



Hombres y postnatal: experiencias comparadas

I. Introducción

Actualmente en Chile los hombres trabajadores dependientes cuentan con un permiso postnatal irrenunciable de 5 cinco días, el que puede ser utilizado a su elección desde el momento del parto o distribuirlo desde el primer mes desde la fecha del nacimiento, financiado íntegramente por el empleador.

Con el objeto de promover el apego y la lactancia materna para el desarrollo físico e intelectual del recién nacido, el gobierno ha presentado, recientemente, un proyecto de ley¹ que extiende el permiso de postnatal de tres a seis meses. Técnicamente la extensión es denominada “permiso postnatal parental” y se diferencia principalmente del descanso de postnatal, tanto por el monto máximo del subsidio (30 UF), como por sus titulares: el padre o la madre, a elección de ésta.

Además del apego y la lactancia materna, el proyecto en comento busca aumentar la corresponsabilidad del padre y la madre en el cuidado de los hijos, y facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo. Aún cuando la propuesta parece ir en la dirección correcta, parece prudente observar la realidad

RESUMEN EJECUTIVO

Se encuentra en tramitación un proyecto de ley que contempla el permiso postnatal parental, por el cual el hombre también podría ser titular de ese derecho. La experiencia de diferentes países que consagran esta modalidad, indica que se requieren ciertos factores para su uso real por parte del padre: la intransferibilidad del permiso, el pago del beneficio en razón del ingreso del padre y la flexibilidad del mismo. Aunque el proyecto actualmente en discusión contempla alguno de estos aspectos se requiere profundizar más ellos para favorecer un uso más efectivo de este permiso.

comparada para aprender de la experiencia. Los datos actualmente disponibles en varios países del mundo señalan que para que los padres puedan hacer uso del permiso de postnatal, y en consecuencia, se cumpla con los objetivos propuestos se requieren, entre otras condiciones, la intransferibilidad del beneficio, el pago del mismo en razón a los ingresos y la flexibilidad en trabajo durante el descanso. Estas condiciones, sin embargo, no están presentes en el proyecto de ley.

II. Postnatal masculino en la legislación comparada. El caso europeo

Lo primero es señalar que, en materia de permisos post nacimiento, existen muchas diferencias en aspectos relevantes tales como: duración del permiso, su carácter remunerado, la titularidad y transferibilidad del mismo, etc. Al igual que en nuestro país, en un comienzo sólo la mujer fue la beneficiada con el descanso post natal, pero luego se incluyó al hombre con tratamientos diferentes.

La siguiente tabla resume las diferencias entre el permiso maternal y parental en los principales países de Europa.

TABLA 1
Comparativa entre el Permiso de Maternidad y el Permiso de Paternidad

Países	Permisos	Duración			Remuneración
		Menos de 10 semanas	De 10 a 16 semanas	De 16 a 24 semanas	
Alemania	Maternidad		14		100%
	Paternidad				
Bélgica	Maternidad		15		82% ^b
	Paternidad	1,4 (10 días ^a)			82% ^c
Dinamarca	Maternidad			18	100%
	Paternidad	2 (15 días)			100%
España	Maternidad			16	100%
	Paternidad	2 (15 días)			100%
Francia	Maternidad			16	100%
	Paternidad	2			100%
Holanda	Maternidad			16	100%
	Paternidad	0,3 (2 días)			100%
Islandia	Maternidad		12		80%
	Paternidad		12		80%
Noruega	Maternidad	9			80%
	Paternidad	6			100%
Portugal	Maternidad			17 (120 días)	100%
	Paternidad	0,7 (5 días)			100%
R. Unido	Maternidad			18	90%
	Paternidad	2			165 €/semana
Suecia	Maternidad	8,6 (60 días)			80%
	Paternidad		10 (70 días)		80%

a) De los cuales 3 días son obligatorios.

b) En la empresa privada, el primer mes se remunera al 82%, y el resto del tiempo de permiso al 75%.
En el sector público, la remuneración del permiso es del 100%.

c) Los tres primeros días de permiso se remuneran al 100% y el resto de días al 82%.

