



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PERMISOS POR MATERNIDAD, ¿TIENEN EFECTO EN LAS REMUNERACIONES DE LAS MADRES TRABAJADORAS?: ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PATRICIA DANIELA OLMEDO CORTÉS

PROFESOR GUÍA:
CRISTÓBAL HUNEEUS LAGOS

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
VALENTINA PAREDES HAZ
JAVIER FARÍAS SOTO

SANTIAGO DE CHILE
2019

**RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR
AL GRADO DE:** Magister en Gestión y Políticas
Públicas.
POR: Patricia Daniela Olmedo Cortés
FECHA: 08/01/2018
PROFESOR GUÍA: Cristóbal Huneus Lagos

**PERMISOS POR MATERNIDAD, ¿TIENEN EFECTO EN LAS REMUNERACIONES
DE LAS MADRES TRABAJADORAS?: ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

En esta tesis, se estudió el impacto en las remuneraciones de las madres trabajadoras que generó la extensión del periodo de descanso por maternidad chileno a través de la implementación del permiso postnatal parental (PPP).

En lo específico, se buscó identificar la cuantía del efecto sobre los salarios de las mujeres trabajadoras beneficiarias, tanto como si la implementación del beneficio generó en el mismo grupo, efectos diferenciados según su nivel de ingresos.

Lo anterior, se realizó mediante una evaluación cuasi experimental que explota una ventana temporal ocasionada por la implementación del beneficio, a través de la metodología de diferencias en diferencias (DD), utilizando como grupo de tratamiento a las trabajadoras beneficiarias del permiso postnatal parental recién creado (168 días) y como grupo de control a las trabajadoras beneficiarias sólo del descanso postnatal sin la extensión (84 días). De esta manera, se buscó el efecto del mencionado permiso en los salarios de las madres trabajadoras a 6, 8, 12, 18 y 24 meses después del nacimiento del hijo.

Para esto, se vincularon y utilizaron los registros administrativos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile (AFC).

El presente estudio concluye que la implementación del permiso generó un impacto negativo en las remuneraciones de las madres beneficiarias a corto plazo (6 y 8 meses), observándose impactos positivos a largo plazo (12, 18 y 24 meses).

A su vez, el análisis por rango de remuneración arrojó como resultado que la implementación del PPP provocó una disminución en las remuneraciones de las trabajadoras pertenecientes a los rangos de remuneración más altos. La magnitud de estos resultados no superó el 10% del ingreso mínimo de cada tramo.

Tabla de Contenidos

1. Introducción	1
2. Antecedentes del problema	2
3. Objetivos de la investigación	8
3.1. Objetivo General	8
3.2. Objetivo Específicos	8
4. Marco conceptual	8
4.1. Beneficios Mandatados	8
5. El Permiso Postnatal Parental y los Datos	11
5.1. El Permiso Postnatal Parental	11
5.2. Los Datos	11
6. Metodología	12
6.1. Estrategia de estimación.....	12
6.2. Definición de grupos	14
6.3. Consideraciones metodológicas	16
6.3.1. Construcción de las remuneraciones	16
6.3.2. Estandarización de las remuneraciones	17
6.4. Construcción de las variables	18
7. Impacto en los salarios	18
7.1. Resultados Modelo Diferencia en Diferencias	18
7.2. Resultados Controlando por Rango de Remuneración.....	24
8. Conclusiones	29
9. Bibliografía	30
Anexos	31
Anexo N° 1: Remuneración promedio madres trabajadoras (remuneración más SIL) según grupo y mes.	31
Anexo N° 2: Distribución de la variable Rango de Remuneración.....	31

1. Introducción

Diferentes estudios han analizado el impacto de los beneficios de protección a la maternidad, encontrando que estas prestaciones son, en parte, las responsables de algunas de las diferencias de género que se observan en el mercado laboral (Thévenon, 2009; Cook, 2014).

Sin embargo, otros estudios han señalado que el impacto de la maternidad en el empleo de las mujeres varía entre los países, lo cual sugiere que el contexto de cada país influye en cómo impactan estos beneficios (Pollmann-Schult, 2015).

En Alemania, Ondrich et al. (2002) estudiaron los efectos de la ampliación de la política de licencia parental, la cual extendió la duración de la licencia de seis a diez meses en 1986, a 18 meses en 1991 y a 36 meses desde 1992. Encontraron que en todos los períodos estudiados, el acceder a licencias por maternidad resultó tener efectos negativos y significativos en el crecimiento de los salarios de las mujeres.

En Suecia, Evertsson (2016) encuentra una relación negativa entre la duración de los permisos parentales y los salarios de las madres. Además, encontró que para el caso de los padres que hacen uso de los permisos, el efecto salarial es negativo y más inmediato que el de las mujeres, por lo que concluye que la depreciación del capital humano probablemente no sea la razón principal de las disminuciones salariales.

Recientemente, Rau y Albagli (2016) estimaron para el caso chileno los efectos del permiso postnatal parental, en las capacidades cognitivas y no cognitivas de los niños, así como también en algunos resultados maternos, como el estrés de los padres, el empleo y los salarios. En este estudio no encontraron efectos en los salarios de las madres trabajadoras que acceden a los beneficios de protección a la maternidad.

El objetivo de esta tesis es contribuir entregando nuevos antecedentes en la discusión del efecto que tienen las políticas de protección a la maternidad en el mercado laboral, aplicado al caso de Chile. Específicamente, se buscará conocer el impacto que tuvo en los salarios de las madres trabajadoras la extensión del permiso, de 12 a 24 semanas, al cual tienen derecho, posterior al nacimiento del hijo.

Mediante la metodología de diferencias en diferencias, se testeará la hipótesis de un empeoramiento en los salarios de las madres trabajadoras como consecuencia de la introducción del permiso postnatal parental.

Para realizar este análisis, se aprovechará la implementación legal del permiso postnatal parental en octubre de 2011, como una especie de experimento natural, y asumiendo que ésta no afectó la probabilidad de estar embarazada, se identificarán tres grupos de mujeres trabajadoras: las que

accedieron sólo al descanso postnatal, las que accedieron al descanso postnatal y a entre 1 y 83 días al permiso postnatal parental, y aquellas que accedieron tanto al descanso postnatal como al permiso postnatal parental en su totalidad (84 días). Luego se compararán los salarios de cada grupo antes de acceder al subsidio por descanso prenatal con los observados al cabo de 6, 8, 12, 18 y 24 meses posteriores al nacimiento del menor.

Los datos se obtendrán de registros administrativos de dos fuentes de información, por una parte, la información relativa a las mujeres trabajadoras que acceden a los beneficios de protección a la maternidad se obtendrán del Sistema de Gestión de Información de Subsidios Maternales (SIMAT) de la Superintendencia de Seguridad Social, y por otra, la información relativa a los salarios se obtendrán de la base de datos de afiliados al seguro de cesantía de la Administradora de Fondos de Cesantía de Chile (AFC).

El valor agregado de la presente investigación radica en poder vincular ambas bases de datos, y de esta forma contar con una gran base de datos inédita que permitirá caracterizar de buena forma la trayectoria de los ingresos de las beneficiarias de subsidios maternales.

Esta investigación se estructura de la siguiente manera: después de esta introducción, en el segundo capítulo se presentan los antecedentes que justifican el problema; en el tercer capítulo se enuncian los objetivos del presente estudio. En el capítulo cuarto se presenta el marco de conceptual de los permisos postnatales. En el capítulo cinco se describe el permiso postnatal parental y la fuente de datos. En el capítulo 6 se presenta la metodología utilizada, en el capítulo 7 se presentan los resultados y finalmente en el capítulo 8 se presentan las conclusiones.

2. Antecedentes del problema

La maternidad y la paternidad tienen consecuencias diferentes en el mercado del trabajo para mujeres y hombres, esto se debe principalmente a tres razones. La primera se refiere a temas biológicos, las mujeres quedan embarazadas, dan a luz y amamantan a sus hijos y, por lo tanto, requieren estar en casa con su hijo durante los primeros meses de vida. La segunda se relaciona con los ingresos salariales de las mujeres que, en promedio, son más bajos que los de los hombres. La tercera razón se relaciona con las normas de género y paternidad que establecen una mayor cercanía entre la madre y el niño que entre el padre y el niño (Everstsson, 2016).

En consecuencia, el tránsito a la paternidad se asocia con la consolidación del estatus profesional del hombre y de su rol de proveedor. En cambio, el acceso a la maternidad se asocia con una intensificación del rol de cuidadora de la mujer en el ámbito doméstico que puede afectar en menor o en mayor medida a la esfera profesional. El efecto que tendrá esta situación en el empleo de la mujer, dependerá fuertemente de las políticas de servicios de atención y educación infantil, pero también del involucramiento del padre en las tareas de cuidado (Flaquer y Escobedo, 2013).

Las licencias para el cuidado de algún familiar son formas reguladas para ausentarse del trabajo asociadas a prestaciones económicas (subsidios en reemplazo de salario). En esta categoría se encuentran las licencias de protección a la maternidad, destinadas a las mujeres trabajadoras cuando son madres, las licencias paternales, destinadas a los hombres trabajadores cuando son padres, y las licencias parentales, destinadas a ambos padres para cuidar de algún familiar enfermo.

