



Fuero laboral maternal y empleabilidad estadísticas para Chile

Autor

Irina Aguayo Ormeño.
Email: iaguayo@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1774
(32) 226 3193

Nº SUP: 119642

Resumen

El presente documento analiza el fuero maternal y su efecto en la empleabilidad de las mujeres, destacando que en relación al permiso posnatal parental, en el periodo noviembre 2011 a diciembre 2014, el número promedio mensual de permisos traspasados al padre es de 22 permisos posnatales parentales.

El número de subsidios iniciados según el tipo de jornada, muestra que el 11,96% del total de subsidios iniciados en jornada parcial corresponde a trabajadoras con rentas imponibles entre \$200.001 y \$400.000 mensuales, mientras que el 42,12% del total de subsidios iniciados en jornada parcial corresponde a trabajadoras con rentas mayores a \$1.600.000 mensuales, porcentaje muy superior al observado en el caso de los subsidios en jornada completa, que sólo alcanza al 5,95% para los mismos tramos de renta.

Respecto de la enfermedad grave del hijo menor de un año, se advierte que sigue un patrón relativamente estable: en el año 2011 el 0,03% del total de días de subsidio pagado, correspondieron a este subsidio, cifra que se incrementó a 0,14% en el año 2014 y que en 2016 alcanzó a un 0,13% del total de días de subsidio pagado.

En cuanto a las estadísticas, se observa que la participación de las mujeres en la fuerza laboral presenta una brecha en relación a los hombres, que si bien ha disminuido en el tiempo sigue siendo importante.

Por otro lado, mientras que en los hombres la primera causa para mantenerse inactivo (no insertarse en el mercado laboral) es el ser estudiante (38,08%), en las mujeres la primera causa de inactividad es el cuidado de la familia (38,03%) donde se consideran los quehaceres del hogar, además del cuidado de un niño, de un adulto mayor o de otro familiar enfermo.

El análisis por las principales ramas de la actividad económica muestra que las mujeres se encuentran empleadas principalmente en el Comercio al por mayor y al por menor (22,5%), Enseñanza (12,55%) y Hogares privados con servicio doméstico (11,89%). En cuanto a salarios, las mujeres reciben menores salarios que los hombres en todas las ramas de la actividad económica, con una brecha promedio de -22,2%.

Introducción

De acuerdo a lo solicitado, el presente documento indaga respecto de cómo se comporta el fuero maternal y su efecto en la empleabilidad de las mujeres o si el mismo incide en la renta de las trabajadoras. Para ello, y previo a una digresión respecto de la normativa chilena, se presenta información estadística que permite dar luces respecto del tema

I. Fuero maternal y empleabilidad

El fuero maternal en Chile ha sido establecido y regulado en la legislación chilena desde antes de que en 1925 se estableciera el primer Código del Trabajo, en él se establecía que el empleador no podía despedir a la trabajadora por razones del embarazo, aun cuando su trabajo significara menor rendimiento o productividad debido al embarazo. Adicionalmente, en revisiones posteriores a la legislación, se establecen las causas concretas por las cuales se podría poner fin a la relación laboral con una trabajadora embarazada, entre las que destacan la ausencia por dos días seguidos a su lugar de trabajo sin justificación, falta de probidad, conducta inmoral grave, entre otras.

Es solo en 1974, mediante Decreto Ley N° 2.200 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se dispone prolongar el fuero maternal hasta un año después de terminado el descanso maternal posnatal, Situación que se mantiene hasta la actualidad.

II. Permiso posnatal parental

Mediante la Ley N° 20.545, de 2011, se introduce el permiso posnatal parental para la mujer trabajadora, el que puede ser tomado por 12 semanas en jornada completa o 18 semanas en jornada parcial. Por su parte, este permiso puede ser traspasado de la madre al padre a elección de esta a partir de la séptima semana, esto porque si bien el permiso tenía como objetivo incentivar la corresponsabilidad parental, también buscaba facilitar la lactancia materna.

No obstante, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), señala respecto de estos subsidios que:

El análisis realizado mostró que desde noviembre de 2011 y hasta diciembre de 2014, el número de subsidios por permiso postnatal parental traspasados por la madre al padre del menor fue de 798. Este resultado representa el 0,26% del total de subsidios iniciados, lo que demuestra el poco uso de esta opción.+(SUSESO, 2017).