1. Proyecto de ley que crea el permiso postnatal parental y modifica el Código del Trabajo en materias que indica. Boletín 7526-13.

Como puede apreciarse, en términos generales, la duración de los permisos de paternidad es bastante inferior a los de maternidad, aunque la gran mayoría de los primeros es cien por ciento remunerado o, al menos, se acerca a ese porcentaje². Para algunos, este menor tiempo dado al hombre se explica, porque su finalidad es permitirle al padre estar en la casa mientras la mujer se recupera del parto, más que compartir el cuidado del hijo.

Ahora bien ¿Qué ocurre con el carácter remunerado y la titularidad de los permisos? La tabla 2 compara estos elementos.

TABLA 2
Permiso Parental en sentido amplio (remunerado o no)

Países	Característica	Límite de su disfrute	Remunerado	Opción tiempo parcial
Alemania	Intransferible 2 meses c/u. resto a compartir	Hasta los 3 años del hijo/a	Sí	Más 30 horas/semana
Bélgica	Intransferible	Hasta los 6 años del hijo/a	Sí	6 meses
Dinamarca	Transferible	Hasta 48 semanas del hijo/a	Sí	Sí
España	Transferible	Hasta los 3 años del hijo/a	No	Derecho a reducción de jornada por hijo/a menor de 8 años con disminución proporcional del salario, mínimo 1/8 y máximo 1/2 de la jornada.
Francia	Transferible	Hasta los 3 años del hijo/a	Sí	Sí
Holanda	Transferible	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí	Sí
Islandia	Transferible ¹ , 3 meses; además cada progenitor puede tomarse 13 semanas no pagadas	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí, 3 meses No, resto	Sí
Noruega	Intransferible 9 semanas para la madre y 6 semanas para el padre; 39 transferibles	Hasta los 3 años	Sí, 54 semanas No, 1 año cada progenitor	Sí
Portugal	Intransferible	Hasta los 6 años del hijo/a	No	Sí
Reino Unido	Intransferible	Hasta los 5 años (18 en caso de discapacidad)	No	Derecho a solicitar flexibilización en el trabajo
Suecia	Intransferible 60 días cada progenitor; resto transferible	Hasta los 8 años del hijo/a	Sí	Sí

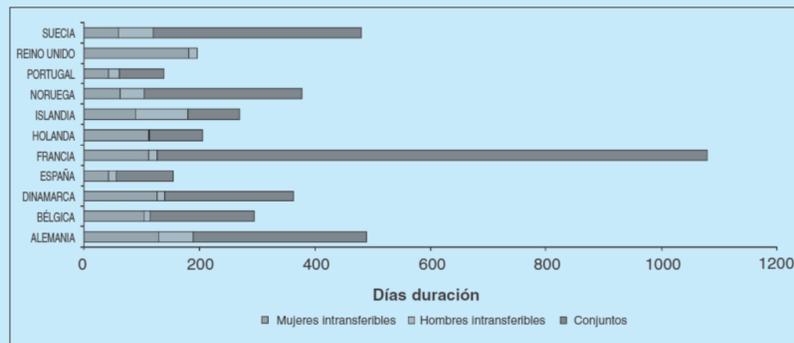
Fuente: Moss et al., 2006.

Como puede verse, en la mayoría de los países se privilegia el mayor límite temporal por sobre el pago de dicho permiso, y al mismo tiempo, éste se produce por transferibilidad de días de la mujer, más que por un derecho irrenunciable del marido. Ahora bien, es interesante observar la distribución real de los permisos masculino y femenino, comparando los plazos intransferibles de cada uno de ellos, en relación con aquellos lapsos que pueden tomarse en conjunto. El siguiente gráfico ilustra dicha comparación.