Este tipo de licencias se comenzaron a implementar en distintos países desde principios del siglo XX, y tienen por objetivo el proteger simultáneamente y en diferentes grados los intereses de los niños, de las madres y de los padres trabajadores, de las personas dependientes y sus cuidadores, de los empresarios, así como otros intereses sociales.

Estas licencias, las cuales tienen asociado un pago de subsidios, son una herramienta de política social y corresponden a beneficios mandados u obligatorios, los que, según Summers (1989), pueden actuar en contra de los intereses de sus propios beneficiarios.

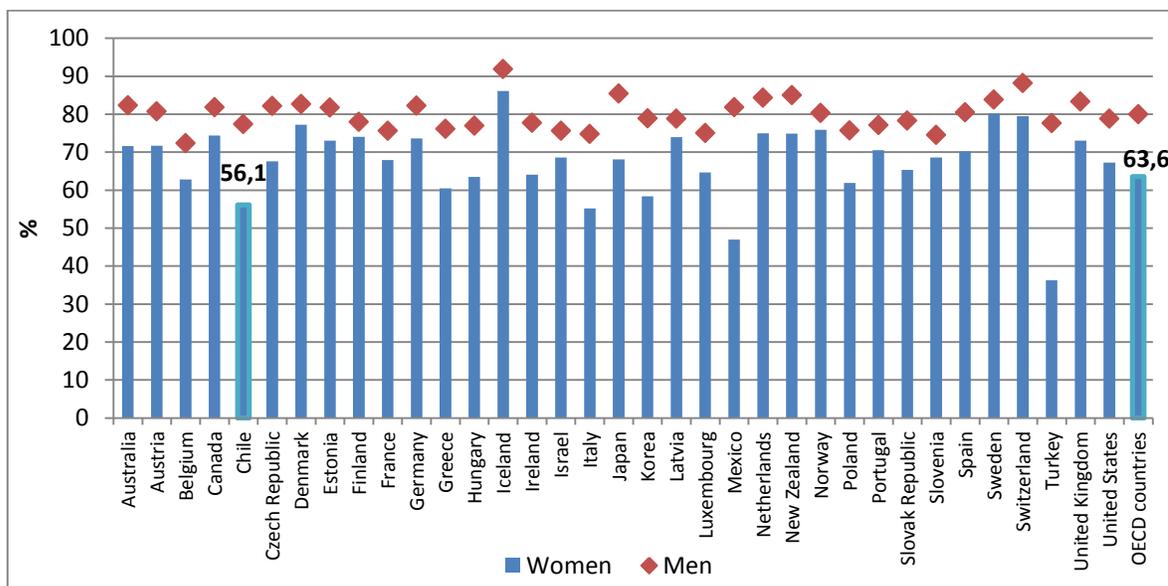
Se observa a nivel mundial que luego de convertirse en madres las mujeres a menudo abandonan el mercado de trabajo o reducen sustancialmente sus horas de empleo. Este impacto negativo de la maternidad en los resultados del empleo de las mujeres se considera generalmente como un importante promotor de las desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres (Thévenon, 2009).

Las políticas de licencia parental son la respuesta que surgió al problema de las desiguales oportunidades que enfrentaban hombres y mujeres en el mercado del trabajo, así como en las responsabilidades familiares¹. Estas políticas corresponden a una de las 9 ramas de la seguridad social, y se han desarrollado de manera diferente en los distintos países, diferencias que se producen por los distintos objetivos y dimensiones subyacentes de las políticas. Así, se identifican 3 dimensiones, económica, social y demográfica (Thévenon, O and A. Solaz, 2013).

Sin embargo, a pesar de la introducción de este tipo de políticas, las brechas de género en el mercado del trabajo aún persisten. En el Gráfico N° 1, se presentan datos sobre la tasa de participación laboral según género para algunos de los países miembros de la OCDE durante el año 2016.

¹ Estas desigualdades se plasman en el convenio N° 156 de la OIT.

Gráfico N° 1: Tasa de Participación Laboral según género y país, año 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OCDE stat

Del gráfico anterior, se observa que en todos los países miembros de la OCDE la participación laboral de los hombres es superior a la de las mujeres, destacando Turquía y México con brechas superiores a 30 puntos porcentuales y Suecia, Finlandia, Noruega y Letonia con brechas inferiores a 5 puntos porcentuales.

Para el caso de Chile, la participación laboral de las mujeres ha aumentado significativamente desde la década de 1990 (40,3% en 1996)², pero en comparación con los países miembros de la OCDE es baja aún. Se observa que en el año 2016, el 56,1% de las mujeres chilenas participaba de la fuerza laboral, sin embargo, la participación femenina sigue siendo inferior al promedio de la OCDE de 63,6%.

Uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres chilenas para participar más plenamente en el mercado laboral son los tradicionales roles de género sobre la distribución del trabajo al interior y exterior del hogar (OECD, 2012).

En Chile, los beneficios de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar³ datan desde 1917, año donde se promulgó la primera ley destinada a proteger la integridad de los hijos de las madres trabajadoras de algunos establecimientos industriales. Esta ley obligó a los empleadores a disponer de un lugar para recibir durante la jornada laboral a los hijos menores de

² De acuerdo a las estadísticas disponibles en OCDE stat: <http://stats.oecd.org/>

³ Estos beneficios se encuentran consagrados en el Código del Trabajo de Chile y se refieren a: el descanso prenatal, descanso prenatal suplementario, descanso prenatal prorrogado, descanso postnatal, descanso postnatal prolongado, permiso postnatal parental, enfermedad grave del niño menor de un año, entre otros derechos tales como el derecho para alimentar a los menores de dos años y el fuero laboral.

un año de sus trabajadoras, además les permitió disponer de un tiempo para amamantarlos. En el año 1925, se estableció lo que hoy conocemos como descanso prenatal y postnatal, al permitir que la madre obrera pudiera gozar de un descanso de 60 días, 40 días de descanso previos al alumbramiento y 20 días de descanso posterior a éste. Durante este período, la madre tenía derecho a mantener el 50% de su salario, el cual era financiado por el empleador.

Posteriormente se fueron introduciendo modificaciones, así en el año 1985, a través de la Ley N° 18.418, se estableció que los subsidios por descanso prenatal y postnatal y los subsidios por enfermedad grave del hijo menor de un año serían financiados con recursos fiscales⁴. Adicionalmente, se fueron incrementando paulatinamente las prestaciones a las que tiene derecho la madre trabajadora, siendo el permiso postnatal parental del año 2011 el último gran avance en esta materia, el cual estableció una ampliación de 84 días adicionales al descanso postnatal, o 128 en jornada parcial, introduciendo además la posibilidad de traspasar, a elección de la madre, hasta 42 días de permiso al padre trabajador.

El permiso postnatal parental se introdujo en Chile con el objetivo de avanzar en la conciliación trabajo-familia, en este sentido el Mensaje Presidencial con el que inició el proyecto de ley señalaba “Porque en Chile, ser madre no debe ser un impedimento para tener trabajo, y tener trabajo no debe ser un impedimento para ser madre⁵”.

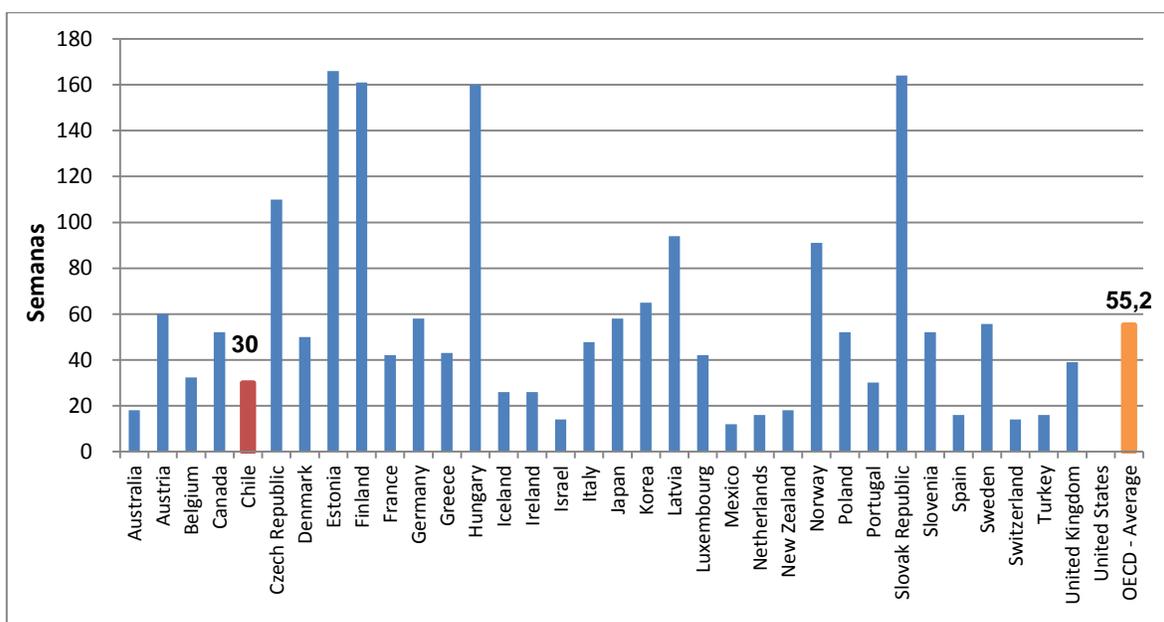
Con la introducción del permiso postnatal parental, Chile avanzó hasta tener un sistema de protección a la maternidad de similar nivel al de los países miembros de la OCDE. Si bien aún se encuentra bajo el promedio⁶, es superior al de países como EEUU, España, Australia, entre otros. En el Gráfico N° 2, se presenta el número de semanas de permisos maternos y parentales pagadas a que tienen derecho los padres de los países miembros de la OCDE en el año 2016.

