



ECONOMÍA Y NEGOCIOS DOMICILIO

CONTENIDO DE DICIEMBRE DE 2024 EL MERCURIO

Aunque en las últimas semanas sellar un acuerdo en torno a la reforma de pensiones se volvió un objetivo prioritario, lejos del debate público, otro proyecto que tramita el Congreso con alcances en el empleo femenino, genera preocupación en congresistas, expertos, sector privado y también el Ejecutivo.

Surgido de una iniciativa parlamentaria, la iniciativa busca extender el posnatal a un año. La semana pasada fue aprobada en particular por la comisión de Economía de la Cámara Baja y despachada a las comisiones de Trabajo y de Hacienda para continuar el trámite legislativo.

¿Qué modifica? Hoy, existe un posnatal de 12 semanas, exclusivas para la madre. Luego hay otra etapa, que es el posnatal parental (PNP) con dos opciones para la mujer: que su dedicación a su hijo dure otras 12 semanas —donde puede ceder hasta 6 semanas al padre—, o que se extienda por 18 semanas si retorna al trabajo en forma parcial. La iniciativa parlamentaria se enfoca en el PNP, a la que le suma 40 semanas y elimina la opción del posnatal en modalidad parcial. Según el proyecto, el beneficio asociado quedaría compuesto por el posnatal de 12 semanas y el PNP de 40 semanas. Ambos suman 52 semanas, es decir, 1 año, el doble que el vigente.

El proyecto ha despertado ácidas críticas y esta semana la presidenta de Icare, Karen Thal, fue tajante. “Es lo peor que le puede pasar a las mujeres, lo único que hace es encarecer la contratación de mujeres cuando lo que necesitamos es aumentar la participación laboral femenina”, dijo a radio Pauta.

El Ejecutivo también ha tomado distancia y la ministra del Trabajo, Jeannette Jara, descartó patrocinarlo. “Nos preocupa el impacto que puede tener en el empleo de las mujeres. Los permisos asociados a mujeres hoy se constituyen como una de las causas que hacen que el empleo femenino tenga una mayor dificultad en aumentar su tasa de participación”, advirtió.

La iniciativa fue presentada por el diputado Patricio Rosas (Frente Amplio) y coautora es la diputada Yovana Ahumada (Partido Social Cristiano). “Siempre abrir el debate es bueno, la ministra alertó que podía generar revuelo en el mercado laboral, pero hay que transparentar lo que ocurre con las licencias, porque muchas mujeres tienen que recurrir a ellas para cuidar a sus hijos mayores de seis meses”, explica la parlamentaria.

Lamenta que no haya apoyo del Ejecutivo, “cuando se dice un gobierno feminista”, y admite que “el proyecto está cuesta arriba, porque lamentablemente no es prioritario en la agenda legislativa frente a otros proyectos, como pensiones”.

Reparos de expertos y mundo privado

Detractora del proyecto es Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres. “Mientras mayor es la brecha entre los derechos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad, mayor es la brecha de oportunidades laborales para las mujeres. Esto va en la dirección contraria de igualar las oportunidades laborales para mujeres con trabajo formal”.

Y detalla que en Chile las mujeres de los quintiles de mayores ingresos tienen una participación laboral de 76,6%, pero en el

Desempleo femenino llega a 9,3% y marcaba 7,9% hace cinco años:

¿GANAN O PIERDEN LAS MUJERES?

El debate que abrió el proyecto que ampliaría el posnatal a 1 año



DAVID PEREIRAS

Mientras para la exministra Alejandra Krauss, no hay suficiente evidencia de que el proyecto afectará el empleo femenino, Francisca Jünemann, presidenta de ChileMujeres, advierte que “va en la dirección contraria de igualar las oportunidades laborales para las mujeres”. • JESSICA MARTICORENA

quintil de menores ingresos ni siquiera el 30% tiene trabajo, incluyendo formales e informales.

“Establecer mayores costos, afecta especialmente la contratación de mujeres de menores ingresos, que son las que tienen las menores capacitaciones y acceden a trabajos con menos remuneración”.

En ese sentido, menciona que hay herramientas existentes en el marco legal vigente para padres y madres que no encarecen la contratación, “y que las empresas tienen y pueden aplicar, una vez que la madre vuelva al trabajo”. Por ejemplo, enumera, “teletrabajo total y parcial para el padre y la madre en forma alternativa; reducciones transitorias de jornada; adecuaciones de turno, y si la empresa ya está en reducción de jornada de 40 horas, la madre puede juntar la jornada laboral ordinaria en cuatro días y descansar tres.

LA PARTICIPACIÓN LABORAL femenina fue de 52,3% en el trimestre agosto-octubre y de 71,3% la masculina.

Hay opciones”.

