



La iniciativa tendría un costo de unos \$25 mil millones anuales:

Expertos prevén que la extensión del posnatal afectaría al empleo femenino

Eduardo Frei y Sebastián Piñera ya se sumaron a la idea de ampliar el posnatal. Sin embargo, diversos consultores aseguran que lo óptimo es trabajar en fórmulas para flexibilizar y así no atentar contra la contratación de mujeres.

BERNARDITA SERRANO y VICTORIA REYES

La idea de extender el posnatal femenino ha cobrado fuerza. No solamente diputados y senadores de la Concertación y de la Alianza solicitaron a la Presidenta Bachelet enviar un proyecto de ley que prolongue el posnatal de tres a seis meses, sino que también los candidatos presidenciales Sebastián Piñera y Eduardo Frei han planteado en sus agendas ampliar el actual beneficio del que gozan las madres.

La iniciativa extendería de 84 a 180 días el período de lactancia materna, y según algunos parlamentarios tendría un costo de \$25 mil millones anuales adicionales a lo que ya gasta el Estado por este concepto. Algunos expertos también han hecho sus cálculos y las cifras coinciden. "Ampliar el posnatal le costaría al país \$24 mil millones adicionales en 2010, llegando a un total de \$211 mil millones anuales", asegura Victoria Beaumont, directora ejecutiva de Altura Management.

La importancia de compartir roles

Si antes el cuidado de los hijos recién nacidos era rol de la mujer, hoy las cosas son distintas. La mayoría de los países entregan beneficios para que los papás también estén presentes los primeros días.

En España acaban de cambiar los 20 días de permiso para los padres por 28. Eso sí, la medida entraría en vigencia recién en 2011. Con esto buscan dar mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de criar a los hijos.

Separar la parentalidad de la maternidad es una tendencia muy extendida en los países nórdicos. Y a juicio de María Elena Valenzuela, especialista regional en género y empleo de la OIT, es una iniciativa que se debiera seguir. "Separar la maternidad de la parentalidad es importante. En la medida en que todo se centre en la mujer, se está dificultando que el padre asuma responsabilidades familiares y también se están reforzando los roles tradicionales que al final se vuelven en contra de la mujer. Porque es por razón de la maternidad que ellas sufren discriminación", asegura.

Lo cierto es que la iniciativa, que busca prolongar el apego del hijo con su madre, no es tan simple de llevar a cabo. Diversos actores del mercado plantean que definitivamente esta prórroga limitará la contratación femenina, y marcará un precedente cultural en las empresas para optar por un hombre antes que una mujer para un cargo ejecutivo. "Las leyes que intentan proteger la maternidad imponen costos a la contratación de mujeres", dice Rosita Camhi, de Libertad y Desarrollo.

Desde la mirada práctica, y sobre todo en crisis, varios expertos aseguran que si las empresas necesitan sacar adelante sus proyectos,

en vez de buscar a una reemplazante optarán por contratar más hombres. "Extender el posnatal no se manifiesta sobre el costo de la mano de obra, sino sobre los proyectos que dejan de ejecutarse, que se postergan o que se ven alterados por la ausencia de la mujer que los lideraba", explica Alejandra Aranda, socia de Humanitas Executive Search. "Es un tema más bien práctico que de discriminación", agrega Paz Vial, socia consultora senior de Optima Consulting, quien confiesa que varias empresas ya le están solicitando disminuir la contratación femenina porque no están dispuestas a tener que buscar reemplazantes para puestos importantes.

Eso sí, para Andrés Fuentes, de Price-

ALGUNOS CONSULTORES adelantan que las empresas podrían optar por hombres a la hora de buscar reemplazos.

waterhouseCoopers, la posibilidad de que la iniciativa prospere tal como está planteada hasta ahora es poco probable. "Se van a dar cuenta de que hay formas más eficientes de lograr el mismo resultado y que no afectan tanto a la mujer o sus condiciones de empleabilidad. La respuesta va por el lado de flexibilizar", agrega.

Negociación flexible

Es por eso que muchos proponen que, en vez de solucionar este problema vía ley, el Estado debiera otorgar más beneficios a la negociación entre el mismo empleador y la empleada para lograr cláusulas de flexibilidad. Plantean que exista un período obligatorio de reposo, pero que el resto del tiempo se lleve a cabo el trabajo de forma flexible, por ejemplo, trabajando desde la casa, o "traspasando semanas desde el prenatal al posnatal, previa autorización de su médico. Se pueden incorporar beneficios que faciliten un regreso paulatino de la madre a su trabajo con jornadas más cortas al comienzo, que

van aumentando hasta la reintegración total", dice Ximena Rodríguez, gerente de Clientes y socia de SommerGroup. Existen otros ejemplos. "Está la posibilidad de acordar trabajar a tiempo parcial o trabajar desde la casa durante el período posnatal, y mejorar el sistema de salas cuna, de costo estatal, que permita a las mujeres dejar a sus hijos bajo cuidado profesional durante el tiempo en que estén trabajando", agrega Ana Piquer, gerente de Human Capital de Ernst & Young.

Menos licencias

Pero desde el mercado también se señala que este tipo de propuestas disminuiría la entrega de licencias médicas por enfermedad de un hijo menor de un año, las que en Chile han subido de 129 mil en 2003, a 183 mil en 2007. "Al tener seis meses legales existe un menor incentivo para la presentación de licencias fraudulentas", explica Ana Piquer, quien advierte que eso sólo será posible en la medida en que la reforma legislativa vaya acompañada con una limitación de las licencias médicas por enfermedad de los hijos. En definitiva, hay dos aristas a considerar a la hora de materializar esta iniciativa. "Ampliar la duración del posnatal obligatorio de 12 a 24 semanas a partir de enero de 2010, por un lado aumentaría el gasto destinado al subsidio por reposo maternal, sólo en lo relativo al posnatal, y por el otro, se reduciría el gasto en las licencias por enfermedad del hijo menor de un año", sintetiza Victoria Beaumont.

Ya sea por el aumento de licencias o por la propuesta de extender este beneficio, lo cierto es que los expertos concuerdan en la necesidad de transparentar este sistema. "Si no se soluciona el tema de las licencias va a pasar que se va a extender el posnatal a 6 meses, y después de eso las mujeres van a seguir tomándose licencias. Con flexibilidad se atenúa esa posibilidad, porque disminuye el costo del reemplazo", asegura Rosita Camhi.

Brasil es el país de América Latina que da la licencia más larga por maternidad

Mientras en Japón se dan 56 días de posnatal, en Estados Unidos no existe el permiso como tal.

	Chile	Argentina	Brasil	México	Colombia	Suecia	Venezuela	España	Italia	Dinamarca
Días de pre y post natal										
Mujer	126	90	180	84	84	84	126	112	105	126
Hombre	5	5	5	-	4	10	14	28	-	14

Mujer: El permiso de maternidad es pagado por el servicio social de cada país. Pero los casos de Brasil y México, el costo se comparte con el empleador.

Hombre: En la mayoría de los casos el permiso de paternidad es pagado por el empleador. En España comienzan los 28 días en 2011.

Fuente Informe Trabajo y Familia de la OIT y el PNUD, 2009

EL MERCURIO

Fuente: Expertos prevén que la extensión del posnatal afectaría al empleo femenino en El Mercurio p. B6, 30 de junio de 2009