Tabla 1. Número promedio mensual de permisos postnatal parental traspasados al padre

Periodo	Numero de subsidios iniciados
Nov-Dic 2011	1
Año 2012	24
Año 2013	23
Año 2014	19
Nov 2011 - Dic 2014	22

Fuente: SUSESO

Como se observa en la Tabla 1, el número promedio mensual de permisos traspasados al padre es de 22 permisos posnatales parentales en el periodo analizado, equivalentes en promedio a 4,6 semanas. Estos datos se pueden entender a la luz de la información entregada por un estudio llevado a cabo por el SERNAM el año 2010 sobre la participación de los padres varones en la crianza de los hijos, el 77% de los padres considera que la madre es la principal responsable del cuidado de sus hijos/as, destacando además un segundo lugar para el/la abuelo/a (11%), dejándose a ellos mismos en un tercer lugar (8%).

Respecto de la conciliación familia trabajo, el mismo estudio señala que el 43% de los hombres declara que no le dedica más tiempo al cuidado de sus hijo/as porque la madre lo hace, ella no le da espacio o nunca se lo ha pedido y el 62% dice tener una jornada laboral o de estudio muy extensa. Estos muestran que el cuidado infantil sigue siendo de responsabilidad materna.

Respecto del permiso posnatal parental, se observa - con datos de la SUSESO - que mientras mayor es la renta imponible de la trabajadora, mayormente optan a una jornada de extensión parcial. La Tabla 2 muestra el número de subsidios iniciados por permiso posnatal parental, según tramo de renta imponible y modalidad de extensión del permiso.

Tabla 2. Número de subsidios iniciados por permiso posnatal parental, Enero a Diciembre 2014

Renta Imponible	Nº de subsidios iniciados			Distribución	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Total	Jornada Parcial	Jornada Completa
1 a 200.000	64	13.077	13.141	6,77%	12,94%
201.000 a 400.000	113	42.207	42.320	11,96%	41,78%
401.000 a 600.000	64	15.336	15.400	6,77%	15,18%
601.000 a 800.000	85	9.740	9.825	8,99%	9,64%
801.000 a 1.000.000	54	6.104	6.158	5,71%	6,04%
1.000.001 a 1.200.000	60	3.675	3.735	6,35%	3,64%
1.200.0001 a 1.400.000	49	2.673	2.722	5,19%	2,65%
1.400.001 a 1.600.000	58	2.198	2.256	6,14%	2,18%
1.600.001 y más	398	6.014	6.412	42,12%	5,95%
Total	945	101.024	101.969	100%	100%

Fuente: SUSESO

Las razones de optar a una jornada completa al aumentar el salario, se debe a que el pago del subsidio es hasta el tope imponible. En palabras de la SUSESO:

Al analizar el número de subsidios iniciados según el tipo de jornada, se observa que el 11,96% del total de subsidios iniciados en jornada parcial corresponde a trabajadoras con rentas imponibles entre \$200.001 y \$400.000 mensuales. Se aprecia también que el 42,12% del total de subsidios iniciados en jornada parcial corresponde a trabajadoras con rentas mayores a \$1.600.000 mensuales, porcentaje muy superior al observado en el caso de los subsidios en jornada completa, que sólo alcanza al 5,95% para los mismos tramos de renta. Lo anterior se explicaría por el hecho que las personas en este tramo de renta imponible se ven afectadas en el cálculo del subsidio por el tope de imponibilidad existente, obteniendo un subsidio inferior a su remuneración neta. La elección del permiso postnatal parental parcial permite disminuir el efecto mensual de la pérdida de remuneraciones que experimentan las trabajadoras que perciben remuneraciones superiores a dicho límite, durante el período en que hacen uso del subsidio por permiso postnatal parental.+(SUSESO).

III. Subsidio pagado por Enfermedad grave del hijo menor de un año (EGNM) en los padres

Al analizar los datos entregados por la Superintendencia de Seguridad Social, la proporción que representan los días utilizados por el padre trabajador, se advierte que sigue un patrón relativamente estable, en el año 2011 el 0,03% del total de días de subsidio pagado correspondieron a éstos, cifra que se incrementó a 0,14% en el año 2014 y que en 2016 alcanzó a un 0,13% del total de días de subsidio pagado. Para ilustrar de forma clara estas diferencias, por cada día de subsidio pagado por EGNM que es utilizado por el padre trabajador, las madres trabajadoras utilizan aproximadamente 760 días.

Estos datos dan cuenta que, a pesar de poder transferir el permiso, siguen siendo las mujeres quienes llevan la responsabilidad del cuidado de los niños.

IV. Estadísticas laborales

Una forma de aproximarse al efecto que el fuero maternal tiene sobre la empleabilidad y sobre el salario de las mujeres en el mercado laboral, es a través de las estadísticas. Si bien los hombres también están sujetos a fuero mediante el posnatal parental, en caso de ser ellos quienes hagan uso del mismo, según lo establecido en la ley que lo regula, el análisis se centra en las mujeres por ser quienes mayoritariamente hacen uso del fuero maternal.

