de la Superintendencia de Seguridad Social, estableció los criterios médicos que debían ser acreditados para el otorgamiento de licencias médicas con dicho diagnóstico.

A contar de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental, el número de licencias iniciadas y de días de subsidio pagado por EGNM se redujo casi completamente entre los niños menores de 169 días de vida. Por lo anterior, se presentará un análisis a nivel de capítulo de la clasificación CIE-10 para el grupo de niños entre 169 y 365 días de vida. En específico, en el cuadro 30 se presenta el número de licencias médicas iniciadas por EGNM según los principales capítulos de la clasificación CIE-10 y año, mientras que en la figura 3 se representa gráficamente el cuadro 30.

Cuadro 30. Número de licencias médicas iniciadas por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida según año y capítulo de la clasificación internacional de enfermedades en su décima versión (CIE-10)

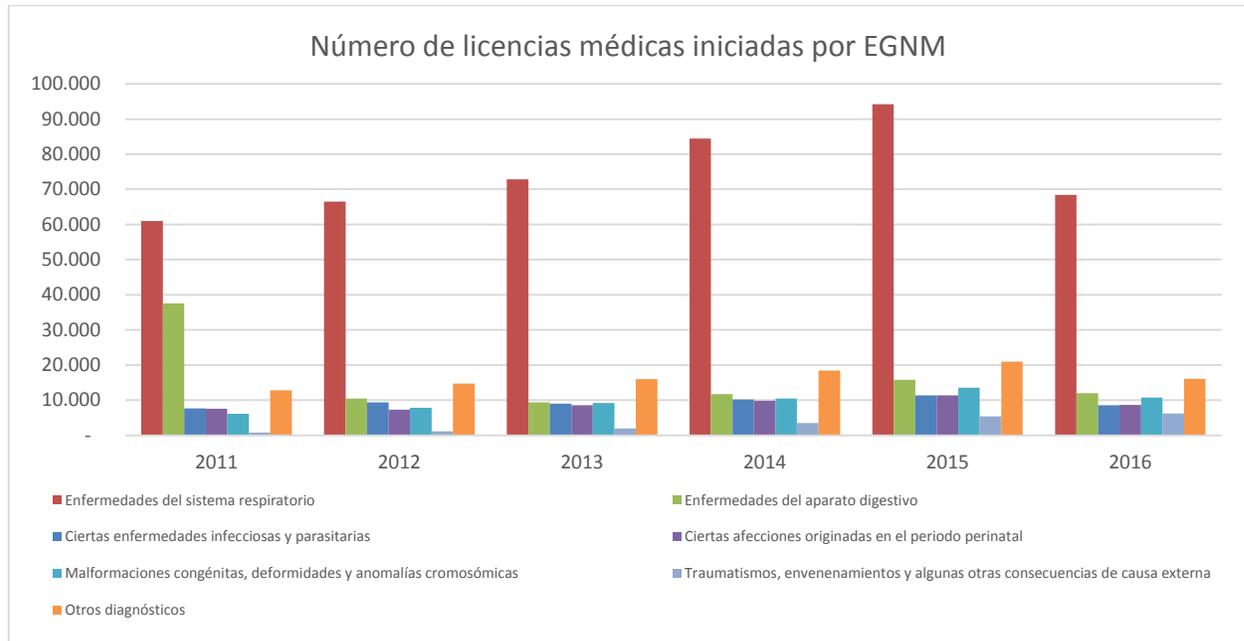
Capítulo CIE-10	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	Dist. 2011**	Dist. 2015**
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias [Capítulo I]	7.662	9.383	9.005	10.233	11.329	8.541	5,7%	6,6%
Enfermedades del sistema respiratorio [Capítulo X]	60.997	66.521	72.808	84.391	94.235	68.440	45,7%	54,6%
Enfermedades del aparato digestivo [Capítulo XI]	37.497	10.427	9.413	11.743	15.802	12.002	28,1%	9,1%
Ciertas afecciones originadas en el periodo perinatal [Capítulo XVI]	7.556	7.289	8.543	9.828	11.394	8.684	5,7%	6,6%
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas [Capítulo XVII]	6.117	7.882	9.165	10.499	13.546	10.709	4,6%	7,8%
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa [Capítulo XIX]	790	1.131	1.943	3.495	5.440	6.184	0,6%	3,1%
Otros diagnósticos	12.818	14.710	15.974	18.452	21.001	16.072	9,6%	12,2%
Total	133.437	117.343	126.851	148.641	172.747	130.632	100%	100%

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

** Corresponde a la proporción que cada grupo de diagnóstico representa respecto del total de diagnóstico en el año 2011 o 2015, según corresponda.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Figura 3. Número de licencias médicas iniciadas por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida según año y capítulo de la clasificación internacional de enfermedades en su décima versión (CIE-10)



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar del cuadro 30, en el año 2011, el 45,7% del total de licencias médicas iniciadas por EGNM correspondía a enfermedades del sistema respiratorio, mientras que en el año 2015 la incidencia respecto del total de tipos de enfermedades, aumentó hasta un 54,6%, esto se explica por un aumento en el número de licencias por este tipo de patologías desde 60.997 hasta 94.235, entre 2011 y 2015, respectivamente. En la figura 3 se puede observar gráficamente cuán importante ha sido el aumento del número de licencias médicas por este tipo de enfermedades

Por su parte, la variación más importante corresponde a las enfermedades del aparato digestivo, las cuales han experimentado una gran disminución en el número de licencias iniciadas por EGNM, ya que en el año 2011 se iniciaron 37.497 licencias médicas para este tipo de enfermedad, lo que representa un 28,1% del total de licencias de ese año, en cambio en el año 2015 el número de licencias médicas iniciadas por dicho diagnóstico se redujo a 15.802, lo cual equivale a un 9,1% del total.

En este sentido, es posible considerar que aquí se configura una especie de experimento natural³⁷, puesto que las instrucciones de la Circular N°2.727, de la Superintendencia de Seguridad Social, se acotaron al diagnóstico señalado anteriormente, y por tanto la caída en el número de licencias médicas iniciadas se puede explicar únicamente por esta razón, más que por el efecto de la implementación del permiso postnatal parental. Al respecto, como se observa en el cuadro 30 y en la figura 3, mientras el número de licencias iniciadas aumentó para casi todos los grupos de diagnóstico, el número de licencias médicas por reflujo gastroesofágico disminuyó fuertemente, lo

³⁷ Un experimento natural es un estudio empírico en el que las condiciones se determinan por la naturaleza o por otros factores que se encuentran fuera del control de las personas que son sujetos del estudio.

cual se diferencia de manera importante del aumento del número de subsidios por descanso postnatal y permisos postnatal parental que se registró en el período, lo cual sí es consistente con el aumento en el número de licencias de los demás grupos de diagnóstico.

Adicionalmente, si bien la mayoría de los grupos de diagnóstico presentan aumentos en el período de análisis, se observa un aumento especialmente alto en los diagnósticos relacionados con traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa, los cuales aumentaron de 790 licencias médicas iniciadas en 2011 hasta 5.440 en el año 2015, y en el período enero-septiembre de 2016 ya se han iniciado 6.184 licencias con este grupo.

Considerando lo anterior es posible afirmar que la disminución observada en el número de licencias iniciadas durante el año 2012 se debe principalmente al efecto de la Circular N° 2.727, de la Superintendencia de Seguridad Social, y que, en caso de existir un efecto del permiso postnatal parental, éste es muy acotado.

Para complementar el análisis anterior, en el cuadro 31 y la figura 4 se presenta la evolución del número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida, según año y capítulo de la clasificación internacional de enfermedades en su décima versión (CIE-10).