Gráfico N° 2: Número de semanas de permisos maternos y parentales pagadas según país, año 2016.

⁴ A través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía.

⁵ Mensaje Presidencial N° 611-358 de 28 de febrero de 2011.

⁶ Esto debido a que el subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año, al cual los padres pueden acceder cuando su hijo menor de un año se enferma gravemente, no se encuentra contabilizado dentro de los permisos maternos por tratarse de un derecho cuando se produzca la contingencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OCDE stat

El sistema de protección a la maternidad chileno, posterior a la implementación del permiso postnatal parental, incorpora las 3 dimensiones señaladas por Thévenon et al. (2013), esto es, las dimensiones económica, social y demográfica. Esto se ve reflejado en las flexibilidades que agregó el mencionado permiso, permitiendo hacer uso de él en media jornada y además traspasar parte del permiso al padre.

Estas flexibilidades fueron sugeridas por la Comisión Asesora Presidencial “mujer, trabajo y familia”, la que advirtió que es importante asegurar la salud y el bienestar de los niños y sus madres, sin dejar de lado iniciativas que faciliten la inserción laboral de las mujeres.

No obstante lo anterior, los resultados sobre el uso del permiso postnatal parental en Chile, tanto en modalidad de media jornada, como el traspaso de parte del permiso al padre trabajador arrojan un bajísimo uso, con promedios de un 2,3% y 0.2%, respectivamente.

En el cuadro N° 1, se muestra el número de subsidios iniciados⁷ por permiso postnatal parental desagregado según modalidad de extensión y el número de permisos traspasados al padre desde el año 2011 al año 2017.

Cuadro N° 1: Número de subsidios por permiso postnatal parental iniciados según modalidad de extensión y número de permisos traspasados al padre trabajador. 2011-2017.

⁷ El subsidio iniciado, corresponde al número de niños que dio origen al beneficio.

Año	Jornada Completa	Jornada Parcial	Total	Jornada parcial/ total	Trasposos al padre	Trasposos/ Total
2011 ⁽¹⁾	20.576	1.745	22.321	7,8%	1	0,0%
2012	89.325	1.923	91.248	2,1%	292	0,3%
2013	94.998	1.199	96.197	1,2%	278	0,3%
2014	100.966	1.007	101.973	1,0%	218	0,2%
2015	104.215	948	105.163	0,9%	223	0,2%
2016	100.023	749	100.772	0,7%	190	0,2%
2017	96.738	689	97.427	0,7%	193	0,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Superintendencia de Seguridad Social.

(1): Corresponde al período octubre-diciembre.

En consecuencia, se tiene que el permiso postnatal parental es utilizado casi en su totalidad por las mujeres en la modalidad de jornada completa, estos resultados según lo planteado en SUSESO (2016), se explicarían por los costos de transporte (tanto monetarios como de tiempo) y la duración del permiso, ya que al hacer uso de esta modalidad la duración es de 18 semanas en vez de 24. A su vez, se observa que el permiso es utilizado casi en su totalidad por las madres lo cual hace pensar que son ellas las que están asumiendo todo el costo de esta política. Respecto del bajo uso del traspaso al padre en SUSESO (2016) se plantean razones legales (la titular del beneficio es la madre y no el padre); económicas (al existir un tope máximo de subsidio); y culturales (rol cuidador de la mujer y rol proveedor del hombre).

De acuerdo a lo señalado por Cooke (2014), la división desigual de los permisos puede contribuir a la discriminación estadística de las mujeres, planteando que es una de las razones por la que las brechas salariales de género se han mantenido en el tiempo.

Los efectos que tienen las licencias maternas en el mercado laboral que enfrentan las mujeres son diversos, por una parte, se puede esperar un efecto positivo en la oferta de trabajo femenino al aumentar este tipo de licencias, sin embargo, también se puede observar un efecto negativo al disminuir la demanda de trabajo femenina puesto que pueden ser vistas con una mayor probabilidad de ausentarse de sus labores que sus pares hombres, lo que a su vez puede provocar que las remuneraciones que ellas perciben sean inferiores (Nyberg, 2004).

Considerando lo anteriormente expuesto, esta investigación pretende determinar si la extensión del descanso postnatal implementado en el año 2011, ¿tuvo algún efecto en las remuneraciones de las mujeres trabajadoras que fueron madres durante ese año?

A modo de hipótesis, se propone que la implementación del permiso postnatal parental tuvo efectos negativos en las remuneraciones de las mujeres trabajadoras, lo anterior fundamentado en la teoría del capital humano propuesta por Becker (1993). El capital humano se refiere al conocimiento y las habilidades profesionales que las personas adquieren a través de la educación, la capacitación en el trabajo y el desempeño práctico del trabajo, durante las interrupciones del

trabajo, el capital humano adquirido puede depreciarse, por lo que se espera que ante aumentos del tiempo fuera del trabajo esta depreciación sea mayor.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo General

Verificar si los salarios de las madres trabajadoras beneficiarias de subsidios maternales, se vieron afectados por la implementación del permiso postnatal parental ocurrida en el año 2011.

3.2. Objetivo Específicos

- a) Identificar si la implementación del permiso postnatal parental generó diferencias en los salarios de las mujeres trabajadoras que accedieron a él, versus las que sólo accedieron al descanso postnatal.
- b) Determinar la cuantía del efecto del permiso postnatal parental sobre los salarios de las mujeres beneficiarias.
- c) Identificar si la implementación del permiso postnatal parental generó diferencias en los salarios de las mujeres trabajadoras controlando el efecto por rangos de remuneración.

4. Marco conceptual

4.1. Beneficios Mandatados

Los beneficios de protección a la maternidad se enmarcan como un beneficio mandado, esto es, el Estado mandata a que se otorguen los beneficios a los trabajadores. La razón económica que justifica la intervención del Estado es corregir fallas de mercado y la presencia de problemas asociados a la selección adversa, así como también inducir la provisión de bienes que generan externalidades positivas (Summers, 1989).

Summers (1989) señala que, en presencia de fallas de mercado, los beneficios obligatorios ahorran muchas de las ineficiencias de la provisión gubernamental de bienes públicos.

Los permisos de maternidad generan problemas de selección adversa, ya que en ausencia de beneficios de maternidad mandados, si algún empleador ofrece dentro de sus beneficios laborales este tipo de permisos, las mujeres que quieren ser madre aumentarían la oferta de trabajo en esas empresas. Esto provocaría un salario inferior al de equilibrio en esas empresas, lo

que, a su vez, provocaría una disminución de la oferta de trabajo de mujeres que no quieren ser madres en esas empresas.

El resultado de este proceso será un efecto ambiguo en los salarios de equilibrio, dado por el aumento de oferta de trabajo de las mujeres que quieren ser madres y la disminución de la oferta de trabajo por parte de las trabajadoras que no quieren ser madres, junto con una mayor probabilidad de que los cargos ofrecidos por esa empresa estén ocupados principalmente por trabajadoras que quieran ser madres.

La falta de información por parte del empleador le impedirá distinguir qué trabajadoras tienen la intención de acceder al beneficio de maternidad y, por consiguiente, la mayoría de sus trabajadoras probablemente querrán ser madres, lo cual le genera costos monetarios asociados al reemplazo y su posible pérdida de capital humano, todo esto provocará un desincentivo para que los empleadores ofrezcan este tipo de licencias, traducándose en una sub provisión de estos permisos en comparación con la entrega de manera mandatada.

Un problema de este tipo de beneficios es que, en presencia de rigideces salariales, se puede generar desempleo. Esto debido a que, producto de las rigideces, no se reajustan los salarios a la baja ante disminuciones de la demanda de trabajo de un grupo específico. Sin embargo, no resulta claro si el desempleo es un problema de los beneficios mandatados o de los salarios mínimos (Summers 1989).

En consecuencia, para evitar los comportamientos oportunistas y la subprovisión de un beneficio que es socialmente deseable, la mayoría de los Estados incluye dentro de sus beneficios mandatados a las licencias por maternidad. Chile no es la excepción, la diferencia radica en que el costo asociado a los subsidios que se pagan en reemplazo de las remuneraciones es financiado con recursos públicos.

Considerando que el costo de estas licencias es de cargo fiscal y no del empleador, para efectos de este estudio, los costos relevantes a considerar tras la implementación del permiso postnatal parental, será el costo asociado a contratar un reemplazo de la trabajadora que hace uso de su permiso, por un período superior, esto es, pasar de un reemplazo de 18⁸ semanas a uno de 30.

