

Treinta experiencias exitosas para redistribuir, reducir,
reconocer, remunerar o representar el trabajo de cuidados

Permiso Posnatal, Chile



Permiso Postnatal Parental en Chile

País y/o localidad donde se implementa: Chile

Instancia/s responsable/s de su implementación: Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En Chile, la sanción del Permiso Postnatal Parental tuvo como uno de sus objetivos, promover la participación de los hombres en los cuidados y amir-
nizar las desigualdades laborales entre los sexos. El acceso por parte de los padres a los permisos de protección a la maternidad fue una de las propuestas de la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, formada en el año 2010, la cual tenía por objetivo aumentar la cor-
responsabilidad del padre y la madre en el cuidado de los hijos (Ministerio Secretaría General de la Presidencia (Chile), 2010).

Esta medida entró en vigor a finales de 2011 y consiste en un beneficio de pro-
tección a la maternidad destinado a complementar el periodo de descanso maternal por 12 o 18 semanas —depende si se utiliza en una modalidad de jornada completa o parcial—. De acuerdo con la legislación, la madre traba-
jadora puede traspasar al padre del menor su permiso para ausentarse del puesto de trabajo a partir de la séptima semana del permiso y por tantas semanas como estime necesario (Superintendencia de Seguridad Social, 2016). Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa, pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos las sema-
nas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso (Ley N°20.545. “Modifica Las Normas Sobre Protección a La Maternidad e In-
corpora El Permiso Postnatal Parental,” 2011). Cuando el padre hace uso del permiso postnatal parental el subsidio se calcula sobre la base de sus pro-
prias remuneraciones (Superintendencia de Seguridad Social, 2012). De esta forma, el permiso parental otorga al padre una herramienta para ejercer de manera activa la corresponsabilidad familiar y se considera atractivo para los varones, ya que se paga el 100% del sueldo en jornada a tiempo completo y 50% en modalidad de jornada parcial. Dichos pagos son asumidos por el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía de la Super-
intendencia de Seguridad Social de Chile.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

El objetivo central de la política fue ampliar la extensión de la licencia de maternidad para garantizar mejores condiciones para ejercerla. Sin embargo, la legislación también incluyó la posibilidad de traspasar parte de ese tiempo de cuidado remunerado al padre con la finalidad de promover esquemas corresponsables de cuidados entre hombres y mujeres. No obstante, tal como se expone en el siguiente punto, los resultados fueron limitados en este segundo objetivo.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Si uno de los objetivos de la política era redistribuir el trabajo de cuidados de niños y niñas pequeños, los resultados obtenidos no son muy alentadores. De acuerdo con un informe elaborado por la Superintendencia, el número de permisos traspasados a los padres sigue siendo muy bajo (véase Tabla 4).

Desde la implementación del permiso postnatal parental a fines del año 2011 y hasta el mes de diciembre del año 2019, se han traspasado un total de 1,872 permisos, esto representa una muy baja proporción respecto del total de subsidios iniciados durante todo el período de análisis, equivalente a un 0.23% del total de subsidios iniciados. Se observa además que la mayor proporción de permisos traspasados al padre se alcanzó en el año 2012 con un 0.32% del total de subsidios iniciados. (Benven et al., 2020, p. 27)

En definitiva, se identifican tres tipos de obstáculos: legales, culturales y de incentivos económicos. Entre las razones que podrían explicar el bajo uso de esta opción, se encuentran aspectos legales, ya que la normativa establece la utilización del permiso por parte del padre está supeditado a la voluntad de la madre (ella es quien puede traspasar el tiempo remunerado de cuidados al padre); aspectos culturales que establecen erróneamente el patrón de que el cuidado de los hijos es responsabilidad entera de la madre a pesar de que los beneficios paternos y parentales introducidos en la legislación lleven ya casi tres décadas en Chile; y aspectos relacionados a la economía familiar, debido a la existencia del tope imponible mensual, existen incentivos a traspasar el permiso cuando la madre tiene una remuneración superior al tope imponible y el padre bajo el referido tope (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Se trata de una política que busca redistribuir de manera más justa y equilibrada el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres. Pese a constituir un logro en el camino de equiparar los roles de cuidado y crianza, los datos aquí presentados muestran que la legislación es perfectible y urge que se acompañe de medidas que aceleren el cambio cultural en las tareas que implican la maternidad y la paternidad. Las licencias como normativas no bastan para modificar las pautas socioculturales que predominan en toda la región.

Para más información ver www.suseso.cl/601/w3-channel.html