Cuadro 31. Número de días de subsidio pagados por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida según año y capítulo de la clasificación internacional de enfermedades en su décima versión (CIE-10)

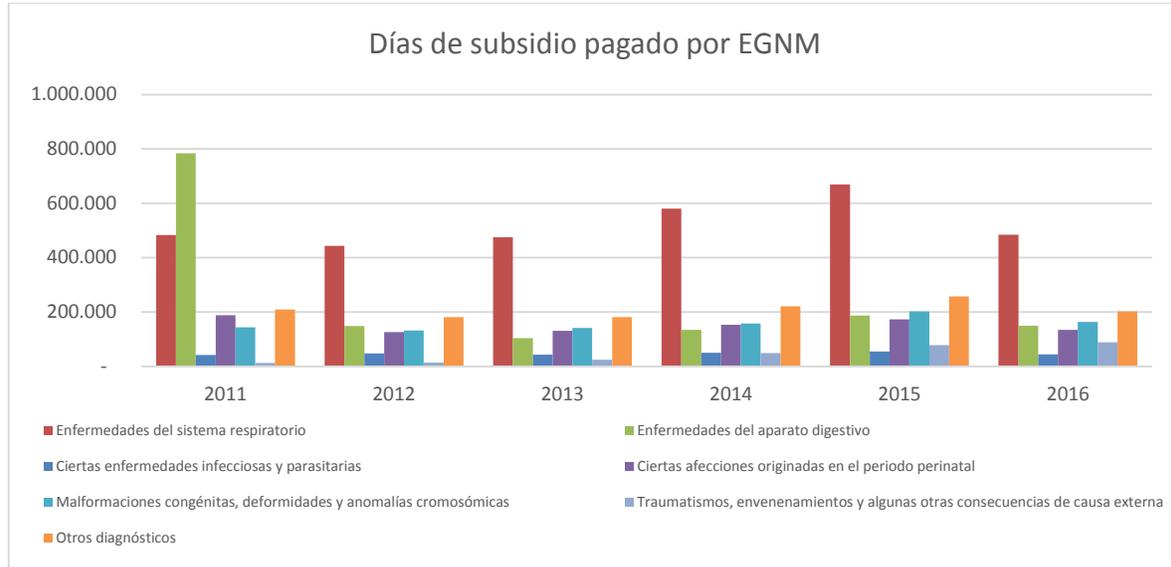
Capítulo CIE-10	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	Dist. 2011**	Dist. 2015**
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias [Capítulo I]	42.190	47.790	42.861	49.473	55.031	44.654	2,3%	3,4%
Enfermedades del sistema respiratorio [Capítulo X]	483.767	443.851	474.671	580.831	669.449	484.952	26,0%	41,3%
Enfermedades del aparato digestivo [Capítulo XI]	784.193	147.836	104.215	133.981	187.229	149.160	42,1%	11,5%
Ciertas afecciones originadas en el periodo perinatal [Capítulo XVI]	187.929	125.551	130.562	153.002	172.978	134.151	10,1%	10,7%
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas [Capítulo XVII]	143.600	131.472	141.013	158.034	202.630	163.187	7,7%	12,5%
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa [Capítulo XIX]	13.031	13.984	24.757	48.445	77.669	88.612	0,7%	4,8%
Otros diagnósticos	209.154	180.840	181.665	220.983	256.977	202.281	11,2%	15,8%
Total	1.863.864	1.091.324	1.099.744	1.344.749	1.621.963	1.266.997	100%	100%

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

** Corresponde a la proporción que cada grupo de diagnóstico representa respecto del total de diagnóstico en el año 2011 o 2015, según corresponda.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Figura 4. Número de días de subsidio pagados por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida según año y capítulo de la clasificación internacional de enfermedades en su décima versión (CIE-10)



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 31, el número de días de subsidio pagado por EGNM para enfermedades del aparato digestivo representaba en el año 2011 un 42,1% del total de días de licencia, mientras que en el año 2015 esta cifra cayó a un 11,5%. Específicamente, el número de días de subsidio que se pagaron en el año 2011 fue de 784.193, mientras que en el año 2015 alcanzó los 187.229.

A diferencia de lo observado en el cuadro 30, en el año 2011 las enfermedades del aparato digestivo no representaban la mayor cantidad de licencias, pero aun así correspondían al grupo de diagnóstico con la mayor cantidad de días de subsidio pagado. En cambio, en el año 2015 se observa algo totalmente diferente, puesto que la proporción que representa el número de licencias médicas iniciadas por EGNM es muy similar a la proporción que representa los días de subsidio pagado, con 9,1% y 11,5%, respectivamente, para este tipo de enfermedades o para las enfermedades del aparato digestivo.

En el caso de las enfermedades del sistema respiratorio, éstas aumentaron en el período 2011-2015 desde 483.767 hasta 669.449 días de subsidio pagado por EGNM, pasando de representar un 26% del total de días de subsidio pagado en 2011, hasta un 41,3% en el año 2015.

De igual forma que en el caso de las licencias médicas iniciadas por Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa, entre el año 2011 y 2015 aumentaron de manera importante los días de subsidio pagado. Si en el año 2011 se pagaron 13.031 días de subsidio, en el año 2015 esta cifra fue de 77.669 y en los primeros nueve meses del año 2016 ya se han pagado 88.612 días de subsidio. Con lo anterior, en el año 2015 este grupo de enfermedades representó un 4,8% del total de días de subsidio pagado.

4.5.5. Análisis del uso de licencias médicas iniciadas por EGNM

El número de licencias médicas iniciadas por EGNM que se emiten anualmente y, por tanto, también el número de días de subsidio pagado por EGNM, puede ser explicado principalmente por dos factores. En primer lugar, se puede explicar por un cambio en la tasa de uso, es decir un aumento de la siniestralidad o de la tasa de enfermedades que afecta a los menores. En segundo lugar, la variación se puede explicar por el aumento de la cobertura de la población potencial, lo cual se explica por la variación en el número de trabajadoras cotizantes del sistema previsional que accede a subsidios maternales y/o por la variación en la tasa de natalidad de éstas.

Para aislar el efecto que tiene la variación del número de niños nacidos vivos de madres cotizantes del sistema previsional en el número de licencias médicas y días de subsidio pagados por EGNM, en el cuadro 32 se presenta un indicador que utiliza para su construcción un ajuste según el número de subsidios iniciados por descanso postnatal. En este caso, el número de subsidios iniciados por descanso postnatal se utiliza como una aproximación al universo de niños potenciales beneficiarios del subsidio por EGNM. La tasa de licencias por EGNM es un indicador que corresponde al número de licencias iniciadas anualmente por EGNM dividido por el número de subsidios iniciados por descanso postnatal, y se calcula para todos los menores de un año y para el grupo cuya edad está entre 169 y 365 días.

Cuadro 32. Número de licencias iniciadas por EGNM dividido por el número de subsidios iniciados por descanso postnatal según año

Año	Número de subsidios iniciados por descanso postnatal	Licencias por EGNM (Entre 1 y 365 días)	Licencias por EGNM (Entre 169 y 365 días)	Tasa de licencias por EGNM (entre 169 y 365 días)	Variación
2011	90.410	350.041	133.437	1,5	
2012	93.250	126.897	117.343	1,3	-13,3%
2013	96.772	128.318	126.851	1,3	0,0%
2014	104.543	149.635	148.641	1,4	7,7%
2015	104.866	173.475	172.747	1,6	14,3%
2016*	78.583	130.993	130.632	1,7	6,3%
Variación 2015/2012	12,5%	36,7%	47,2%	30,9%	

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 32, el número de licencias iniciadas por enfermedad grave del niño menor de un año por cada subsidio postnatal iniciado, disminuyó de manera importante entre los años 2011 y 2012, desde 3,9 a 1,4 licencias por cada subsidio postnatal iniciado, cuando se considera a todos los niños menores de 1 años. Sin embargo, al acotar el análisis a los niños entre 169 y 365 días se observa que la reducción del número de licencias por EGNM por subsidio postnatal iniciados, sólo baja desde 1,5 hasta 1,3 días.

De igual forma, el incremento de la tasa de uso de licencias médicas por EGNM en el período 2012-2015 es de un 30,9%, resultado similar al observado en el cuadro 32, en donde se observó que la tasa de uso de días de subsidio pagado por EGNM se incrementó un 32,2% en el período 2012-2015.

4.5.6. Análisis de la duración promedio de licencias médicas por EGNM

Por su parte, dado que la diferencia entre la tasa de uso de días de subsidio pagado por EGNM y la tasa de uso de licencias médicas iniciadas por EGNM, es muy pequeña, es presumible pensar que la duración promedio de las licencias médicas por EGNM se ha mantenido relativamente estable a lo largo del tiempo.

En el cuadro 33 se presenta el número de días de subsidio pagado por EGNM por cada licencia médica iniciada por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida, según año.