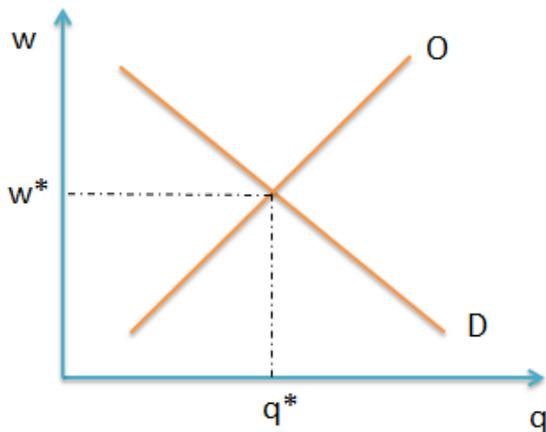
En caso de existir un mayor costo asociado a contratar un reemplazo por un período mayor y/o un costo asociado a la pérdida de capital humano que experimentarán las mujeres que hacen uso de estos beneficios, se esperará que los contratos de trabajo de las mujeres trabajadoras con fechas posteriores a la implementación del permiso postnatal parental reflejen parte de estos costos y, por tanto, las condiciones laborales debiesen empeorar. Lo anterior, producto de que los empleadores saben que ahora es más costoso emplear a mujeres en edad fértil. En consecuencia, la implementación de la política de postnatal contrae la demanda por trabajo de mujeres en edad fértil, dados los costos de ajuste antes mencionados.

⁸ Seis semanas de descanso prenatal y doce de descanso postnatal.

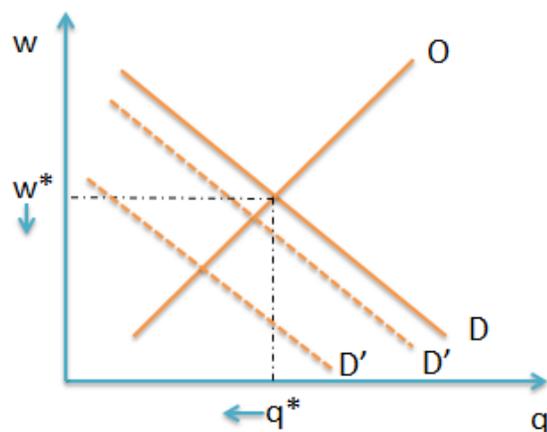
Adicionalmente, la implementación de licencias postnatales más extensas facilita la compatibilidad entre trabajo y maternidad, provocando potenciales ganancias en productividad al poder recuperar su empleos y evitar la pérdida de capital humano específico que se produce con licencias postnatales más cortas, donde las mujeres optan por no reincorporarse al mercado del trabajo (Ruhm, 1998).

Por el lado de la oferta, al aumentar los beneficios para las mujeres trabajadoras, éstas incrementarían su oferta de trabajo. El equilibrio de mercado entonces producirá una disminución de los salarios y un efecto ambiguo en la cantidad de empleo tal como se observa en la Imagen N° 1.

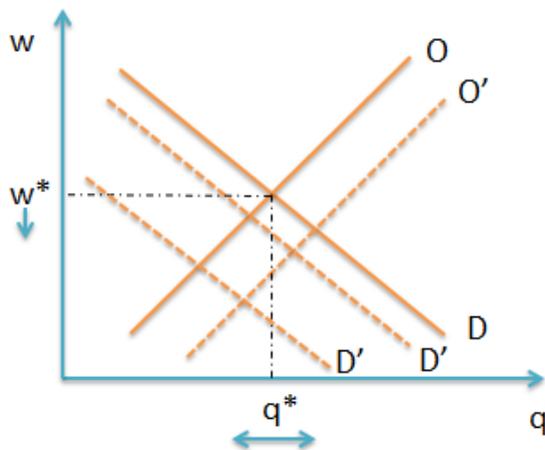
Imagen N° 1: Efectos de la política de postnatal en el mercado del trabajo según la teoría



En el equilibrio se contratan q^* mujeres a un salario w^*



La implementación de una política de postnatal, provocará una disminución en la demanda de trabajadoras en edad fértil, generando una disminución en el salario (w) y en la cantidad de mujeres empleadas (q)



A su vez, la implementación de una política de postnatal, provocará un aumento en la oferta de trabajadoras en edad fértil, generando una disminución en el salario (w) y un efecto ambiguo en la cantidad de mujeres empleadas (q)

El efecto teórico indica, entonces, que un postnatal más extenso provoca que aumente la oferta de trabajo de las mujeres en edad fértil, y también que disminuya su demanda; disminución que está sujeta a los costos de otorgar esta licencia y de reemplazar temporalmente a las beneficiarias.

Esta investigación aportará a esclarecer si el efecto teórico se produce efectivamente, o si hay otro tipo de fuerzas que hacen que el equilibrio no sea el esperado.

5. El Permiso Postnatal Parental y los Datos

5.1. El Permiso Postnatal Parental

El permiso postnatal parental⁹ es el permiso a continuación del período de descanso postnatal al cual tiene derecho la madre trabajadora. Durante los períodos en que se utiliza este permiso se otorga un subsidio por incapacidad laboral.

Este permiso puede ser utilizado en dos modalidades, en jornada completa o en jornada parcial, en cuyos casos, el permiso se extenderá por 12 (84 días) o 18 (126 días) semanas respectivamente.

Además, se estableció que en caso que ambos padres sean trabajadores, la madre podrá traspasar hasta 6 semanas del permiso al padre del menor.

El permiso postnatal parental entró en vigencia a contar del 17 de octubre de 2011, estableciéndose un período transitorio, el cual permitía que aquellas mujeres que se encontraban haciendo uso de los permisos por descanso pre y postnatal a la fecha de entrada en vigencia del permiso pudieran acceder a él. Adicionalmente, se estableció que aquellas mujeres que terminaron su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia del permiso postnatal parental, pudieran acceder al permiso hasta la fecha en que el menor cumpla 24 semanas, en caso de optar por el permiso en modalidad de jornada completa, o hasta que el menor cumpla 30 semanas, si es que optó por el permiso en modalidad de jornada parcial.

5.2. Los Datos

Los datos se obtuvieron de registros administrativos de dos fuentes de información, por una parte, la información relativa a las mujeres trabajadoras que acceden a los beneficios de protección a la maternidad se extraen del Sistema de Gestión de Información de Subsidios Maternales (SIMAT) de la Superintendencia de Seguridad Social y, por otra, la información relativa a los salarios se obtienen de la base de datos de afiliados al seguro de cesantía de la Administradora de Fondos de Cesantía de Chile (AFC).

El SIMAT cuenta con datos de las beneficiarias de los subsidios maternales desde el año 2010 a la fecha, de esta base de datos se puede obtener información de: la beneficiaria del subsidio

⁹ Establecido en la Ley N° 20.545.

(edad, sexo, remuneración imponible, región, entre otros), del empleador de la beneficiaria (nombre, actividad laboral, entre otros), del beneficio propiamente tal (modalidad de extensión, traspaso, fecha de inicio, fecha de término, entre otros).

A su vez, la base de datos de afiliados al seguro de Cesantía de la AFC cuenta con información detallada sobre: los afiliados al Seguro (información personal, remuneración imponible, nivel educacional, saldos en cuentas, giros, entre otros) y la información de los empleadores.

6. Metodología

6.1. Estrategia de estimación

Para abordar los objetivos propuestos, se realiza una investigación de carácter cuantitativo de evaluación de impacto, por cuanto el objetivo de la presente investigación es encontrar los resultados que produjo la implementación del permiso postnatal parental en los salarios de las madres trabajadoras. Para ello, se utiliza la estrategia de diferencias en diferencias.

La aproximación más simple para estimar el impacto causal de un programa consiste en comparar el resultado en una variable de interés para el grupo de participantes en relación con el resultado de aquellos que no fueron parte del programa. En términos simples, este enfoque supone que las eventuales diferencias en los resultados se pueden atribuir a la presencia o ausencia de un tratamiento/programa, lo cual resulta cierto bajo el cumplimiento de algunas condiciones.

Una de las principales dificultades para estimar el impacto de un programa está dada por la determinación de quiénes son los participantes de éste puesto que, de existir características comunes entre los participantes, es esperable que las diferencias que eventualmente se evidencien, respondan tanto al efecto del programa como a las características comunes entre los beneficiarios y, por tanto, se estará en presencia del denominado “sesgo de selección”.

Los resultados de un modelo de simples diferencias son confiables cuando se puede contar con un grupo de participantes y otro de control (no participantes) asignado de forma aleatoria, puesto que de esta forma es posible presumir que la única diferencia entre las personas que componen cada grupo es si fueron elegidos para participar o no del programa.

La asignación aleatoria resulta difícil de utilizar, especialmente en aquellos programas de alcance universal, debido principalmente a que no es posible asignar discrecionalmente el beneficio a una persona y a otra no permitirle el acceso. En casos como éstos es posible considerar situaciones exógenas e inesperadas que pueden afectar la manera cómo se determina quienes pueden participar de un programa, lo cual comúnmente está asociado a desastres naturales, dictación de nuevas legislaciones o ampliación de cobertura de programas.

