



Para revertir la tendencia a la baja, varios países han implementado estrategias económicas y políticas sociales que incluyen incentivos financieros y reformas laborales. Sin embargo, los expertos coinciden en que no existe una fórmula única y que se requiere un enfoque integral que considere factores culturales y de calidad de vida, además de medidas que sean sostenibles a largo plazo.

Por **Ignacia Canales L.**

La receta internacional para revertir la crisis de fecundidad en Chile



En 1980, las mujeres en Chile tenían en promedio 2,74 hijos a lo largo de su vida fértil. Hoy, según las más recientes Estadísticas Vitales del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa global de fecundidad ha descendido a 1,16 hijos, manteniéndose por debajo del nivel de reemplazo generacional de 2,1 hijos. Esta preocupante tendencia no es exclusiva del país: a nivel global la baja natalidad inquieta a los gobiernos, que llevan años implementando diversas estrategias para revertirla.

Pero ¿por qué esto se ha transformado en una preocupación? La caída en estos índices tiene varias consecuencias negativas. No solo porque la incapacidad de reemplazar a la población genera un déficit generacional, sino que el aumento del número de adultos mayores se traduce en varios problemas, como una menor población en edad activa, lo

que limita la fuerza laboral y puede eventualmente condicionar las capacidades del país para sostener su crecimiento económico. Además, el aumento en los costos para los sistemas de salud y la presión sobre el sistema previsional también irán en alza.

Respecto del origen de este fenómeno, Teodoro Ribera, rector de la Universidad Autónoma, explica que hay varias causas que lo sostienen: "Desde las económicas a políticas sociales erróneas, como las viviendas estrechas, pasando por un cambio cultural que privilegia una vida sin compromisos. En este contexto, tener un hijo es una decisión irreversible. Mientras que un perro se puede llevar a un hotel perruno y así salir de viaje; un niño conlleva compromisos totales y permanentes, lo que limita la libertad".

Incentivos económicos

Un país que no es ajeno a esta problemática es Francia, que también presenta una tasa de fecundidad baja, de 1,8 hijos por mujer. Ante esta situación, ese país ha implementado varias medidas, entre ellas incentivos económicos: la prima al nacimiento y a la adopción.

Este incentivo se concede como pago único, a partir del séptimo mes de embarazo o, en el caso de

adopción, a partir del mes siguiente a la llegada del niño al hogar. Si se trata de nacimientos o adopciones múltiples, se conceden tantas primas como hijos nacidos o adoptados. El importe de la prima es de 923 euros (\$ 800 mil) para nacimientos y 1.846 euros (cerca de \$ 1.600.000) para adopciones.

Corea del Sur -donde la tasa de fecundidad es aún más baja: 0,8- ha optado por estrategias similares: el gobierno ha invertido US\$ 284.000 millones en incentivos para fomentar la fecundidad, incluyendo subsidios en efectivo por nacimiento, apoyo para tratamientos de fertilidad y beneficios en el cuidado infantil. La preocupación por la baja natalidad es tal que hasta los privados han comenzado a tomar medidas. La empresa de construcción Booyoung Group anunció que pagará a sus empleados US\$ 75 mil cada vez que tengan hijos, en un intento por contribuir a revertir la tendencia demográfica.

Pero para el exministro de Relaciones Exteriores, las medidas económicas no son suficientes: "Lo económico está presente en la toma de decisión, pero los factores culturales creo que son más relevantes a la hora de tener o no hijos. Si a ello se une la promoción de políticas que por defen-

der a la mujer encarecen sus servicios, ello afecta negativamente la natalidad, pues se genera una disociación entre el rol de trabajadora y de madre. Conciliar la vida laboral con la maternidad es un paso en el camino correcto".

Trabajo y familia

Aunque los expertos coinciden en que no hay una receta clara, Marinella Mazzei, demógrafa y subdirectora de la Escuela de Salud Pública de la U. de Chile, afirma que sí existen algunas políticas efectivas.

"Las políticas orientadas al cuidado de los hijos, la conciliación del trabajo con la crianza y los apoyos en escuelas públicas con jornadas escolares extendidas han demostrado ser efectivas. Por supuesto, los permisos posnatales de más de seis meses y los permisos posnatales parentales, que permiten a padre o madre tomarlos en distintos momentos, también han sido beneficiosos. Especialmente aquellos con remuneración y que no generen una sensación de riesgo laboral por hacer uso de ellos", sostiene la académica.

Japón es uno de los países que han buscado fórmulas para conciliar la vida laboral con la familiar con el fin de aumentar las tasas de natalidad. De hecho, en

abril iniciarán nuevas medidas en Tokio.

De acuerdo a The Japan Times, el plan que busca introducir el gobierno metropolitano de la capital del país contempla que los empleados públicos se tomen hasta tres días libres por semana, aunque deberán cumplir 155 horas por mes de todas formas. La medida excluye a los trabajadores por turnos.

Quienes tengan hijos pequeños también podrán acceder a horarios flexibles, específicamente, jornadas laborales con reducción de dos horas.

Y aunque no es nuevo, la experiencia recuerda que los permisos posnatales son una buena herramienta para garantizar que los padres puedan dedicarse al cuidado de sus hijos sin la presión de perder su estabilidad laboral. Por eso, y frente a la crisis de natalidad que hay en el mundo, hay países que han optado por extensas licencias de maternidad y otros exclusivos para los padres.

Por ejemplo, Suecia (1,5) ha implementado medidas para mejorar los permisos de paternidad, incluyendo la opción de que los abuelos reciban compensación por cuidar a sus nietos. Desde mediados del año pasado, los padres pueden transferir parte de su licencia a cuidadores no parentales. Además, el país se mantiene

“Lo económico está presente en la toma de decisión, pero los factores culturales crean que son más relevantes a la hora de tener o no hijos”.