Y remarca que los esfuerzos deberían estar orientados en avanzar en el proyecto de sala cuna universal, extenderla para todas las madres y padres con niños menores de dos años.

El Director del Observatorio del Contexto Económico OCECUDP, Juan Bravo, también es contrario. Explica que una de las raíces principales de las brechas de género en el ámbito laboral, es que las leyes no son igualitarias para padres y madres, y generan brechas de ingreso y de empleabilidad.

“Este proyecto profundiza esa lógica, porque amplía el período de posnatal y solo si las madres lo desean, le pueden destinar una porción menor al padre. Lo que hay que pensar es en cómo igualar los derechos de los padres con las madres, para que ellos también puedan colaborar en ese cuidado”.

Alerta que hoy se desperdicia parte de la capacidad productiva femenina, por malas regulaciones laborales que desincentivan la

empleabilidad de mujeres. “En Chile, solo hay un permiso exclusivo de cinco días para los padres y en el actual posnatal, en 2023 solo el 0,2% de los permisos de posnatal parental fueron traspasados al padre”.

En el sentido contrario, destaca que en Islandia el permiso es de 270 días, que se divide en tres partes: 90 días exclusivos para la madre, otros 90 días exclusivos para el padre y los restantes 90 días lo deciden entre ambos. “Al menos un tercio debe ser tomado por el padre de manera obligatoria”, apunta.

Entrega otras cifras sobre la realidad chilena. La tasa de participación laboral femenina, en el trimestre agosto-octubre de 2024, fue de 52,3% versus el 71,3% masculina. Asimismo, la tasa de ocupación, que es el número de mujeres ocupadas respecto a la población en edad de trabajar, es de 47,5% (hace cinco años era el 48,3%). En tanto, la ocupación masculina es 65,5%.

“El desempleo femenino ha ido subiendo. En el trimestre agosto-octubre fue de 9,3%, hace cinco años era de 7,9%. Y el año pasado era 9,1%. En contraposición, la tasa de desempleo masculina es 8,1%. Hace un año era 8,7%. La brecha está aumentando”, advierte Bravo.

Una mirada menos crítica tiene Alejandra Krauss, exministra del Trabajo. En su opinión, “hay algo que en el sistema actual de cuidados parentales no ha funcionado, como la licencia que toma el padre, que es muy baja”.

En ese sentido, plantea, “aumentar el sistema de protección social pareciera una línea correcta, sin embargo, para hacer un debate más profundo, requerimos muchísimos más antecedentes”.

Y cuestiona. “No me gusta que no se aborden avances en protección social con la amenaza de la afectación al mercado del trabajo como el gran argumento. Eso entorpece debates que debemos dar”, dice, en alusión a las declaraciones de Karen Thal.

A juicio de Krauss, “no hay suficiente evidencia ni modelamientos, podemos ir

gradualmente, viendo costos y beneficios. No neguemos a priori cualquier fortalecimiento de los derechos en torno a las mujeres con el argumento de que va a afectar el mercado del trabajo”.

Pros y contras parlamentarios

En el mundo parlamentario no hay consenso en torno a la iniciativa. La diputada integrante de la Comisión de Trabajo, Ximena Ossandón (RN), cree que es contraproducente. “Tengo mis reparos. Dada la tasa de natalidad, pareciera de toda lógica dar todas las facilidades. Pero al parecer, este tipo de políticas no han dado resultado, porque el actual posnatal tampoco ha sido un incentivo a la natalidad”.

Coincide el diputado Frank Saurbaunn (RN), integrante de las comisiones de Trabajo y Hacienda. “Durante la actual administración se han promovido diversas reformas que encarecen la contratación formal de trabajadores y que no tienen en cuenta el escudo desempeño económico del país”. Y enumera: alza del sueldo mínimo a \$ 500 mil, nueva ley de delitos económicos, que establece nuevas cargas a los sectores productivos, reforma tributaria, ley Karin y aumento en 6% de la cotización previsual con cargo al empleador, que se discute hoy.

“Quizá muchas de estas medidas son óptimas para los trabajadores, pero introducirlas sin progresividad, sin adaptación y sin ajustarlas a la realidad económica del país, terminan por afectar la mejor política pública en el ámbito laboral: la creación de empleo formal. Peor aún, obstaculizan la formalidad laboral e incentivan el empleo informal”, expone.

Agrega que “extender el permiso posnatal es requerido para proteger a la familia y a la mujer, pero son medidas que deben analizarse sin comentar los errores, ni repetir la impulsividad con que se han aprobado las reformas anteriores”.

Una opinión distinta tiene el diputado PS Juan Santana, integrante de la comisión de Hacienda. “En una época donde la natalidad está en su punto más bajo, establecer mecanismos de incentivo es necesario. Sobre todo, si responden a darle una mayor protección a la infancia en sus primeros meses de vida, potenciando el vínculo que tienen con sus padres”.