En el caso de esta investigación, se considerará como un evento exógeno e inesperado por la mayoría de la población la promulgación de una nueva ley que aumenta los beneficios de protección de la maternidad, lo cual permite que un grupo de mujeres trabajadoras acceda a un beneficio de descanso maternal de mayor extensión, en comparación con otras mujeres trabajadoras que no pueden acceder a dicho beneficio debido a que se establece una fecha a partir de la cual el beneficio entra en vigencia. En tal caso, se genera una ventana de tiempo que permite encontrar mujeres trabajadoras embarazadas cuyas características demográficas son muy similares, y cuya probabilidad de embarazo y de ser trabajadora formal no cambia, las cuales de forma aleatoria pueden ser beneficiarias del permiso postnatal parental (el programa/tratamiento), con lo cual se configura un experimento natural.

Considerando lo anterior, es posible determinar un modelo extendido del modelo de diferencias simples, el cual incluya, además de la comparación entre grupos de tratados y no tratados, la evolución en el tiempo de la variable de interés, lo cual corresponde a un modelo de dobles diferencias (DD), el cual formalmente se puede expresar como:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 \cdot PPP_i + \beta_2 \cdot post_t + \beta_3 \cdot PPP_i \cdot post_t + \varepsilon_{it}$$

En este caso, Y_{it} es la variable de interés del individuo i durante el período t , mientras que PPP_i es una variable dicotómica que tomar valor 1 cuando el individuo i accedió al permiso postnatal parental, y 0 en caso contrario. De igual forma, $post_t$ es una variable dicotómica que toma valor 1 cuando el período en que se evalúa la información es el período $t+1$, mientras que toma valor 0 cuando corresponde al período base. Finalmente, el parámetro β_3 corresponde a la interacción entre las personas que accedieron al permiso postnatal parental y el período posterior al período base ($PPP_i \cdot post_t$).

A nivel de esquema, en el cuadro siguiente se presenta cómo se estima un modelo de dobles diferencias¹⁰.

Grupos	Resultados en t=2011	Resultados en t+1	Diferencia
Trabajadoras con derecho a usar el PPP	X1	X2	X2-X1
Trabajadoras sin derecho a usar el PPP	X3	X4	X4-X3
Estimación de DD	(X1-X3)	(X2-X4)	X2+X3-X1-X4

¹⁰ **Resumen del modelo DD:**

Representación del contrafactual: El cambio de los que no participaron en el programa sirve como representación del contrafactual del cambio de los participantes del programa.

Supuestos claves: Supuesto de tendencias comunes: Asume que sin el programa los dos grupos tendrían trayectorias idénticas a lo largo de este periodo.

Ventajas: Controla por todas las características que no cambian en el tiempo (tanto observables como no observables) y por todos los cambios en el tiempo que afectan al grupo tratado y no tratado de igual manera.

Desventajas: Si los dos grupos se hubieran desarrollado de manera diferente en la ausencia del programa existe un sesgo de selección. Se necesita un grupo no afectado por el programa y datos anteriores a la intervención.

6.2. Definición de grupos

Considerando que la implementación del permiso postnatal parental estableció un período transitorio, se aprovechará esta instancia para generar un segundo grupo de control con el objetivo de entregar mayor robustez a los resultados encontrados.

De esta forma, se construirán tres grupos, dos grupos de control, el Grupo de Control 1 constituido por madres que accedieron sólo al descanso postnatal y el Grupo de Control 2, correspondiente al período transitorio, constituido por madres que accedieron al descanso postnatal junto con hasta 83 días del permiso postnatal parental (PPP). Finalmente, el Grupo de Tratamiento se encontrará constituido por aquellas madres que accedieron al descanso postnatal y a la totalidad del permiso postnatal parental.

Para la construcción del Grupo de Control 1, se identificó que aquellas madres con fecha de inicio del descanso postnatal anterior al 2 de mayo de 2011, no accederían ni al período transitorio ni al permiso postnatal parental. Por su parte, se identificó que aquellas madres con fecha de inicio del descanso postnatal entre el 2 de mayo y el 24 de julio de 2011, ambas fechas inclusive, conformarían el Grupo de Control 2, ya que accederían a entre 1 y 83 días del permiso postnatal parental. Finalmente, las madres cuya fecha de inicio del descanso postnatal fuera posterior al 24 de julio de 2011, compondrían el Grupo de Tratamiento.

Por último, considerando que las fechas identificadas para ser parte del Grupo de Control 2 se componen de 83 días, para la construcción del Grupo de Control 1 y del Grupo de Tratamiento se consideraron 83 días antes y después de las fechas de corte identificadas en el párrafo anterior, para así disponer, aproximadamente, del mismo número de observaciones en cada grupo.

En la Imagen N° 2 se presentan gráficamente las fechas consideradas para la construcción de los tres grupos.

Imagen N° 2: Construcción de los grupos



En el Cuadro N° 2, se presenta el número de madres que compone cada grupo según calidad laboral de la trabajadora, este número corresponde a los subsidios que fueron rendidos en el sistema SIMAT de la SUSESO, durante el período de tiempo comprendido entre las fechas 7-2-11 y 16-10-2011.

Cuadro N° 2: Número de madres trabajadoras según grupo y calidad laboral

Grupo	Dependiente del Sector Privado	Dependiente del Sector Público	Independiente	Sin información	Total
Control 1	18.262	2.325	236	1	20.824
Control 2	17.250	2.273	219	15	19.757
Tratamiento	17.903	2.287	282	1	20.473
Total	53.415	6.885	737	17	61.054

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la SUSESO

Del cuadro N° 2, se observa que existe un total de 61.054 madres trabajadoras, beneficiarias de subsidio maternal

Considerando que la base de datos de la AFC contiene información relativa a las trabajadoras dependientes del sector privado, la muestra original de 61.054 madres se verá reducida. En el cuadro N° 3, se presenta el número de madres que fueron encontradas con datos de remuneraciones en la base de datos de la AFC.

Cuadro N° 3: Número de madres trabajadoras, edad y remuneración promedio según grupo

Grupo	Número de madres	Edad Promedio	Remuneración Promedio mensual en \$ (1)
Control 1	17.444	29,3	453.540
Control 2	16.552	29,4	449.203
Tratamiento	17.184	29,4	466.786
Total	51.180	29,4	456.510

(1) La remuneración de cada madre trabajadora se calculó como el promedio de las 3 remuneraciones anteriores a la fecha de inicio del descanso prenatal.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la SUSESO y AFC

Se observa del cuadro anterior que un total de 51.180 madres trabajadoras iniciaron su descanso postnatal entre el 7 de febrero y 16 de octubre, ambas del año 2011, y contaban con al menos una cotización para el seguro de cesantía de la AFC entre los años 2011 y 2013. Se aprecia además que el número de madres, la edad y la remuneración promedio son similares entre los grupos.

Con este resultado se confirma el supuesto de que los grupos definidos como consecuencia de un experimento natural son parecidos, al asignar de manera aleatoria el acceso o no acceso al tratamiento.

Finalmente, se realizó un proceso de depuración de los datos, eliminando aquellos registros de madres cuya remuneración promedio, durante los 3 meses anteriores al inicio del descanso prenatal, fuese inferior al salario mínimo vigente durante el año 2010¹¹.

De esta forma, el número de observaciones se acota a 42.573, En el cuadro N° 4, se presenta la desagregación a nivel de grupo.

Cuadro N° 4: Número de madres trabajadoras, edad y remuneración promedio según grupo

Grupo	Número de madres	Edad Promedio	Remuneración Promedio mensual en \$ (1)
Control 1	14.457	29,5	501.137
Control 2	13.720	29,6	497.647
Tratamiento	14.396	29,6	512.366
Total	42.573	29,6	503.717

(1) La remuneración de cada madre trabajadora se calculó como el promedio de las 3 remuneraciones anteriores a la fecha de inicio del descanso prenatal.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la SUSESO y AFC