Un elemento esencial de la protección de la maternidad es garantizar a las embarazadas evitar el despido discriminatorio y la pérdida de su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto y en un determinado período después de reintegrarse al trabajo. La estabilidad laboral garantizada por el fuero busca asegurar los ingresos económicos de la trabajadora, que le permitirán la mantención económica de su hijo/a y de ella misma.+(DT. ¿La maternidad castigada?, dic. 2011. Pág. 31)

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE), a través de la Encuesta Nacional de Empleo entrega cifras sobre la tasa de participación en el mercado laboral por sexo para el periodo 2010-2017. La baja tasa

de participación de las mujeres se explica básicamente por el rol social que se les ha asignado respecto del cuidado.

Tabla 3. Tasa de participación en la fuerza laboral y brecha por sexo, según año.

año	Hombres	Mujeres	Brecha
2010	72,1	45,3	-26,8
2011	72,7	47,3	-25,4
2012	71,9	47,6	-24,3
2013	71,8	47,7	-24,1
2014	71,6	48,4	-23,2
2015	71,5	48,2	-23,3
2016	71,3	48,0	-23,3
2017	71,2	48,5	-22,7

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE

Nota: Los datos son presentados a nivel nacional. La estimación anual se construye como el promedio simple entre los trimestres enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre y octubre-diciembre de cada año. Las tasas anuales se construyen a partir del promedio anual de sus componentes por cien.

Como se observa en la Tabla 3, la participación de las mujeres en la fuerza laboral (ocupada o desocupada) muestra una brecha respecto de los hombres, que si bien ha disminuido en el tiempo sigue siendo importante.

Como se mencionó, la menor participación de las mujeres en la fuerza laboral, puede deberse a su rol de cuidadora, al tipo de contrato, al tipo de actividad económica y al salario al que acceden lo que puede incentivar o desincentivar la incorporación al mercado laboral.

La baja participación laboral de las mujeres chilenas en relación a los hombres, tiene directa relación con el rol de cuidado que socialmente se ha asignado a las mujeres. Las razones que llevan a las mujeres y a los hombres a mantenerse como inactivos (fuera del mercado laboral) son distintos, como puede verse en la Tabla 4, en que con datos CASEN 2017 se indagan las razones de la inactividad.

CASEN pregunta expresamente %¿Cuál es la razón o razones por la(s) que no buscó trabajo o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en las últimas cuatro semanas?+. En la tabla se agrupan algunas respuestas y solo se muestran aquellas de mayor relevancia.

Tabla 4. ¿Cuál es la razón o razones por la(s) que no buscó trabajo o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en las últimas cuatro semanas?

	Mujer	Hombre
Quehaceres del hogar/cuidado de niños, adultos mayores, otro familiar	38,03	2,02
Estudiante	19,21	38,08
Jubilado/a, pensionado/a o montepiado/a	27,75	37,50
Otra razón	15,01	22,40
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia con base de datos CASEN 2017

Mientras para los hombres la primera causa de mantenerse inactivo es el ser estudiante (38,08%), en las mujeres la primera causa de inactividad es el cuidado de la familia (38,03%) donde se consideran los quehaceres del hogar, además del cuidado de un niño, de un adulto mayor o de otro familiar enfermo.

El análisis por las principales ramas de la actividad económica muestra que las mujeres se encuentran empleadas principalmente en el Comercio al por mayor y al por menor+(22,5%), Enseñanza+(12,55%) y Hogares privados con servicio doméstico+(11,89%). En tanto los hombres son empleados principalmente en Agricultura, ganadería, caza y silvicultura+(10,52%), Industria manufacturera+(11,57%), Construcción+(14,71%), Comercio al por mayor y menor+(17,92%) y Transporte, almacenamiento y comunicaciones+(10,44%).

Tabla 5. Ocupados por rama de actividad económica.

	Número			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	468.485	176.538	645.023	10,52	5,15	8,19
Pesca	58.403	14.565	72.968	1,31	0,43	0,93
Explotación de minas y canteras	125.873	13.406	139.279	2,83	0,39	1,77
Industrias manufactureras	515.157	219.698	734.855	11,57	6,41	9,33
Suministro de electricidad, gas y agua	48.687	9.160	57.847	1,09	0,27	0,73
Construcción	655.049	45.089	700.138	14,71	1,32	8,89
Comercio al por mayor y al por menor	797.754	770.560	1.568.314	17,92	22,50	19,91
Hoteles y restaurantes	157.074	238.973	396.047	3,53	6,98	5,03