Cuadro 33. Días de subsidio pagado por EGNM por cada licencia médica iniciada por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida, según año

Año	Licencias por EGNM (Entre 169 y 365 días)	Días de subsidio por EGNM (Entre 169 y 365 días)	Días promedio	Variación
2011	133.437	1.863.864	13,0	
2012	117.343	1.091.324	8,3	-36,0%
2013	126.851	1.099.744	7,7	-7,6%
2014	148.641	1.344.749	8,0	4,9%
2015	172.747	1.621.963	8,4	4,3%
2016*	130.632	1.266.997	8,7	3,7%
Variación 2015/2012	47,2%	48,6%	1,1%	

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 33, la variación que ha experimentado la duración promedio de las licencias médicas iniciadas por EGNM se ha mantenido relativamente estable entre los años 2012 y 2015, y en dicho período sólo aumentó en un 1,1%.

Considerando ambos antecedentes, es posible concluir que la variación que experimentó el número de días de subsidio pagado por EGNM, se puede explicar principalmente por el número de licencias médicas que fueron iniciadas anualmente, más que por la forma en que fueron expandidas éstas, ya que el indicador de días promedio de subsidio pagado por licencia iniciada se ha mantenido casi inalterado en el período 2012-2015, a diferencia de la variación que ha experimentado el número de licencias médicas que se inician anualmente, la cual pese a encontrarse en un nivel inferior que en el año 2011, ha aumentado en un 32,2% entre los años 2012 y 2015.

Por lo anterior, resulta relevante identificar cuáles son los principales determinantes que afectan la variación del número de licencias médicas que se inician. En este sentido, la hipótesis que se evaluará es la relación entre frecuencia de consulta médicas vinculada con la capacidad económica de la madre trabajadora.

4.5.7. Análisis por tipo entidad pagadora de subsidios

Si bien no es posible determinar cuál es la frecuencia efectiva de consulta médica por problemas de salud que puedan afectar a los hijos de madres trabajadoras, en esta sección se intentará resolver dicha situación aproximándose a mostrar que no existen diferencias importantes en los otros elementos que pueden afectar la variación en el número de días de subsidio pagado.

En este sentido, la variación en el número de días de subsidio pagado se puede explicar por un aumento en el número de licencias médicas iniciadas, por el aumento en la duración promedio de las licencias médicas que se inician, o bien por una mezcla de ambas situaciones. Cada uno de los factores tiene implicancias diferentes respecto de su origen. En el caso del mayor uso de licencias médicas se puede deber a una mayor siniestralidad o bien de un mayor acceso a consultas médicas, mientras que las diferencias en la duración promedio de las licencias pueden obedecer a mayor siniestralidad o bien a un uso indebido de éstas.

En este sentido, es necesario identificar grupos de beneficiarias que se diferencien en cuanto a la remuneración imponible, ya que esta diferencia puede ser una buena aproximación a su capacidad económica y por ende a su capacidad de acceder a consultas médicas.

En el cuadro 34 se presenta la remuneración imponible promedio de las mujeres trabajadoras beneficiarias de permiso postnatal parental según año y tipo de entidad pagadora de subsidios maternos.

Cuadro 34. Remuneración imponible promedio para mujeres trabajadoras beneficiarias de permiso postnatal parental según año y tipo de entidad pagadora

Año	CCAF	ISAPRE	Subsecretaría de Salud Pública	Promedio Anual
2011*	\$311.952	\$847.455	\$144.822	\$435.520
2012	\$361.814	\$907.576	\$135.303	\$455.308
2013	\$380.066	\$973.590	\$194.784	\$489.951
2014	\$430.281	\$1.031.105	\$181.434	\$532.613
2015	\$489.699	\$1.099.488	\$200.237	\$600.143
2016**	\$526.257	\$1.156.126	\$240.850	\$663.944

*La información se refiere a datos de los meses de noviembre a diciembre producto de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental a fines de octubre de 2011.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

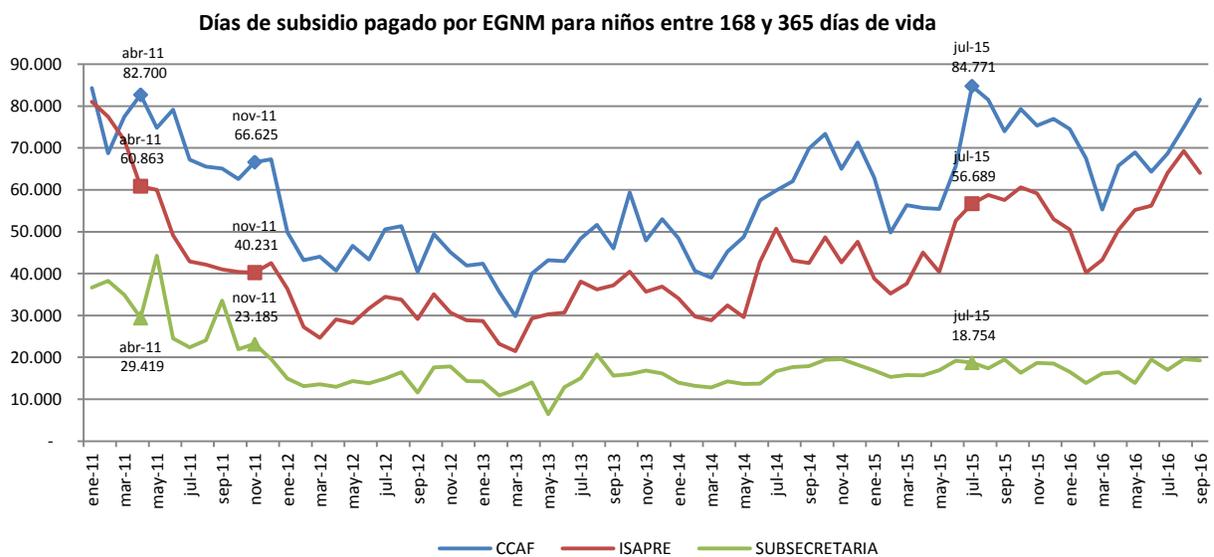
Como se puede observar en el cuadro 34, se evidencian importantes diferencias en la remuneración imponible promedio que tienen las beneficiarias según el tipo de entidad pagadora. Mientras la remuneración imponible promedio de las trabajadoras cuyo subsidio es pagado a través de las CCAF más que duplica a la de las beneficiarias de las Subsecretaría de Salud Pública, las beneficiarias cuyo subsidio es pagado a través de las ISAPRE duplican, a su vez, la remuneración imponible promedio de las beneficiarias de las CCAF.

Como se señaló en la sección 4.1, las COMPIN o las Unidades de Licencias Médicas de los Servicio de Salud, son las entidades que autorizan las licencias médicas que originan los subsidios que se pagan a través de las CCAF y la Subsecretaría de Salud Pública. Por lo anterior, es presumible que

las beneficiarias de ambos tipos de entidades pagadoras de subsidios maternales estén sujetas a los mismos criterios de evaluación de sus licencias médicas maternales, por lo cual deberían mostrar un comportamiento similar en todos los indicadores de uso.

Para mostrar la relevancia de analizar la evolución del número de días de subsidio pagado por EGNM según tipo de entidad pagadora de subsidios maternales, es necesario verificar si presentan un comportamiento diferenciado a lo largo del tiempo. Es por ello que en la figura 5 se presenta la evolución mensual del número de días de subsidio pagado por EGNM para el grupo de niños de edad entre 169 y 365 días, separado según tipo de entidad administradora de subsidios maternales.

Figura 5. Evolución del número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 169 y 365 días de edad, según tipo de entidad pagadora de subsidios maternales y mes



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se observa gráficamente en la figura 5, el número de días de subsidio pagado por EGNM muestra un comportamiento muy diferente para las beneficiarias cuyo subsidio es pagado por la Subsecretaría de Salud Pública comparado con los otros tipos de entidades pagadoras. Mientras las CCAF y las ISAPRE muestran un perfil claramente creciente en el número de días, la Subsecretaría de Salud Pública muestra una tendencia estable en el tiempo. Sin embargo, tal como se señaló anteriormente, este análisis es incompleto si no se considera la variación que puede haber existido en el número de hijos de trabajadoras cotizantes del sistema previsional que pueden acceder a los beneficios de protección a la maternidad.

Para verificar si existen diferencias a nivel de entidad pagadora de subsidios maternales, en el cuadro 35 se presenta el número de subsidios postnatal iniciados y el número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida, según año y para cada una de los tres tipos de entidades pagadoras de subsidios maternales.