6.3. Consideraciones metodológicas

6.3.1. Construcción de las remuneraciones

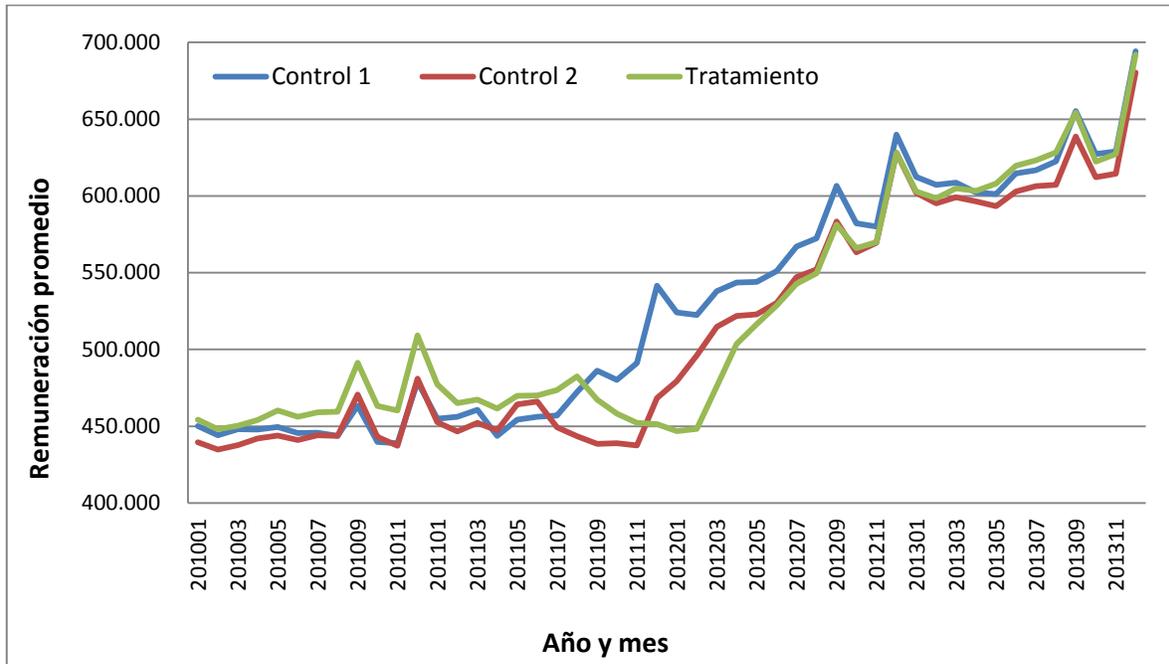
El proceso de extracción de las remuneraciones de las madres trabajadoras cuya fecha de inicio del descanso postnatal se encontraba comprendida entre el período de estudio, se realizó desde la base de datos de la AFC, considerando tanto la remuneración como los subsidios por incapacidad laboral (SIL).

Sin embargo, se observó que las remuneraciones durante los periodos de subsidio maternal se duplicaban, ya que tanto los empleadores como las entidades encargadas del pago del SIL realizaban el pago de las cotizaciones en AFC. En el Anexo N° 1 se muestra el problema detectado.

Para evitar este problema de contaminación en los datos, se procedió a extraer nuevamente la información desde la base de datos de la AFC, considerando sólo las remuneraciones declaradas por los empleadores. En el Gráfico N° 3 se muestra la remuneración promedio de las madres trabajadoras según grupo y mes considerando sólo la remuneración informada por los empleadores.

¹¹ Considerando que en la base de datos el prenatal más antiguo corresponde a noviembre de 2010, y por tanto los 3 meses anteriores corresponden al mes de agosto del mismo año, se utilizó como dato de corte el salario mínimo correspondiente al año 2010. De acuerdo a la Ley N°20.449, el salario mínimo a contar del 3 de julio de 2010 es de \$172.000.

Grafico N° 3. Remuneración promedio según grupo y mes.



Se observa del gráfico anterior que la contaminación en los datos producida al extraer tanto la remuneración como el subsidio se elimina al considerar sólo las remuneraciones.

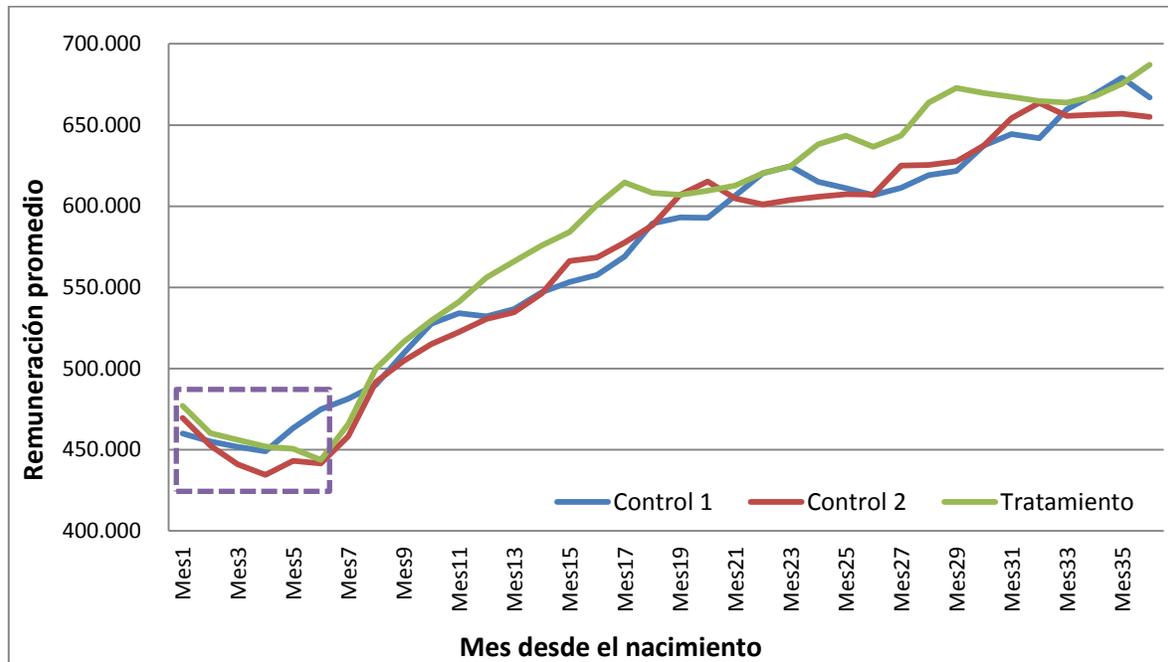
De acuerdo a los problemas señalados anteriormente, el presente estudio se realizará considerando sólo la remuneración declarada en la AFC por los empleadores, excluyendo en todo el análisis los ingresos provenientes del pago de subsidios por incapacidad laboral temporal de origen común, maternal o de enfermedades profesionales.

6.3.2. Estandarización de las remuneraciones

Para efectos de hacer la comparación entre las madres trabajadoras, se realizó un proceso de estandarización de las remuneraciones mensuales considerando como mes cero el mes de nacimiento del menor.

En efecto, en el mes 1 se agruparon las remuneraciones correspondientes al mes siguiente del mes en que nació el menor para todas las madres, sin importar si el nacimiento para una de ellas se produjo en marzo y el de otra madre se produjo en mayo. De esta forma, el período en el cual las trabajadoras reciben subsidio se encuentra entre los meses 1 y 6 para los tres grupos en estudio. En el Gráfico N° 4 se presenta el resultado de la estandarización.

Gráfico N° 4: Remuneración promedio según grupo y mes estandarizado



Del gráfico anterior, se observa que durante el período en que las madres trabajadoras se encuentran haciendo uso del permiso por descanso postnatal y postnatal parental, esto es del mes 1 al mes 6, las remuneraciones promedio de los tres grupos tiende a caer, esto se puede deber a problemas en la información reportada por parte de los empleadores durante este período en la AFC.

6.4. Construcción de las variables

Para la medición del impacto de la extensión del descanso postnatal de 84 a 168 días se construyeron 5 variables, la primera considera las remuneraciones de las madres trabajadoras 6 meses después del mes en que nació su hijo, la segunda considera las remuneraciones 8 meses después del nacimiento, la tercera variable considera las remuneraciones 12 meses después del nacimiento, mientras que la cuarta variable considera las remuneraciones 18 meses después del nacimiento y, por último, la quinta variable considera las remuneraciones 24 meses después del nacimiento del menor.

7. Impacto en los salarios

7.1. Resultados Modelo Diferencia en Diferencias

A continuación se presentan los resultados del modelo de diferencias en diferencias de cada una de las 5 variables, con respecto a la remuneración promedio de los 3 meses anteriores al mes de inicio del descanso prenatal para cada grupo de control.

6 meses

En el cuadro siguiente, se presenta el resultado del modelo de diferencias en diferencias del grupo de tratamiento con respecto a los grupos de control 1 y 2 a seis meses del nacimiento del hijo.

Cuadro N° 5: Impacto de la implementación de PPP a 6 meses

	Before	After	
Control 1:	14.457	12.557	27.014
Treated:	14.396	13.230	27.626
	28.853	25.787	

	Before	After	
Control 2:	13.720	12.325	26.045
Treated:	14.396	13.230	27.626
	28.116	25.555	

Outcome var.	prom3_6m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	11.000	5.211,227	2,15	0,031**
After				
Control	510.000			
Treated	480.000			
Diff (T-C)	- 35.000	5.514,194	6,27	0,000***
Diff-in-Diff	- 46.000	7.587,043	6,04	0,000***

R-square: 0,00

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Outcome var.	prom3_6m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	15.000	5.235,876	2,81	0,005***
After				
Control	480.000			
Treated	480.000			
Diff (T-C)	1.118	5.493,828	0,2	0,839
Diff-in-Diff	- 14.000	7.589,239	1,79	0,073*

R-square: 0,00

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Tal como se observa en el cuadro anterior, el estimador del efecto (Diff-in-Diff) de la implementación del Permiso Postnatal Parental en las remuneraciones de sus beneficiarias seis meses después del mes de nacimiento del menor, tiene un valor negativo en ambos casos, lo que permite concluir que la implementación tuvo un efecto desfavorable en las remuneraciones de las madres.