2. Los países nórdicos –Islandia, Suecia y Noruega– constituyen una excepción, pues en ellos los beneficios son bastante parejos.

GRÁFICO 1

Permisos remunerados



Con todo lo ya señalado es posible establecer algunas características de los permisos post natales en Europa:

1. Con la excepción de los países nórdicos, los permisos de paternidad son más cortos que los maternos.
2. La mayoría de los permisos parentales se consagran por transferibilidad del derecho materno.
3. Los períodos de permiso que hombres y mujeres pueden tomarse en conjunto son, en general, mayores a los intransferibles de cada uno de ellos.

Algunos investigadores señalan que para llegar a conclusiones definitivas en cuanto a qué grado de uso efectivo de sus permisos legales hacen los hombres, todavía hay poca evidencia a nivel general. Sin embargo, dos casos que sí se conocen son los de Suecia e Islandia, que contemplan períodos intransferibles para la mujer y el hombre. En ambos países se observa, en el caso de los hombres, una tendencia creciente al uso de sus días de permiso remunerado, aunque en términos porcentuales ese uso efectivo no pasa del 16% al 20%. El resto lo toma la mujer³.

III. Factores determinantes en el uso del post natal masculino.

Diversas investigaciones señalan que hay dos factores determinantes para que el hombre haga uso de su licencia por nacimiento de hijo: el primero es la intransferibilidad del mismo, pues los hombres se tomarían sólo los permisos obligatorios. El segundo es la relación duración-pago del permiso, pues se suele preferir un permiso pagado en proporción a los ingresos, aunque sea un poco más breve, que uno mayor remunerado a tasa fija⁴.

Otros factores que inciden en el uso de los permisos parentales son⁵:

3. Véase Castro García Carmen y Pazos María. *Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual*. P. 199. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía, ISSN 1578-0252, Nº 26, 2007. España.

4. Moss y O'Brien, 2006 y Moss y Wall, 2007. Citados por Castro y Pazos en op. cit. P. 200.

5. Véase Sundström y Duvander, 2000. Citado en Castro y Pazos en op. cit. P. 200.

1. La flexibilidad de los permisos: mientras mayor sea la posibilidad de tomar el período a tiempo parcial, o en períodos fraccionados, más uso hacen del derecho.
2. Tipo de trabajo de la madre y su cualificación laboral: los padres usan más el permiso cuando la madre trabaja más horas de manera asalariada en virtud de su mayor nivel de educación superior.
3. Número de hijo que motive el permiso: suele suceder que los hombres se toman más días para el primer hijo que para los restantes. Es probable que ello se deba a un efecto del tipo economía de escala en el cuidado y atención de los hijos de una familia.
4. Estabilidad en el empleo paterno: los hombres se toman más el permiso, mientras más estable es su empleo, por eso hacen más uso de él los empleados del sector público. La razón es que desde el punto de vista de la economía familiar, sus ingresos –y en el fondo su empleo– tienen mayor incidencia que los de la madre.

Todo lo ya dicho permite concluir que suele ser la mujer la que se toma la mayor cantidad de días previstos para descanso post natal: los intransferibles y los que se pueden tomar en conjunto con el marido. Eso hace que el sexo femenino se haya ido posesionando naturalmente, en trabajos menos remunerados y más inestables. Frente a este fenómeno –que se ha denominado “división sexual del trabajo” – algunos han señalado que los permisos parentales perjudican laboralmente a la mujer, mientras más largos y caros sean⁶.

Ahora bien, la experiencia también indica que los permisos parentales refuerzan la inserción laboral de la mujer cuando la alternativa es su retiro del mercado del trabajo⁷, pero esta relación no necesariamente es causal. En efecto, es verdad que los permisos parentales están asociados a mayores tasas de empleo femenino, pero no está acreditado que ese derecho sea la causa de la mayor contratación de mujeres. Es más, algunos investigadores se inclinan por la correlación contraria: No es que la existencia del permiso genere empleo, sino que dado que la mujer se ha insertado con más fuerza en el mercado del trabajo, es necesario establecer más este tipo de beneficios⁸.