Cuadro 35. Número de subsidios postnatal iniciados y el número de días de subsidio pagado por EGNM para niños entre 169 y 365 días de vida, según año y tipo de entidad pagadora.

Año	CCAF		ISAPRE		Subsecretaría de Salud Pública	
	Subsidio postnatal iniciados	Días de subsidio por EGNM	Subsidio postnatal iniciados	Días de subsidio por EGNM	Subsidio postnatal iniciados	Días de subsidio por EGNM
2011	44.756	861.595	22.712	649.517	22.942	352.752
2012	45.818	546.568	24.742	369.206	22.690	175.550
2013	47.434	540.487	27.065	388.101	22.273	171.156
2014	52.345	680.840	29.201	472.795	22.997	191.114
2015	52.505	817.688	30.067	595.365	22.294	208.910
2016*	39.476	621.606	23.212	493.146	15.895	152.245
Variación 2015/2012	14,6%	49,6%	21,5%	61,3%	-1,7%	19,0%

*Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

En el cuadro 35 se puede observar que, para el caso de las CCAF, el número de días de subsidio pagado por EGNM creció un 49,6% entre 2012 y 2015, mientras que el número de subsidios postnatal iniciados en ese tipo de entidad pagadora aumentó un 14,6%, esto implica que el aumento en el número de días de subsidio pagado crece a una tasa muy superior que el número de subsidios iniciados, y por tanto por cada niño potencial beneficiario, se está pagando una mayor cantidad de días de subsidio. Este fenómeno se observa también en las ISAPRE, las cuales, si bien aumenta en un 21,5% el número de subsidios postnatal iniciados, el número de días de subsidios pagado por EGNM lo hizo en una mayor proporción que las CCAF, alcanzando en el período 2012 -2015 un incremento de 61,3%. Finalmente, los subsidios por descanso postnatal que fueron iniciados por la Subsecretaría de Salud Pública disminuyeron un 1,7%, mientras que el número de días de subsidio pagado por EGNM aumentó un 19%. En este sentido, se observa que independiente del tipo de entidad pagadora, el aumento del número de días de subsidio pagado por EGNM no se explica necesariamente por la variación en el número de subsidios postnatal iniciados, que corresponde al número de potenciales beneficiarios, así que es necesario explorar si existen diferencias en la tasa de uso y de la siniestralidad de los niños.

4.5.8. Tasa de uso del subsidio por EGNM según tipo de entidad pagadora

Tal como se analizó anteriormente para el total de los días de subsidio pagado por EGNM, a continuación se analiza su tasa de uso desagregado según tipo de entidad pagadora. En el cuadro 36 se presenta el número de días de subsidio pagado por EGNM dividido por el número de subsidios por descanso postnatal iniciado según año, tipo de entidad pagadora de subsidios maternos y desagregado según edad del menor.

Cuadro 36. Número de días de subsidio pagado por EGNM dividido por el número de subsidios postnatal iniciado año, según tipo de entidad pagadora, año y rango de edad del menor

Año	CCAF		ISAPRE		Subsecretaría de Salud Pública	
	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días
2011	46,5	19,3	63,5	28,6	30,2	15,4
2012	13,3	11,9	16,1	14,9	8,7	7,7
2013	11,5	11,4	14,6	14,3	7,8	7,7
2014	13,1	13,0	16,4	16,2	8,3	8,3
2015	15,6	15,6	19,9	19,8	9,4	9,4
2016**	15,8	15,7	21,3	21,2	9,6	9,6
Variación 2015/2012	17,3%	31,1%	23,6%	32,9%	8,0%	22,1%

*Corresponde a los niños cuya edad está entre 1 y 365 días de vida.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Por el lado del indicador de días de subsidio pagado por EGNM ajustado por el número de subsidios postnatal iniciados, se puede inferir del cuadro 36 que independiente del tipo de entidad pagadora de subsidios maternos, y sin considerar el rango de edad de los niños, la disminución del indicador de tasa de uso es cercana al 70%³⁸ entre los años 2011 y 2016.

Además, en el cuadro 36 se observan diferencias entre los tipos de entidades pagadoras cuando se analiza únicamente al grupo de niños mayores de 168 días. En este caso el indicador de tasa de uso aumenta un 31,1% para las CCAF y un 32,9% para las ISAPRE, mientras que en el caso de la Subsecretaría de Salud Pública aumenta un 22,1%.

La principal diferencia entre los tipos de entidades corresponde al número de días de subsidio pagados. Para el año 2016 las trabajadoras cuyo pago se realiza a través de una ISAPRE utilizan 21,2 días en promedio, mientras que aquellas beneficiarias cuyo pago se realiza a través de las CCAF utilizan 15,7 días en promedio, las beneficiarias cuyo pago es gestionado por la Subsecretaría de Salud Pública este promedio es de 9,6 días.

4.5.9. Tasa de uso de licencias médicas por EGNM según tipo entidad pagadora

Para mostrar cómo han evolucionado los indicadores de tasa de uso utilizados anteriormente se presenta su análisis desagregado según tipo de entidad pagadora de subsidios maternos.

En el cuadro 37 se presenta el número de licencias médicas iniciadas por EGNM dividido por el número de subsidios postnatal iniciado según año, tipo de entidad pagadora de subsidios maternos y desagregado según edad del menor.

³⁸ Porcentaje no se reporta en el cuadro.

Cuadro 37. Número de licencias médicas iniciadas por EGNM dividido por el número de subsidios postnatal iniciado según año, según tipo de entidad pagadora, año y rango de edad del menor

Año	CCAF		ISAPRE		Subsecretaría de Salud Pública	
	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días
2011	4,1	1,5	4,7	1,7	2,6	1,2
2012	1,4	1,3	1,6	1,5	0,9	0,8
2013	1,4	1,4	1,6	1,5	0,9	0,9
2014	1,5	1,5	1,7	1,7	1,0	1,0
2015	1,7	1,7	2,0	2,0	1,0	1,0
2016**	1,7	1,7	2,1	2,1	1,0	1,0
Variación 2015/2012	21,4%	30,8%	25,0%	33,3%	11,1%	25,0%

*Corresponde a los niños cuya edad está entre 1 y 365 días de vida.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se puede observar en el cuadro 37, el número de licencias médicas iniciadas por EGNM ajustada por el número de subsidios por descanso postnatal iniciado anualmente muestra una fuerte caída, cercana al 60%³⁹ en el período 2011 al 2016, para los tres tipos de entidades pagadora cuando no se hace una diferenciación según edad del menor.

Sin embargo, al considerar únicamente a los niños cuya edad está entre 169 y 365 días, en las cuales el permiso postnatal parental ha finalizado para sus madres, se observa que existen diferencias en el comportamiento entre los tres tipos de entidades pagadoras. En el caso de las beneficiarias cuyo pago de subsidio se realiza a través de las CCAF y las ISAPRE, entre los años 2012 y 2015 aumentó el número de licencias promedio en 30,8% y 33,3%, mientras que para la Subsecretaría de Salud Pública, el incremento fue menor y alcanzó un 25%. La principal diferencia se encuentra en la cantidad de licencias que se cursan según el tipo de entidad pagadora, ya que en el caso de la Subsecretaría de Salud Pública se cursa una licencia en promedio por beneficiaria potencial, mientras que en el caso de las ISAPRE esa cifra se duplica y alcanza a 2,1 licencias por beneficiario potencial.

4.5.10. Análisis de la duración promedio de licencias médicas por EGNM según tipo de entidad pagadora

Puesto que nuevamente no se evidencian grandes diferencias entre la tasa de uso de días de subsidio pagado por EGNM y la tasa de uso de licencias médicas iniciadas por EGNM para los tres tipos de entidades pagadoras, se presenta ahora la duración promedio de las licencias médicas por EGNM. En el cuadro 38 se presenta el número de días de subsidio pagado por EGNM por cada licencia médica iniciada por EGNM, según tipo de entidad pagadora, año y rango de edad del menor.

³⁹ Porcentaje no se reporta en el cuadro.

