

Impacto de Extender la Duración del Permiso de Postnatal Parental

Jorge Rojas Vallejos, Ph.D.

Investigador Instituto de Políticas Económicas - UNAB

15 de abril de 2025

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Natalidad en Declive y Participación Laboral

1

- **Chile enfrenta una baja histórica en nacimientos:** en la década 2013-2023 los nacimientos anuales cayeron de ~241 mil a ~169 mil. La tasa de fecundidad cayó a ~1.23 hijos por mujer, ubicándose entre las más bajas de la OCDE (similar a España ~1.2)
- **Participación laboral femenina rezagada:** Solo ~58% de las mujeres chilenas en edad de trabajar participan en el mercado laboral, una de las tasas más bajas de la OCDE.
- Según **PwC Women in Work Index 2024**, Chile se posicionó en el lugar 31 de 33 en el ranking de la OCDE sobre brecha salarial.
- Se debe **enfrentar la crisis de natalidad** y mejorar el cuidado infantil, promoviendo lactancia y apego en el primer año de vida. (Predistribución J. Heckman)

Experiencia Internacional en Postnatal Prolongado

2

- **Duración de postnatal en países OCDE:** Varios países desarrollados ofrecen licencias parentales cercanas a 1 año o más. Por ejemplo, Suecia ofrece ~16 meses combinados para padres y madres; Alemania ~14 meses; Dinamarca ~12 meses. España recientemente equiparó 16 semanas pagadas para la madre y 16 semanas para el padre. En contraste, Chile actualmente garantiza ~24 semanas (~6 meses) entre postnatal y postnatal parental.
- **Uso compartido del permiso:** En países nórdicos es común reservar una cuota del permiso al padre para fomentar la corresponsabilidad. Suecia, Noruega e Islandia han logrado que 30-40% de los días de licencia los tomen los padres mediante incentivos y cuotas obligatorias. En Chile, en cambio, el uso por padres ha sido mínimo (solo ~0.2% de los padres usan siquiera el permiso actual), reflejo de normas culturales. Para que un postnatal de 1 año sea eficaz y equitativo, la experiencia internacional sugiere la importancia de compartir el permiso entre ambos progenitores.

Efectos Positivos Potenciales de un Permiso Prolongado

3

- **Salud y desarrollo infantil:** La evidencia muestra mejoras en indicadores infantiles cuando las madres pueden estar más tiempo con el bebé. En Chile, la extensión del postnatal a 6 meses en 2011 revirtió la tendencia decreciente de la lactancia materna exclusiva a los 6 meses, con beneficios para la nutrición y salud del bebé. Un postnatal de 1 año podría afianzar el apego madre-hijo, lactancia prolongada y desarrollo neuronal temprano.
- **Retención en el empleo:** Un permiso suficientemente largo y remunerado puede evitar que mujeres abandonen definitivamente su trabajo tras ser madres. Un postnatal extendido puede reducir la necesidad de renunciar por cuidado infantil, facilitando que más madres permanezcan activas. Algunos estudios incluso hallan que licencias largas de hasta un año pueden elevar ligeramente la tasa de empleo femenino de largo plazo para trabajadoras menos calificadas (Olivetti & Petrongolo, 2017).
- **Fertilidad y decisión de tener hijos:** Las políticas de conciliación, como el postnatal remunerado, buscan reducir el “costo de oportunidad” de la maternidad y con ello alentar a las familias a tener más hijos. Extender el postnatal podría hacer más viable para muchas parejas planificar un bebé al garantizar estabilidad financiera y laboral durante el primer año. No obstante, la evidencia empírica indica que el impacto directo en la tasa de natalidad tiende a ser modesto.

Desafíos

4

- **Interrupción prolongada de la carrera:** Algunos advierten que licencias demasiado extensas pueden ser un lastre para la carrera de las mujeres, por la pérdida de experiencia laboral y posibles sesgos de empleadores. La ausencia prolongada (12+ meses) puede dificultar la reinserción en puestos de responsabilidad y paralizar ascensos. Estos efectos se atribuyen a una desconexión prolongada del trabajo, depreciación del capital humano y prejuicios de empleadores sobre la “disponibilidad” futura de la mujer.
- **Brecha salarial y techo profesional:** Las mujeres altamente calificadas pueden ver afectadas sus oportunidades de promoción si toman largas ausencias. En Chile ya solo ~5% de gerencias generales son ocupadas por mujeres, y licencias prolongadas sin co-responsabilidad podrían exacerbar esta sub-representación. En resumen, un postnatal de un año beneficia la permanencia pero puede ralentizar el avance de la mujer en su carrera, a menos que se tomen medidas para mitigar ese impacto.
- **Riesgos de discriminación en la contratación:** En Chile, por ejemplo, la obligación actual de empresas de proveer sala cuna a madres con hijos pequeños ha sido citada como desincentivo a contratar mujeres. Sin una estrategia de co-responsabilidad y enforcement de normas anti-discriminación, existe el riesgo de que la extensión del postnatal agrave la brecha de participación femenina.

Datos Comparativos

5

Gasto en apoyo familiar: Los países de la OCDE destinan en promedio ~2.3% del PIB a beneficios familiares (licencias, subsidios, cuidado infantil, etc.), con casos como Francia y Suecia sobre 3.5% del PIB, versus Chile ~1.8%.

País	Tasa de fecundidad (hijos por mujer)	Duración total de licencia parental pagada	Participación laboral femenina (15-64 años)
Chile (2022)	1.23 (mínima histórica)	24 semanas (actual) ; 54 semanas (propuesta)	58.1% (una de las más bajas OCDE)
España (2023)	1.20 (muy baja)	16 sem. madre + 16 sem. padre (igualados)	~55% (estimado 2022)
Suecia (2022)	~1.66 (moderada)	~68 semanas compartidas (≈16 meses) (<i>permiso parental flexible</i>)	~80% (tasa alta de mujeres trabajando)

Costo Fiscal

6

VARIABLES	VALOR ESTIMADO
Nacimientos anuales en Chile (INE)	169 000
Subsidios postnatal parental (SUSESO)	85 000 por año
Costo actual por mujer (6 meses)	US\$4 200
Costo estimado por mujer (1 año con subsidio decreciente)	US\$8 160
Costo total actual del sistema	$85\,000 \times US\$4\,200 \approx US\357 millones/año
Costo total estimado con reforma (1 año)	$85\,000 \times US\$8\,160 \approx US\694 millones/año
Aumento proyectado del gasto público	+US\$337 millones anuales
Costo Total	0.20% del PIB
Costo Adicional	0.10% del PIB aprox.

Conclusión

7

- La extensión del postnatal a un año es una política de alto impacto con efectos positivos en la primera infancia y potenciales beneficios en conciliación, pero también con potenciales efectos secundarios en la dinámica laboral de las mujeres.
- La evidencia comparada señala que hasta ~1 año de permiso es un buen equilibrio entre apoyar a la madre y no desconectarla demasiado del trabajo. Sin embargo, superar ese umbral puede traer rendimientos decrecientes e incluso perjuicios en empleabilidad.
- Se recomienda acompañar esta medida con: inversión en cuidado infantil, fomento del postnatal masculino, flexibilidad laboral, y monitoreo de impactos en empleo femenino.