	Número			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	464.614	100.757	565.371	10,44	2,94	7,18
Intermediación financiera	53.019	71.701	124.720	1,19	2,09	1,58
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	348.171	243.358	591.529	7,82	7,11	7,51
Administración pública y defensa	224.964	166.218	391.182	5,05	4,85	4,97
Enseñanza	166.147	429.777	595.924	3,73	12,55	7,57
Servicios sociales y de salud	118.697	326.765	445.462	2,67	9,54	5,66
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales	136.390	160.673	297.063	3,06	4,69	3,77
Hogares privados con servicio doméstico	68.180	407.392	475.572	1,53	11,89	6,04
Organizaciones y órganos extraterritoriales	304	544	848	0,01	0,02	0,01
Sin dato	44.654	29.856	74.510	1,00	0,87	0,95
Total	4.451.622	3.425.030	7.876.652	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base de datos CASEN 2017

Por último, se presentan las diferencias salariales entre hombre y mujeres y los salarios promedio por rama de actividad económica. Estas diferencias dan cuenta de que cuando las mujeres acceden al mercado del trabajo, lo hacen con remuneraciones más bajas que los hombres, lo que desincentiva el ingreso de la mujer al mercado laboral.

Tal como se observa en la tabla 6, la brecha salarial varía según la rama de actividad económica. Mientras esta brecha alcanza un máximo de 74,6% en el empleo en **Organizaciones y órganos extraterritoriales**, es decir, las mujeres reciben un salario en esta rama de la actividad casi 75% más bajo que el que reciben los hombres, en tanto, en **Transporte, almacenamiento y comunicaciones** la brecha llega un 5,2%, lo que significa que las mujeres ganan un salario que en promedio es inferior en poco más de 5% al de los hombres.

En promedio la brecha salarial es de un 22,2%,

Esta brecha responde a patrones culturales, siendo el hombre el **llamado** a tener una remuneración principal; a las dificultades de conciliar la vida familiar y trabajo con largas jornadas laborales y dificultades en el cuidado de los hijos, que son asumidas casi absolutamente por las mujeres. (U. de Chile)

Tabla 6. Salario promedio de hombres y mujeres y brecha salarial

	Salario Promedio		Brecha Salarial
	Hombres	Mujeres	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	386.477	294.639	-23,8
Pesca	505.398	370.660	-26,7
Explotación de minas y canteras	979.609	843.927	-13,9
Industrias manufactureras	567.010	394.753	-30,4
Suministro de electricidad, gas y agua	722.446	582.738	-19,3
Construcción	506.096	637.982	26,1
Comercio al por mayor y al por menor	520.080	370.484	-28,8
Hoteles y restaurantes	571.600	394.834	-30,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	595.795	564.747	-5,2
Intermediación financiera	1.445.382	984.489	-31,9
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.059.398	702.280	-33,7
Administración pública y defensa	923.137	776.278	-15,9
Enseñanza	888.657	619.465	-30,3
Servicios sociales y de salud	1.334.316	730.454	-45,3
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales	640.558	458.156	-28,5
Hogares privados con servicio doméstico	366.874	259.715	-29,2
Organizaciones y órganos extraterritoriales	3.715.000	944.333	-74,6
Sin dato	676.189	491.157	-27,4
Total	632.201	491.849	-22,2

Fuente: Elaboración propia con base de datos CASEN 2017

Referencias

Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación 58. Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad. Permiso postnatal parental creado por la Ley N° 20.545. Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110158_recurso_1.pdf (Abril, 2019).

Dirección del Trabajo. ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Aporte al Debate Laboral 25. Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103042_archivo_01.pdf (Abril, 2019).

Superintendencia de seguridad social. Subsidio por Permiso Postnatal Parental 2011-2014. Disponible en <https://www.suseso.cl/607/w3-article-18537.html> (Abril, 2019).

Universidad de Chile. Mujer y trabajo: la brecha salarial entre hombres y mujeres. Cisterna, G. Disponible en <http://www.derecho.uchile.cl/egresados/columnas-de-opinion/143988/mujer-y-trabajo-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-g-cisterna> (Abril, 2019).

Observatorio Social. Base de datos. CASEN 2017. Disponible en <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/basedatos.php> (Abril, 2019).

Participación en la crianza de los hijos. Sernam. 2012. Disponible en https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjI2NDg1Ng==Estudio_de_los_Padres:_Participaci%C3%B3n_en_la_crianza_de_los_hijos (Abril, 2019).

SUSESO. 2017. Documento de trabajo N° 11 Evolución y desafíos del padre trabajador en la corresponsabilidad parental. Disponible en file:///C:/Users/mlampert/Downloads/Documento%2011_%20Evoluci%C3%B3n%20y%20desaf%C3%A1dos%20del%20padre%20trabajador%20en%20la%20corresponsabilidad%20parental.pdf (Abril, 2019).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)