Cuadro 38. Días de subsidio pagado por EGNM por cada licencia médica iniciada por EGNM, según tipo de entidad pagadora, año y rango de edad del menor

Año	CCAF		ISAPRE		Subsecretaría de Salud Pública	
	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días	Menores de 1 año*	Mayores de 168 días
2011	11,4	12,9	13,4	16,6	11,7	13
2012	9,2	9	10,1	9,9	9,3	9,1
2013	8,3	8,3	9,4	9,3	8,4	8,4
2014	8,9	8,9	9,5	9,5	8,7	8,7
2015	9,2	9,2	9,8	9,8	9	9,1
2016**	9,4	9,4	10,2	10,2	9,4	9,4
Variación 2015/2012	0,0%	2,2%	-3,0%	-1,0%	-3,2%	0,0%

*Corresponde a los niños cuya edad está entre 1 y 365 días de vida.

**Considera información entre enero y septiembre de 2016.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, base de datos SIMAT.

Como se observa en el cuadro 38, prácticamente no existen diferencias en la duración promedio de las licencias médicas por EGNM entre los años 2012 y 2015, independiente del tipo de entidad pagadora que se considere. Si bien en todos los casos se disminuyó el nivel que tenía el indicador en el año 2011, a contar de esa fecha prácticamente se ha mantenido constante la duración de las licencias promedio. De igual forma, a diferencias de los otros indicadores de tasa de uso, en este caso las diferencias entre la duración promedio de los diferentes tipos de entidades pagadoras es menor y se remite sólo al caso de las ISAPRE.

4.5.11. Principales hallazgos

Del análisis de tasa de uso de días de subsidio pagado por EGNM se observa que el principal determinante de su variación es el número de licencias iniciadas por EGNM.

Dado que existen tres tipos de entidades pagadoras de subsidios maternales que agrupan a trabajadoras que presentan importantes diferencias en su nivel de ingreso imponible promedio, se evaluó si las diferencias en el número de licencias médicas que se inician anualmente se puede relacionar con la capacidad económica de las beneficiarias.

Utilizando una especie de experimento natural, dado por la existencia de las COMPIN y las unidades de licencias médicas como entidades administradoras de dos tipos de entidades pagadoras (CCAF y la Subsecretaría de Salud Pública), se analizó el comportamiento de la tasa de uso de número de días de subsidio pagado por EGNM según tipo de entidad pagadora. El resultado nos indica que mientras las beneficiarias cuyo subsidio maternal es pagado por las CCAF y la Subsecretaría de Salud Pública presentan igual número de días de licencia promedio, se diferencian de manera importante en la cantidad de licencias médicas iniciadas por EGNM.

Al tratarse de licencias iniciadas, y por tanto de diagnósticos diferenciados, no resulta plausible que un grupo específico presente una diferencia en el número de licencias que se autorizan, salvo por un abuso sistemático del sistema o bien, por una capacidad de acceder con mayor frecuencia a



una consulta médica. En este sentido, las diferencias socioeconómicas que se advierten podrían ser una buena explicación para el fenómeno que se identificó, sin embargo, para validar lo señalado se requerirá de mayor información y un análisis específico y más detallado que el presentado en este documento.

5. Conclusiones

Este documento analizó la evolución del uso del permiso postnatal parental entre los años 2011 y 2016, y para ello utilizó principalmente la información de los subsidios maternos que se financian con cargo al FUPF y SC, la cual se encuentra sistematizada en el Sistema de Gestión de Información de Subsidios Maternos (SIMAT).

A continuación, se presentan los principales hallazgos y conclusiones que se pueden derivar del análisis realizado, el cual será desagregado según capítulo.

5.1. Conclusiones capítulo segundo: Evolución de los beneficios de protección a la maternidad en Chile

Los beneficios de protección a la maternidad que se establecieron en la legislación chilena están prontos a cumplir cien años el 2017 y durante ese tiempo se han producido múltiples modificaciones legislativas que fueron perfeccionando las prestaciones disponibles. Las políticas de protección a la maternidad pueden ser caracterizadas como incrementales y, por tanto, la gran mayoría de los cambios realizados han sido acotados y se remiten a pequeñas adaptaciones de los beneficios ya existentes.

Los beneficios de protección a la maternidad se han centrado en establecer garantías y beneficios para la madre trabajadora, y sólo recién en el año 1993 se reconoció la corresponsabilidad entre padre y madre respecto del cuidado de los hijos y se permitió que el padre trabajador pudiera acceder al permiso por enfermedad grave del niño menor de un año. La utilización de este beneficio, al igual que el traspaso del permiso postnatal parental al padre trabajador, está condicionada a la voluntad de madre trabajadora.

De lo anterior se desprende que probablemente la utilización de los beneficios maternos está culturalmente asociada y vinculada a un rol que debe ser ejercido por la madre trabajadora. Además, si bien la ley consagra la posibilidad que el padre ejerza un rol corresponsable en el cuidado de sus hijos, no establece incentivos claros para que ambos padres puedan ejercer de manera activa e indistinta el cuidado de sus hijos, por lo cual la inercia cultural probablemente mantiene a la madre trabajadora como la encargada del cuidado de los hijos.

5.2. Conclusiones capítulo tercero: Beneficios de protección a la maternidad en el mundo

La protección a la maternidad internacionalmente ha sido una tarea que ha estimulado la Organización Internacional del Trabajo. La importancia que tiene este tema para esta Organización es tal, que el convenio sobre maternidad fue aprobado en la primera reunión internacional que dirigió este Organismo en el año 1919 y Chile fue uno de los primeros países que ratificó el convenio de protección a la maternidad, en 1925 y, posteriormente, en 1994 ratificó el Convenio N°103.

Comparativamente, las prestaciones que se garantizan en Chile son de las más completas del continente americano, disponiendo del período de descanso maternal más extenso del continente, junto a dos países más y, tal como lo hace la mayoría de los países, entregando una prestación económica equivalente al 100% del ingreso sujeto a un tope imponible para fines previsionales. En cuanto a los beneficios parentales, sólo Canadá tiene un período de tiempo más extenso que Chile y en total 5 países del continente utilizan este tipo de beneficios.

Los beneficios maternales disponibles en Chile, en relación con los beneficios consagrados en países de Europa, presentan diferencias importantes. Mientras la duración del descanso maternal chileno es equivalente a la mediana de los países de Europa, en la mayoría de estos países existen beneficios parentales, a diferencia de lo que ocurre en América, y se extienden por una duración mayor.

5.3. Conclusiones capítulo Cuarto: Beneficios de protección a la maternidad en el Chile: Permiso postnatal parental

1. Evolución del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental

Desde la entrada en vigencia de la Ley N° 20.545 a fines del año 2011 y hasta septiembre de 2016, se iniciaron más de 492.000 subsidios por permiso postnatal parental. Se observó un aumento de un 13% en el número de subsidios iniciados en el año 2015 con respecto al año 2012, año donde el permiso estuvo completamente en régimen. Esta variación se puede explicar principalmente por el aumento del número de mujeres trabajadoras cotizantes, así como también por una mayor natalidad en ese grupo de trabajadoras.

2. Análisis de la utilización de la extensión de jornada parcial del permiso postnatal parental

Entre noviembre de 2011 y septiembre de 2016 se han iniciado 7.401 permisos postnatal parental en modalidad de jornada parcial, lo cual representa un 1,5% del total de subsidios iniciados. El uso de este tipo de modalidad de uso ha sido decreciente en el tiempo y sólo durante el año 2011 la tasa de uso presentó una diferencia considerable con la situación actual, ya que su utilización alcanzó un 7,8%.

Las trabajadoras que utilizan la modalidad de jornada parcial prácticamente duplican la remuneración imponible de quienes no lo hacen, así como se observa que mientras más alta es la remuneración imponible, mayor es la tasa de uso del beneficio. Sin embargo, de las trabajadoras que utilizaron el permiso en modalidad de jornada parcial, sólo un 16,2% corresponde a trabajadoras cuya remuneración imponible es igual al tope imponible.

La baja tasa de uso del permiso postnatal parental en modalidad de jornada parcial puede ser explicada por determinantes pecuniarios, ya que, si bien con el uso de esta modalidad podría aumentar el ingreso mensual, dicho aumento puede no ser suficiente para justificar el asistir al lugar de trabajo diariamente, con los costos que ello implica.

Otro elemento que puede explicar el bajo uso de la modalidad de jornada parcial es considerar que 18 semanas de permiso durante media jornada no es equivalente a 12 semanas de permiso mediante jornada completa, razón por la cual podría no resultar atractivo para las trabajadoras utilizar esta modalidad.

Posiblemente otro elemento que puede influir es que al utilizar la modalidad de jornada parcial se dificulta la alimentación de los hijos a través de lactancia materna exclusiva, ya que durante el período del día en que la madre se encuentra en su trabajo podría no tener acceso al menor para amamantarlo.