En efecto, la extensión del permiso provocó una disminución promedio de \$46.000 en las remuneraciones del grupo de tratamiento con respecto al grupo de control 1, resultado que tiene una alta significancia estadística, mientras que en relación al grupo de control 2, se observa una disminución promedio de \$14.000 con una significancia estadística al 90% de confianza.

No obstante lo anterior, este resultado puede estar contaminado por el breve periodo de tiempo transcurrido desde el término del permiso postnatal parental, ya que es probable que una gran cantidad de madres aun no retornen a sus trabajos y como se detalló anteriormente, durante este período se observaron problemas en la información reportada por los empleadores en la AFC, lo

que puede estar provocando una disminución artificial en las remuneraciones de las madres trabajadoras.

8 meses

Con el objetivo de verificar si el resultado anterior estaba contaminado por el breve período transcurrido, a continuación se presentan los resultados del modelo de diferencias en diferencias del grupo de tratamiento con respecto a los grupos de control 1 y 2 a ocho meses del nacimiento del hijo.

Cuadro N° 6: Impacto de la implementación de PPP a 8 meses

	Before	After	
Control:	14.457	12.139	26.596
Treated:	14.396	12.316	26.712
	28.853	24.455	

	Before	After	
Control 2:	13.720	11.702	25.422
Treated:	14.396	12.316	26.712
	28.116	24.018	

Outcome var.	prom3_8m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	11.000	5.249,982	2,14	0,032**
After				
Control	530.000			
Treated	540.000			
Diff (T-C)	10.000	5.702,691	1,78	0,075*
Diff-in-Diff	- 1.100	7.751,322	0,14	0,889

R-square: 0,00

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Outcome var.	prom3_8m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	15.000	5.359,229	2,75	0,006***
After				
Control	530.000			
Treated	540.000			
Diff (T-C)	6.849	5.798,652	1,18	0,238
Diff-in-Diff	- 7.900	7.895,929	1	0,319

R-square: 0,00

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Tal como se observa en el Cuadro N° 6, ocho meses después del mes de nacimiento del menor, existe un efecto promedio negativo de \$1.100 para el grupo de tratamiento vs el grupo de control 1 y de \$7.900 para el grupo de tratamiento vs el grupo de control 2. Se observa además que en ambos casos las diferencias no son estadísticamente significativas.

Estos resultados sugieren que el haber accedido a un postnatal de 6 meses vs uno de 3 meses, prácticamente no generó impacto en las remuneraciones de las madres. Esto, considerando que \$1.100 y \$7.900 representa apenas un 0,2% y 1,7%, respectivamente, de la remuneración promedio de las trabajadoras (\$456.510).

12 meses

En el Cuadro N° 7, se presentan los resultados de la estimación a doce meses del nacimiento del hijo.

Cuadro N° 7: Impacto de la implementación de PPP a 12 meses

	Before	After	
Control:	14.457	11.519	25.976
Treated:	14.396	11.351	25.747
	28.853	22.870	

	Before	After	
Control 2:	13.720	10.816	24.536
Treated:	14.396	11.351	25.747
	28.116	22.167	

Outcome var.	prom3_12m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	11.000	5.428,240	2,07	0,039**
After				
Control	570.000			
Treated	590.000			
Diff (T-C)	23.000	6.097,225	3,8	0,000***
Diff-in-Diff	12.000	8.163,452	1,46	0,144

R-square: 0,01

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Outcome var.	prom3_12m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	15.000	5.508,440	2,67	0,008***
After				
Control	570.000			
Treated	590.000			
Diff (T-C)	26.000	6.203,730	4,17	0,000***
Diff-in-Diff	11.000	8.296,336	1,35	0,178

R-square: 0,01

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Se observa que doce meses después del mes de nacimiento del menor, existe un efecto positivo de \$12.000 para el grupo de tratamiento vs el grupo de control 1 y de \$11.000 para el grupo de tratamiento vs el grupo de control 2. Además, se observa que ambas diferencias no son estadísticamente significativas.

Estos resultados sugieren que el haber accedido a un postnatal de 6 meses vs uno de 3 meses, no generó un impacto negativo en las remuneraciones de las madres doce meses después como lo sugiere la teoría, incluso es posible asumir que dada la magnitud del impacto (\$12.000 y \$11.000) en comparación con el sueldo promedio de las trabajadoras, el impacto de la política en las remuneraciones es prácticamente nulo.

18 meses

Para verificar si los resultados obtenidos anteriormente son persistentes en el tiempo, a continuación se presentan los resultados del modelo a dieciocho meses del nacimiento del menor.

Cuadro N° 8: Impacto de la implementación de PPP a 18 meses

	Before	After	
Control:	14.457	10.425	24.882
Treated:	14.396	10.465	24.861
	28.853	20.890	

	Before	After	
Control 2:	13.720	10.074	23.794
Treated:	14.396	10.465	24.861
	28.116	20.539	

Outcome var.	prom3_18m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	11.000	5.561,696	2,02	0,043**
After				
Control	630.000			
Treated	650.000			
Diff (T-C)	17.000	6.536,321	2,6	0,009***
Diff-in-Diff	5.765	8.582,304	0,67	0,502

R-square: 0,02

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Outcome var.	prom3_18m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	15.000	5.647,318	2,61	0,009***
After				
Control	630.000			
Treated	650.000			
Diff (T-C)	19.000	6.606,668	2,95	0,003***
Diff-in-Diff	4.760	8.691,390	0,55	0,584

R-square: 0,02

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Al observar los resultados a dieciocho meses del nacimiento del menor en el Cuadro N°8, se tiene que existe un efecto positivo de \$5.765 para el grupo de tratamiento vs el grupo de control 1 y de \$4.760 para el grupo de tratamiento vs el grupo de control 2. Estos resultados siguen la tendencia mostrada anteriormente, la cual sugiere que la política prácticamente no generó impacto en los salarios de las madres beneficiarias.

Sin embargo, ambos resultados no son estadísticamente significativos.

24 meses

Finalmente, en el cuadro N° 9 se presentan los resultados a veinticuatro meses del nacimiento del hijo.

Cuadro N° 9: Impacto de la implementación de PPP a 24 meses

	Before	After	
Control:	14.457	10.056	24.513
Treated:	14.396	9.957	24.353
	28.853	20.013	

	Before	After	
Control 2:	13.720	9.618	23.338
Treated:	14.396	9.957	24.353
	28.116	19.575	

Outcome var.	prom3_24m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	11.000	5.694,015	1,97	0,049**
After				
Control	650.000			
Treated	680.000			
Diff (T-C)	21.000	6.836,948	3,12	0,002***
Diff-in-Diff	10.000	8.897,509	1,13	0,257

R-square: 0,03

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Outcome var.	prom3_24m	S. Err.	t	P>t
Before				
Control	500.000			
Treated	510.000			
Diff (T-C)	15.000	5.757,025	2,56	0,011**
After				
Control	640.000			
Treated	680.000			
Diff (T-C)	33.000	6.898,642	4,82	0,000***
Diff-in-Diff	19.000	8.985,243	2,06	0,039**

R-square: 0,02

* Means and Standard Errors are estimated by linear regression

Inference: * p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1

Los resultados a 24 meses del nacimiento del menor expuestos en el cuadro anterior, muestran que existe un efecto positivo en los salarios de las mujeres que accedieron al permiso postnatal parental vs aquellas que accedieron sólo al descanso postnatal. El mismo resultado se observa al comparar a las madres que accedieron a una parte del permiso postnatal parental con aquellas que accedieron a la totalidad de éste.

Hallazgos

Del análisis presentado anteriormente, se observa que a contar del mes 12 el estimador del impacto del PPP en las remuneraciones de las madres trabajadoras beneficiarias de subsidios maternales es siempre positivo, pese a que estos estimadores, en general, no son estadísticamente significativos.

Respecto de la magnitud del efecto, destaca la observada al mes seis para el grupo de tratamiento respecto del grupo de control 1, la cual representa el 10,1% de las remuneraciones promedio de las trabajadoras, sin embargo de acuerdo a lo anteriormente expuesto, este resultado probablemente se encuentra contaminado por problemas de información. Los otros resultados no superan el 4,2% de las remuneraciones promedio de las trabajadoras

No obstante lo anterior, es importante mencionar que aunque no se encuentran efectos importantes en los salarios de las madres con posterioridad a la implementación del PPP, si se observa que un número importante de mujeres no se reincorpora al mercado laboral. Sin embargo, no existe evidencia para atribuir este efecto a la implementación del mencionado beneficio.

7.2. Resultados Controlando por Rango de Remuneración

Para conocer el impacto que tuvo la implementación del PPP según rango de remuneración de la madre trabajadora, se creó la variable rango remuneración, la cual considera la remuneración promedio mensual de la madre trabajadora durante los tres meses anteriores a la fecha de inicio del descanso prenatal.

La distribución de dicha variable se presenta en el Anexo N° 2. En consecuencia, se tiene que la mayoría de las beneficiarias se concentra en el rango de remuneración entre los \$200.000 y \$399.999, y que aproximadamente el 60% de las beneficiarias tiene una remuneración inferior a los \$400.000.