IV. Propuesta de extensión del postnatal y participación del padre.

Como señalamos anteriormente, el proyecto de ley actualmente en discusión amplía el postnatal a que tiene derecho la madre, a través de la creación de un permiso postnatal parental, consistente en un periodo de doce semanas inmediatamente posterior al periodo de postnatal. Durante este periodo la madre recibirá un subsidio equivalente a su remuneración, con un tope de 30 UF.

El padre podrá gozar de este permiso sólo si la madre decide traspasarle parte de este, en cuyo caso podrá hacer uso del beneficio a partir de la sexta semana. Sin embargo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del recién nacido por sentencia judicial, el titular del

6. Castro y Pazos 204.

7. Rubery et al 1999. Citado en Casto y Pazos 204.

8. Ibidem..

permiso postnatal parental será el padre. En todos estos casos el padre recibirá el monto del subsidio que le correspondería a la madre con el mismo límite de 30 UF.

Con todo, la madre o el padre cuya remuneración imponible no sea cubierta íntegramente por el subsidio, podrán trabajar a jornada reducida durante el tiempo que dure el permiso. En este caso, la remuneración que se obtenga por la jornada respectiva, sumada al subsidio no podrá superar el promedio de las últimas tres remuneraciones anteriores al descanso prenatal o al inicio del permiso, en el caso del padre.

Como puede verse el proyecto avanza en el sentido correcto puesto que otorga al padre una nueva oportunidad de participación en el desarrollo inicial de su hijo, lo cual siempre es positivo. Sin embargo, al considerar los requisitos exigidos por el proyecto de ley para gozar del permiso, es posible esperar una aplicación reducida, por las siguientes razones.

En primer lugar, el monto del subsidio que se otorgará al padre que haga uso del permiso será siempre determinado en consideración a la remuneración de la madre. La regla general es que los hombres perciban remuneraciones mayores que las de las mujeres, por lo que parece más razonable que el padre recibiera el subsidio en consideración a su remuneración.

En segundo lugar, durante el permiso postnatal parental, el proyecto de ley sólo permite trabajar a aquellos padres y madres cuya remuneración no alcance a ser cubierta íntegramente por el monto del subsidio, esta distinción ha sido justificada, señalando que existirían trabajadores con nula o poca capacidad de negociación ante su empleador. Si bien este problema es una realidad, la limitación propuesta podría constituir un desincentivo para su uso efectivo. Tal vez podría pensarse en modalidades flexibles que permitan hacer uso del descanso sin abandonar totalmente el puesto de trabajo.

En tercer lugar, y relacionado con lo anterior, el proyecto de ley tampoco permite al padre (ni a la madre) percibir durante dicho periodo una remuneración mayor a la que percibía con anterioridad al inicio del descanso ni tampoco hacer uso del permiso por un periodo menor al de seis semanas. Ambos elementos también rigidizan la opción del padre trabajador.

V. Conclusiones

La experiencia comparada indica que los factores determinantes para que el padre haga uso del postnatal son entre otros, la intransferibilidad del permiso, el pago del beneficio en razón del ingreso y la flexibilidad del mismo.

Teniendo a la vista dichos factores surgen dudas de la verdadera aplicación que tendrá el permiso parental postnatal en el caso de los padres. En efecto, en los términos en que se ha planteado la transferencia de semanas de permiso al padre parece un tanto restrictiva, generándose dudas sobre si constituirá o no un real incentivo para los ellos. Aunque el proyecto está muy bien encaminado parece aconsejable explorar alternativas de flexibilización para el goce del permiso. Ello, sin duda, estimulará más a los padres a participar realmente en el desarrollo temprano de sus hijos.