Si bien casi el 84% de las madres trabajadoras que utiliza el permiso en modalidad de jornada parcial presentan una remuneración imponible inferior al ingreso máximo imponible, probablemente en este caso el factor económico no es el causante de su uso. En este sentido, se podría explicar por elementos como la familiaridad de las empresas o empleadores para utilizar trabajadores en jornada parcial, la existencia de una sala cuna cercana al domicilio de la trabajadora y/o del lugar de trabajo, las redes de apoyo que tiene disponible la trabajadora, así como su disponibilidad para compatibilizar el tiempo y esfuerzo dedicado en el trabajo con los cuidados que requiere el menor.

3. Análisis de la utilización del traspaso del permiso postnatal parental al padre del menor

El análisis de la opción de las madres de traspasar semanas del permiso postnatal parental al padre, mostró que durante el periodo en estudio se traspasaron en total 1.157 permisos, lo que representó un 0,24% del total de subsidios iniciados por permisos postnatal parental.

Respecto de la duración de los permisos traspasados, en promedio fue de 33,8 días de permiso traspasados.

La baja utilización del traspaso del permiso al padre trabajador se podría explicar porque la ley exige que sea la madre quien disponga que se haga efectivo, ya que no es posible la utilización simultánea del beneficio entre padre y madre trabajadores.

Entre los elementos culturales que puede afectar su utilización, se observa que la legislación ha promovido beneficios enfocados principalmente en la madre trabajadora, mientras que recién a comienzos de la década de 1990 se otorgó al padre del menor la posibilidad de acceder al permiso parental para el cuidado de sus hijos en caso de enfermedad grave.

Entre los factores que pueden explicar el poco uso del traspaso del permiso está la lactancia materna, la cual cobra mayor relevancia desde el nacimiento del niño hasta que cumple 6 meses de vida, ya que este es el período óptimo para alimentarlo exclusivamente con leche materna.

Sin embargo, en este estudio se mostró que es posible que los factores culturales jueguen un rol importante en el bajo uso, ya que al comparar el porcentaje de permisos postnatal parental traspasados (0,24%) con el porcentaje de padres que utilizan el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año (0,37%), el cual se utiliza a contar de los seis meses de vida del niño, se

obtienen resultados muy similares, sin que se pueda argumentar directamente que este último resultado pueda ser influido por la necesidad de alimentar a los hijos con leche materna. Por esta razón se puede suponer que existen factores culturales que podrían influir en la disposición de la madre por traspasar su derecho a cuidar de sus hijos al padre trabajador, así como la disposición de éstos para ejercer dicha responsabilidad. En este sentido, con esta evidencia surgen nuevas líneas de investigación que permitan explorar cuáles son los factores culturales que inciden en que una baja proporción de padres participen activamente en el cuidado de sus hijos.

Adicionalmente, se observa que en los casos en que la madre trabajadora percibe una remuneración superior al tope imponible mensual y el padre presenta una remuneración bajo ese tope hay un mayor traspaso, lo que se podría explicar como un comportamiento estratégico en el uso del traspaso del beneficio, con el objetivo de aumentar el ingreso familiar, pues la madre podría percibir el total de su remuneración al regresar antes a trabajar, mientras que el padre puede obtener un subsidio equivalente al total de su remuneración. De ser efectivo lo anterior, se evidenciaría que si existen incentivos económicos permitiría aumentar el nivel de participación activa de los padres en el cuidado de sus hijos, superando de este modo los factores culturales que desincentivan su participación.

4. Incidencia del permiso postnatal parental en la utilización del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año

En el año 2011 se iniciaron poco más de 350.000 licencias por EGNM, mientras que el número de días de subsidio pagados superó los 4,2 millones de días. En el año 2012 ambas cifras sufrieron una caída importante de más de 63% y 71%, respectivamente. Adicionalmente, a contar del año 2012 el número de días de subsidio para niños menores de 168 días disminuyó casi completamente, lo cual se puede atribuir directamente a la implementación del permiso postnatal parental.

En el caso de los niños cuya edad está entre 169 y 365 días, el número de días de subsidio disminuyó entre 2011 y 2012, pero luego de dicha caída ha experimentado un aumento importante de 48% entre 2012 y 2015. Una parte puede ser explicada por el aumento del número de subsidios iniciados por descanso postnatal, los cuales aumentaron un 12,5% entre 2012 y 2015.

Cuando se analiza la evolución de los códigos de diagnóstico de enfermedades, se observa que mientras el número de días de subsidio de las enfermedades del sistema digestivo disminuyeron de manera importante, reduciéndose cerca de un 81% entre 2011 y 2012, los principales grupos de enfermedades presentan una trayectoria creciente en el número de días de subsidio pagado. Lo anterior permite evidenciar el efecto que tuvo la Circular N°2.727, de 2011, de la Superintendencia de Seguridad Social, ya que el número de días de subsidio se ha mantenido relativamente estable a contar del año 2012.

Al analizar la tasa de uso de días de subsidio pagado por EGNM se observa que se explica casi completamente por el aumento en el número de licencias médicas iniciadas y no porque las licencias sean extendidas por más tiempo. Esto puede ser debido a un aumento de las enfermedades que afectan a los niños.

Sin embargo, cuando se explora si el determinante de mayor nivel de licencias médicas se relaciona con el nivel del ingreso de los beneficiarios, se observa que existe una relación positiva con dicha situación. A partir de lo anterior se puede concluir que existen determinantes económicos que podrían afectar el acceso a consultas médicas, lo cual repercutiría directamente en una mayor cantidad de licencias médicas iniciadas y días de subsidio pagado.

6. Referencias

1. Ansoleaga M., Elisa (2011). "Mujer, trabajo, maternidad, salud". Disponible en: <http://www.udp.cl/funciones/descargaArchivos.asp?seccion=documentos&id=108>
2. Decreto con Fuerza de Ley N° 178, del Ministerio de Bienestar Social (1931). Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4941>
3. Decreto con Fuerza de Ley N°44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1978). "Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4252>
4. Decreto con Fuerza de Ley N°3, del Ministerio de Salud (1981). "Fija normas para el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud, por Instituciones de Salud Previsional". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3570>
5. Decreto Ley N°442 (1925). Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6085>
6. Fajnzylber, E. y Poblete, I. (2013). "Análisis del Uso de Beneficios en el Seguro de Cesantía Chileno", Revista Economía Chilena, Volumen 16, N° 3, diciembre de 2013. Disponible en: http://www.bcentral.cl/es/faces/bcentral/investigacion/revistaeconomia/revistas/ficharevista?id=BCCH_PUBLICACI_097294_ES&_afLoop=261335410457910&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D261335410457910%26id%3DBCCH_PUBLICACI_097294_ES%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Drzy0d65dh_90
7. Grossmann, K., Grossmann, K.E., Fremmer-Bombik, E., Kindler, H., Scheuerer-Englisch, H., Zimmermann, P. (2002). "The uniqueness of the child-father attachment relationship: Fathers' sensitive and challenging play as a pivotal variable in a 16-year longitudinal study". Social Development, Nro.11(3):307-331. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9507.00202/abstract>
8. Grossmann, K., Grossmann, K.E (2009). "The Impact of Attachment to Mother and Father and Sensitive Support of Exploration at an Early Age on Children's Psychosocial Development through Young Adulthood". Encyclopedia on early childhood development. Disponible en: <http://www.child-encyclopedia.com/attachment/according-experts/impact-attachment-mother-and-father-and-sensitive-support-exploration>
9. Ley N°3.186 (1917). "Establece el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=23792>
10. Ley N°10.383 (1952). "Modifica la Ley N° 4.054 relacionada con el Seguro Obligatorio". Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=26387>
11. Ley N°11.462 (1953). "Modifica disposiciones del Código del Trabajo, relacionadas con la protección a la maternidad". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=285689>
12. Ley N°16.434 (1966). "Introduce las modificaciones que señala al Artículo 309° del Código del Trabajo". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=230726>
13. Ley N°16.511 (1966). "Modifica los Artículos 315° y 320° del Código del Trabajo". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28498>
14. Ley N°17.301 (1970). "Crea corporación denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28904>
15. Ley N°17.928 (1973). "Modifica el Código del Trabajo y amplía beneficios a la maternidad". Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29374>