1,16

Fue el promedio de hijos por mujer en Chile en 2023.

2,1

Es la tasa de reemplazo, es decir, el número de hijos que, en promedio, una mujer debería tener para reemplazar a la población de manera sostenible.

18,9%

Es el porcentaje de nacimientos en Chile en 2022 que fueron de madres extranjeras.

84

DÍAS

es el tiempo actual del permiso posnatal en Chile para las madres, que se extiende después del parto. Además, el permiso prenatal es de seis semanas antes del nacimiento.

uno de los permisos más largos del mundo, con hasta 480 días de licencia pagada por hijo, distribuidos entre los progenitores.

En 2020, Francia también amplió el permiso de paternidad, de 14 a 28 días. Sin embargo, las autoridades locales están actualmente discutiendo un nuevo proyecto que permitiría a ambos progenitores compartir un permiso de maternidad y paternidad de seis meses.

Migración

Lorenzo Agar, doctor en Sociología, afirma que hasta el momento ningún país ha considerado la migración como una medida exclusiva para aumentar la natalidad, porque responde a más factores, pero sí está compensando la falta de nacimientos.

De acuerdo a los datos y en contraste a la tendencia nacional, el número de nacimientos de madres extranjeras en Chile ha continuado incrementándose. Así, mientras en 2017 el 6,9% de los nacidos provenía de una mujer de origen extranjero, en 2022 esa proporción subió a 18,9%.

De los 35.864 nacidos de madres extranjeras en 2022, el mayor porcentaje (20,3%) fue de mujeres venezolanas, seguidas de las madres peruanas (10,6%) y haitianas (10,0%). Los porcentajes más altos de hijos(as) de ma-

dres extranjeras por región estuvieron en Tarapacá y Antofagasta, donde de cada 100 nacimientos ocurridos 48 y 41 nacimientos fueron de madres extranjeras, respectivamente.

En ese contexto, Agar explica que “los migrantes, por lo general, son más jóvenes que la población local. Al estar en edad productiva, por una cuestión natural, están en una etapa en donde van a tener hijos. En ese sentido, la migración tiene un efecto positivo en la natalidad”.

¿Qué implementar?

Entre los expertos hay consenso en que se trata de un problema multifactorial y que la baja de los nacimientos no está impulsada solo por los crecientes costos de vida, sino también por factores culturales. Uno de ellos es la postergación de la maternidad, una tendencia cada vez más común debido a cambios en las prioridades personales y el desarrollo profesional.

De hecho, las estadísticas del INE muestran que la edad en que las mujeres en Chile son madres sigue retrasándose. La Tasa Específica de Fecundidad (TEF) más alta (número de hijos/as por 1.000 mujeres según el grupo de edad de la madre) en 2022 estuvo en el tramo de 30 a 34 años, con una tasa de 67,2 hijos por

cada mil mujeres en esa edad.

En 1992, en contraste, la TEF más alta se situó en el grupo de mujeres de 25 a 29 años y fue de 135,4 hijos por cada mil mujeres en esa edad.

En ese contexto, la especialista de la U. de Chile dice que aunque no es necesario un conjunto grande de medidas, las que apuntan a conciliar lo laboral con lo familiar son un buena hoja de ruta. “Hay algunas buenas políticas que debiesen mantenerse y potenciarse junto con el desarrollo de otras, como por ejemplo los permisos posnatales extensos, considerando también el tema de la corresponsabilidad en el posnatal parental. Otra medida importante han sido aquellas que apuntan a la disminución de las horas de trabajo, así como las medidas de flexibilización laboral. También, medidas que apuntan a la consolidación de la sala cuna universal. Además, es fundamental fomentar el empleo femenino y promover una revalorización progresiva de la maternidad y la paternidad, así como su conciliación con el trabajo”, detalla la académica.

En Chile se están implementando diversas medidas que van por esa misma línea. Una de las iniciativas más destacadas es la Ley N°21.561, conocida como Ley de las 40 horas, que establece

una reducción progresiva de la jornada laboral. Esta normativa, que entró en vigencia en abril de 2023, contempla una disminución gradual de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales en un plazo de cinco años.

También está en discusión el proyecto que establece el derecho de sala cuna universal.

La modificación fundamental que se ha planteado desde hace muchos años es al artículo que establece un mínimo de trabajadoras para otorgar el beneficio de sala cuna. La propuesta actual reconocería el beneficio de sala cuna no sólo para trabajadoras, sino también para trabajadores con hijos menores de dos años.

Otra iniciativa que está en el Congreso es la que propone extender el actual posnatal (24 semanas) a un total de 52 semanas en el caso de las madres y a 30 días en el caso de los padres, quienes, por ahora, solo tienen cinco días de permiso.

Fernando Zegers, director del programa de Ética y Políticas Públicas en Reproducción Humana de la UDP, señala que es difícil evaluar qué tan efectivas son las medidas que se están implementando en distintos países, ya que su impacto en los índices de natalidad se verá con el tiempo. Además, destaca que para lograr

un cambio real es necesario un conjunto amplio de políticas que aborden el problema de manera integral y profunda.

“Hay algunas medidas con un pequeño impacto, otras con un impacto mayor. Ese no es el tema. El tema es por cuánto tiempo van a estar vigentes estas medidas, cómo implementarlas, cómo hacer que realmente lleguen a la gente, cómo cambiar el ánimo de las personas. Esto no es simple. Hay que cambiar muchas cosas para entusiasmar a la gente, y no es solo un tema económico, sino también de calidad de vida, de cómo se percibe la vida en sociedad. Es un tema que debe trascender a un gobierno en particular”, apunta el académico.

Y concluye: “El tema central es que las medidas deben aplicarse durante un periodo prolongado”. ●