16. Ley N°18.418 (1985). “Traspasa al Fondo Único De Prestaciones Familiares Y Subsidios de Cesantía, el financiamiento de los subsidios de reposo maternal”. Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29827>
17. Ley N°18.768 (1988). “Normas complementarias de administración financiera, de incidencia presupuestaria y de personal”. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30147>
18. Ley N°19.250 (1993). “Modifica Libros I, II y V del Código del Trabajo, Artículo N°2.472 del Código Civil y otros textos legales”. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617>
19. Ley N°19.299 (1994). “Modifica el Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la Ley N°18.867, en lo relativo a normas sobre subsidios maternales” Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30666>
20. Ley N°19.505 (1997). “Concede permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos”. Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=74459>
21. Ley N°19.591 (1998). “Modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad”. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979>
22. Ley N°20.166 (2007). “Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna”. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270>
23. Ley N°20.545 (2011). “Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental”. Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>
24. Ley N°20.891 (2016). “Perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica”. Disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1086882>
25. Organización Internacional del Trabajo (1919). “Convenio N°3”. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003
26. Organización Internacional del Trabajo (1952). “Convenio N°103”. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103
27. Organización Internacional del Trabajo (2000). “Convenio N°183”. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
28. Quaglia, R. (2007). “El papel del padre en el desarrollo del niño”. International Journal of Developmental and Educational Psychology, N° 2, pp: 167-182. ISSN: 0214-9877. Disponible en: http://infad.eu/RevistaINFAD/2007/n2/volumen1/0214-9877_2007_2_1_167-182.pdf
29. Servicio Nacional de la Mujer (2011). “Informe Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad”. Disponible en: <https://portal.sernam.cl/img/uploads/Informe%20Comisi%C3%B3n%20Asesora%20Presidencial,%20Mujer%20Trabajo%20y%20Familia.pdf>
30. Superintendencia de Seguridad Social (2015). “Subsidio por permiso postnatal parental 2011-2014”. Disponible en: <http://info.suseso.cl/awp/publicaciones/Subsidio%20por%20Permiso%20Postnatal%20Parental%202011-2014.pdf>
31. Van IJsendoorn, M. (2010). “Apego”. Marinus Van IJsendoorn, editor. Disponible en: <http://iin.oea.org/pdf-iin/RH/Apego.pdf>

7. Anexos

Cuadro A1. Resumen temático de la evolución del sistema de protección a la maternidad en Chile

Norma	Año	Tipo de beneficio				
		Sala cuna	Permiso maternal	Subsidio	Amamantamiento	Protección en el empleo
Ley N°3.186	1917	Sí, en caso de existir 50 o más mujeres			Sí, 1 hora diaria para menores de 1 año	
Decreto Ley N°442	1925	Sí, para hijos menores de un año en caso de existir 20 o más mujeres	Sí, 8,5 semanas	Sí, 50% salario de cargo del empleador	Sí, 1 hora diaria para menores de 1 año	No, sólo reserva del puesto de trabajo
DFL N°178 Código del Trabajo	1931	Sí, para hijos menores de un año en caso de existir 20 o más obreros	Sí, 12 semanas	Sí, 50% salario de cargo del sistema de seguridad social contributivo complementado con aporte del empleador	Sí, 1 hora diaria para menores de 1 año	Sí, reserva del puesto de trabajo y se establece imposibilidad de despido sin causa justa
Ley N°10.383	1952			Sí, salario completo de cargo del sistema de seguridad social contributivo. Agrega un subsidio complementario durante período de amamantamiento		
Ley N°11.462	1953		Extiende beneficio a mujeres empleadas y obreras	Extiende beneficio a mujeres empleadas y obreras		Sí, durante un mes no se permite despido, salvo juicio de desafuero
Ley N°16.434	1966		Sí, extiende en 6 semanas permiso postnatal para cuidado del niño	Sí, extiende en 6 semanas permiso postnatal para cuidado del niño		
Ley N°16.511	1966	Sí, aplica para menores de hasta dos años de edad				
Ley N°17.301	1970	Sí, se extiende la disponibilidad de sala cuna para menores de hasta dos años	Sí, establece permiso para atención en el hogar de hijo menor de un año con enfermedad grave sólo para la madre	Sí, establece subsidio para atención en el hogar de hijo menor de un año con enfermedad grave sólo para la madre		Sí, durante un año no se permite despido, salvo por causa justa acreditada con sentencia judicial
Ley N°17.928	1973		Sí, permiso postnatal de 12 semanas (18 semanas en total)	Sí, subsidio postnatal de 12 semanas (18 semanas en total)		
DFL N°44 Ministerio del Trabajo y Previsión Social	1978			Establece base de cálculo para la determinación del monto del subsidio maternal		
DFL N°3 Ministerio de Salud	1981			Subsidios maternales son financiados con cargo a la cotización obligatoria para salud		
Ley N°18.418	1985			Subsidios prenatal, postnatal y EGNM* pasan a ser de cargo fiscal y son traspasados al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía		
Ley N°18.768	1988			Modifica base de cálculo de subsidios maternales		
Ley N°19.250	1993		El padre trabajador puede acceder al permiso, en caso que la madre trabajadora	El padre trabajador puede acceder al subsidio, en caso que la madre trabajadora así lo disponga.		

Norma	Año	Tipo de beneficio				
		Sala cuna	Permiso maternal	Subsidio	Amamantamiento	Protección en el empleo
			así lo disponga.			
Ley N°19.299	1994		No aplica cambios	Modifica base de cálculo de subsidios maternales		
Ley N°19.505	1997		Otorga permiso para ausentarse del lugar de trabajo en caso de enfermedad de hijo menor de 18 años			
Ley N°19.591	1998	Establece que el beneficio de sala cuna se genera cuando una empresa emplea más de 20 trabajadoras				
Ley N°20.166	2007				Se extiende el beneficio a todas las mujeres trabajadoras	
Ley N°20.545	2011		Sí, permiso postnatal parental de 12 semanas (24 semanas de postnatal) Permiso traspasable al padre	Sí, subsidio por permiso postnatal parental de 12 semanas (24 semanas de postnatal) Subsidio traspasable al padre Mujeres sin contrato de trabajo vigente pueden acceder a subsidio		
Ley N°20.891	2016	Sí, en caso que ambos padres sean funcionarios públicos, permite a la madre elegir la sala cuna que dispone el empleador del padre del menor.		Sí, funcionarias públicas pueden acceder a la mantención de remuneraciones y no a un subsidio cuyo cálculo incluya la utilización de un tope máximo.		

Elaboración propia basada en Ansoleaga (2011) e investigación complementaria de la legislación de nacional en materia de protección a la maternidad.

*EGNM corresponde a la sigla de enfermedad grave del niño menor de un año.

Cuadro A2. Descripción de las principales características que garantiza cada uno de los convenios de la OIT

Características	Convenio N°3 (año 1919)	Convenio N°103 (año 1952)	Convenio N°183 (año 2000)
Definición del término Mujer	Comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término hijo comprende a todo hijo, legítimo o no.	Comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.	Se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.
A quiénes aplica el convenio	No señala explícitamente	A las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio	A todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
Prestaciones y derechos garantizados	<ol style="list-style-type: none"> 1. La madre no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto 2. La madre tendrá derecho a abandonar el trabajo cuando el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas 3. La madre recibirá prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene (la prestación será fijada por la autoridad competente de cada país) 4. La madre tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toda mujer a la que se aplique el Convenio tendrá derecho a un descanso de maternidad. 2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto. 3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto en ningún caso será inferior a seis semanas. 4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. 5. En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. 6. En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toda trabajadora tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas, la cual incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto 2. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto. 3. Se deberá proporcionar prestaciones pecuniarias a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia maternal, en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. Éstas se fijarán con base en las ganancias anteriores, y no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer. 4. Se deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres. 5. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social. 6. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, las que deberán

Características	Convenio N°3 (año 1919)	Convenio N°103 (año 1952)	Convenio N°183 (año 2000)
			comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario. 8. Las prestaciones relativas a la licencia deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias
Otras garantías	Cuando una mujer esté ausente de su trabajo, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. 2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales. 3. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud del descanso maternal será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, las cuales deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. 2. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional 3. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Elaboración propia basada en el contenido de los convenios N°s 3, 103 y 183 de la OIT, obtenidos en www.ilo.org

Cuadro A3. Países que ratificaron el convenio N°3 de la OIT según vigencia.

País	Fecha ratificación	Vigencia
Alemania	31-10-1927	Vigente
Argelia	19-10-1962	Vigente
Argentina	30-11-1933	Vigente
Bulgaria	14-02-1922	Vigente
Burkina Faso	30-06-1969	Vigente
Camerún	25-05-1970	Vigente
Centroafricana, República	09-06-1964	Vigente
Colombia	20-06-1933	Vigente
Costa de Marfil	05-05-1961	Vigente
Croacia	08-10-1991	Vigente
Cuba	06-08-1928	Vigente
España	04-07-1923	Vigente
Ex República Yugoslava de Macedonia	17-11-1991	Vigente
Francia	16-12-1950	Vigente
Gabón	13-06-1961	Vigente
Grecia	19-11-1920	Vigente
Guinea	12-12-1966	Vigente
Italia	22-10-1952	Vigente
Letonia	03-06-1926	Vigente
Libia	27-05-1971	Vigente
Luxemburgo	16-04-1928	Vigente
Mauritania	08-11-1963	Vigente
Nicaragua	12-04-1934	Vigente
Panamá	03-06-1958	Vigente
Rumania	13-06-1921	Vigente
Venezuela, República Bolivariana de	20-11-1944	Vigente
Bosnia y Herzegovina	02-06-1993	No Vigente
Brasil	26-04-1934	No Vigente
Chile	15-09-1925	No Vigente
Eslovenia	29-05-1992	No Vigente
Hungría	19-04-1928	No Vigente
Montenegro	03-06-2006	No Vigente
Serbia	24-11-2000	No Vigente
Uruguay	06-06-1933	No Vigente

Cuadro A4. Países que ratificaron el convenio N°103 de la OIT según vigencia.

País	Fecha ratificación	Vigencia
Bahamas	14-06-2001	Vigente
Bolivia, Estado Plurinacional de	15-11-1973	Vigente
Brasil [Con excepción de los trabajos a que se refiere el artículo 7, párrafo 1, b) y c)]	18-06-1965	Vigente
Chile	14-10-1994	Vigente
Croacia	08-10-1991	Vigente
Ecuador	05-02-1962	Vigente
España [Con excepción de las personas a que se refiere el artículo 7, párrafo 1, d)]	17-08-1965	Vigente
Ghana	27-05-1986	Vigente
Grecia	18-02-1983	Vigente
Guatemala	13-06-1989	Vigente
Guinea Ecuatorial	12-06-1985	Vigente
Kirguistán	31-03-1992	Vigente
Libia	19-06-1975	Vigente
Mongolia	03-06-1969	Vigente
Papúa Nueva Guinea	02-06-2000	Vigente
Polonia	10-03-1976	Vigente
Rusia, Federación de	10-08-1956	Vigente
San Marino [Con excepción del trabajo a que se refiere el artículo 7, párrafo 1, c)]	23-09-1998	Vigente
Sri Lanka	01-04-1993	Vigente
Tayikistán	26-11-1993	Vigente
Ucrania	14-09-1956	Vigente
Uruguay	18-03-1954	Vigente
Uzbekistán	13-07-1992	Vigente
Zambia	23-10-1979	Vigente
Austria [Con excepción del trabajo a que se refiere el artículo 7, párrafo 1, c)]	04-12-1969	No Vigente
Azerbaiyán	19-05-1992	No Vigente
Belarús	06-11-1956	No Vigente
Belice	06-03-2000	No Vigente
Bosnia y Herzegovina	02-06-1993	No Vigente
Cuba	07-09-1954	No Vigente
Eslovenia	29-05-1992	No Vigente
Ex República Yugoslava de Macedonia	17-11-1991	No Vigente
Hungría	08-06-1956	No Vigente
Italia	05-05-1971	No Vigente
Luxemburgo	10-12-1969	No Vigente
Moldova, República de	14-02-1997	No Vigente
Montenegro	03-06-2006	No Vigente
Países Bajos [Con excepción de los trabajos a que se refiere el artículo 7, párrafo 1, b) y c)]	18-09-1981	No Vigente
Portugal	02-05-1985	No Vigente
Serbia	24-11-2000	No Vigente
Venezuela, República Bolivariana de	10-08-1982	No Vigente

Cuadro A5. Países que ratificaron el convenio N°183 de la OIT según vigencia.

País	Fecha ratificación	Vigencia
Albania	18-08-2004	Vigente
Austria	30-04-2004	Vigente
Azerbaiyán	29-10-2010	Vigente
Belarús	10-02-2004	Vigente
Belice	09-11-2005	Vigente
Benín	10-01-2012	Vigente
Bosnia y Herzegovina	18-01-2010	Vigente
Bulgaria	06-12-2001	Vigente
Burkina Faso	04-03-2013	Vigente
Chipre	12-01-2005	Vigente
Cuba	01-06-2004	Vigente
Eslovaquia	12-12-2000	Vigente
Eslovenia	01-03-2010	Vigente
Ex República Yugoslava de Macedonia	03-10-2012	Vigente
Hungría	04-11-2003	Vigente
Italia	07-02-2001	Vigente
Kazajstán	13-06-2012	Vigente
Letonia	09-02-2009	Vigente
Lituania	29-09-2003	Vigente
Luxemburgo	08-04-2008	Vigente
Malí	05-06-2008	Vigente
Marruecos	13-04-2011	Vigente
Moldova, República de	28-08-2006	Vigente
Montenegro	19-04-2012	Vigente
Países Bajos	15-01-2009	Vigente
Portugal	08-11-2012	Vigente
Rumania	23-10-2002	Vigente
Serbia	31-08-2010	Vigente
Suiza	04-06-2014	Vigente
Dominicana, República	09-02-2016	Vigente desde el 09 febrero 2017
Noruega	09-11-2015	Vigente desde el 09 noviembre 2016
Perú	09-05-2016	Vigente desde el 09 mayo 2017

Cuadro A6. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y tipo de entidad pagadora de subsidio

Año	Cajas de compensación de asignación familiar	ISAPRE	Subsecretaría de Salud Pública	Total
2011*	12.223	6.327	3.770	22.320
2012	46.790	24.087	20.372	91.249
2013	46.421	25.414	24.360	96.195
2014	51.244	27.139	23.591	101.974
2015	52.465	29.858	22.793	105.116
2016**	37.369	23.155	14.775	75.299
Total	246.512	135.980	109.661	492.153
Variación 2015/2011	12,1%	24,0%	11,9%	15,2%

Cuadro A7. Evolución del ingreso máximo imponible anual en UF y la conversión correspondiente a pesos de cada año

Año	Máximo Imponible mensual (en UF)	Valor UF (al 31 de enero)	Máximo imponible mensual (en \$ al 31 enero)
2010	64,7	20.867	1.350.152
2011	66,0	21.477	1.417.483
2012	67,4	22.408	1.510.323
2013	70,3	22.807	1.603.370
2014	72,3	23.435	1.694.413
2015	73,3	22.557	1.797.583
2016	74,3	25.629	1.904.235

Cuadro A8. Simulación del efecto de utilizar el permiso postnatal parental para una trabajadora con remuneración inferior al tope imponible mensual.

Información de remuneraciones (remuneración inferior que tope imponible)	
Remuneración Bruta	\$1.300.000
Tope imponible	\$2.000.000
Caso 1) jornada parcial	
Remuneración (por media jornada) [1]	\$650.000
Subsidio (por media jornada) [2]	\$650.000
Total ingreso mensual [1] + [2]	\$1.300.000
Resultado caso 1) jornada parcial	
Ingreso Semanal (remuneración + subsidio)	\$325.000
Remuneración por 18 semanas [3]	\$2.925.000
Subsidio por 18 semanas [4]	\$2.925.000
Ingreso durante 18 semanas [3]+[4]	\$5.850.000
Caso 2) jornada completa	
Subsidio (por jornada completa)	\$1.300.000
Resultado caso 2) jornada completa	
Subsidio semanal (jornada completa)	\$325.000
Ingreso durante 12 semanas (100% subsidio) [5]	\$3.900.000
Remuneración durante 6 semanas [6]	\$1.950.000
Ingreso durante 18 semanas [5]+[6]	\$5.850.000

Figura A1. Distribución porcentual del número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental en el período 2011-2016 según modalidad de uso (Información se refiere al cuadro 14)