A continuación se presentan los resultados del modelo de diferencias en diferencias de cada una de las 5 variables (remuneración a 6, 8, 12, 18 y 24 meses), para el grupo de tratamiento con respecto a cada grupo de control desagregado según rango de remuneración de la madre trabajadora.

Rango de remuneración = 0 (Entre \$172.000 y \$199.999)

En el cuadro N° 10 se presentan los resultados de la implementación del PPP en las madres trabajadoras cuya remuneración pertenece al rango “0” para cada mes en estudio.

Cuadro N° 10: Impacto de la implementación del PPP en las madres pertenecientes al rango de remuneración “0” según mes y grupo de control.

Variables	Diff-in-Diff	t	P>t	n
Grupo de Control 1				
6 meses	-6.000	1,93	0,054*	6.031
8 meses	-999	0,35	0,73	5.777
12 meses	4.314	1,40	0,16	5.487
18 meses	-1.600	0,38	0,71	5.214
24 meses	3.233	0,63	0,53	5.143
Grupo de Control 2				
6 meses	1.259	0,40	0,69	6.029
8 meses	-230	0,08	0,94	5.746
12 meses	7.181	2,34	0,019**	5.392
18 meses	744	0,18	0,86	5.169
24 meses	10.000	2,14	0,032**	5.080

Se observa que el estimador del efecto de la implementación de la política, para el grupo de tratamiento al compararlo con el grupo de control 1, toma un valor negativo en los meses 6, 8 y 18, siendo estadísticamente significativo sólo el estimador correspondiente al mes 6. La magnitud del efecto en todos los meses es inferior al 4% del ingreso mínimo de este tramo.

Al compararlo con el grupo de control 2, se observa un efecto negativo y de pequeña magnitud en el mes 8 de nacimiento del menor, además se observa que este resultado no es estadísticamente significativo. A su vez, se aprecia que el efecto de la implementación del permiso al mes 12 y 24 es positivo y estadísticamente significativo, con una magnitud de \$7.181 y \$10.000 representando un 4,2% y 5,8%, respectivamente, de la remuneración mínima de este rango.

Rango de remuneración = 1 (Entre \$200.000 y \$399.999)

En el cuadro N° 11 se presentan los resultados de la implementación del PPP en las madres trabajadoras cuya remuneración pertenece al rango “1” para cada mes en estudio.

Cuadro N° 11: Impacto de la implementación del PPP en las madres pertenecientes al rango de remuneración “1” según mes y grupo de control

Variables	Diff-in-Diff	t	P>t	n
Grupo de Control 1				
6 meses	-31.000	10,51	0,000***	25.822
8 meses	-2.400	0,97	0,33	24.945
12 meses	9.096	3,56	0,000***	23.977
18 meses	8.043	2,67	0,008***	22.915
24 meses	13.000	3,76	0,000***	22.473
Grupo de Control 2				
6 meses	-12.000	4,75	0,000***	25.530
8 meses	-6.300	2,50	0,012**	24.506
12 meses	7.260	2,82	0,005***	23.408
18 meses	-2.300	0,74	0,46	22.538
24 meses	11.000	3,44	0,001***	22.029

Los resultados muestran un impacto negativo en los salarios para ambos grupos de control en los meses 6 y 8. La magnitud del estimador correspondiente al mes 6 es superior al observado en los otros meses, lo cual es esperable por los problemas de información señalados en la sección 6.3.

Se observa además que exceptuando el estimador a 8 meses para el grupo de control 1 y el de 18 meses para el grupo de control 2, todos los estimadores son estadísticamente significativos.

Rango de remuneración = 2 (Entre \$400.000 y \$799.999)

En el cuadro N° 12 se presentan los resultados para el grupo de tratamiento con respecto a los grupos de control 1 y 2 para el rango de remuneración “2”.

Cuadro N° 12: Impacto de la implementación del PPP en las madres pertenecientes al rango de remuneración “2” según mes y grupo de control.

Variables	Diff-in-Diff	t	P>t	n
Grupo de Control 1				
6 meses	-28.000	4,66	0,000***	13.360
8 meses	17.000	2,82	0,005***	13.222
12 meses	24.000	3,54	0,000***	13.032
18 meses	27.000	3,78	0,000***	12.601
24 meses	15.000	1,88	0,061*	12.353
Grupo de Control 2				
6 meses	4.110	0,70	0,48	12.990
8 meses	-3.300	0,55	0,59	12.844
12 meses	16.000	2,37	0,018**	12.578
18 meses	22.000	2,99	0,003***	12.243
24 meses	26.000	3,44	0,001***	11.970

Los resultados para las madres cuya remuneración pertenece a este rango, son un poco más concluyentes, se observa que el haber accedido a un permiso de 6 meses, genero un impacto positivo a largo plazo, más de un año, en ambos grupos de control. Específicamente, se observa que para el grupo de control 1, los estimadores son estadísticamente significativos y muestran un impacto positivo en todos los meses, exceptuando el mes 6, el cual de acuerdo a lo mencionado anteriormente, es esperable y no representa necesariamente una disminución en los salarios.

A su vez, para el grupo de control 2, se observan resultados positivos y estadísticamente significativos en los meses 12, 18 y 24. No obstante lo anterior, la magnitud de los estimadores no supera el 7% de la remuneración mínima de este rango.

Rango de remuneración = 3 (Entre \$800.000 y \$1.199.999)

Cuadro N° 13: Impacto de la implementación del PPP en las madres pertenecientes al rango de remuneración “3” según mes y grupo de control.

Variables	Diff-in-Diff	t	P>t	n
Grupo de Control 1				
6 meses	-58.000	4,00	0,000***	4.703
8 meses	7.552	0,56	0,57	4.673
12 meses	6.604	0,45	0,66	4.590
18 meses	16.000	0,93	0,35	4.485
24 meses	9.543	0,51	0,61	4.413
Grupo de Control 2				
6 meses	-10.000	0,66	0,51	4.357
8 meses	-8.300	0,58	0,56	4.495
12 meses	15.000	0,97	0,33	4.426
18 meses	-13.000	0,77	0,44	4.318
24 meses	40.000	2,12	0,034**	4.264

Se observa del cuadro anterior, que se mantiene el impacto negativo en el mes 6 para ambos grupos de control, sin embargo, para este rango de remuneración sólo son estadísticamente significativos los resultados a 6 meses para el grupo de control 1 y para 24 meses en el caso del grupo de control 2, destacando el impacto positivo de este último en \$40.000.

Rango de remuneración = 4 (Entre \$1.200.000 y \$1.599.999)

Cuadro N° 14: Impacto de la implementación del PPP en las madres pertenecientes al rango de remuneración “4” según mes y grupo de control

Variables	Diff-in-Diff	t	P>t	n
Grupo de Control 1				
6 meses	-40.000	1,44	0,15	2.411
8 meses	9.307	0,39	0,70	2.386
12 meses	-14.000	0,53	0,60	2.356
18 meses	-58.000	2,18	0,030**	2.306
24 meses	-52.000	1,74	0,082*	2.296
Grupo de Control 2				
6 meses	1.594	0,06	0,95	2.319
8 meses	-47.000	1,96	0,050*	2.292
12 meses	-12.000	0,47	0,64	2.257
18 meses	-40.000	1,43	0,15	2.210
24 meses	-13.000	0,44	0,66	2.189

Los resultados obtenidos para este rango de remuneración son interesantes, por cuanto obedecen a la hipótesis que se formuló. Se observa que el PPP tuvo un impacto negativo en la remuneración de las madres pertenecientes a este rango en casi todos los meses en estudio al compararlo con ambos grupos de control. Sin embargo, sólo son estadísticamente significativos los estimadores a 18 y 24 meses para el grupo de control 1 y a 8 meses para el grupo de control 2.

Respecto de la magnitud del efecto, destacan los resultados observados a 18 y 24 meses para el grupo de control 1, en donde el impacto representa más de un 4,3% de la remuneración mínima de este rango.

Rango de remuneración = 5 (Más de \$1.599.999)

Cuadro N° 15: Impacto de la implementación del PPP en las madres pertenecientes al rango de remuneración “5” según mes y grupo de control

Variables	Diff-in-Diff	t	P>t	n
Grupo de Control 1				
6 meses	-150.000	4,45	0,000***	2.313
8 meses	- 56.000	1,79	0,074*	2.305
12 meses	-65.000	2,13	0,033**	2.281
18 meses	-50.000	1,64	0,10	2.222
24 meses	-56.000	1,70	0,089*	2.188
Grupo de Control 2				
6 meses	-52.000	1,48	0,14	2.266
8 meses	-32.000	1,00	0,32	2.251
12 meses	-20.000	0,63	0,53	2.225
18 meses	13.000	0,40	0,69	2.177
24 meses	-32.000	0,92	0,36	2.159

Se observa del cuadro anterior que la implementación del beneficio si tuvo un impacto negativo en las remuneraciones de las madres beneficiarias en todos los meses con excepción del mes 18 para el grupo de control 2.

Sin embargo, los resultados obtenidos en este rango de remuneración no son concluyentes, se aprecia que los estimadores correspondientes al grupo de control 2 no son estadísticamente significativos, mientras que para el grupo de control 1 con excepción del mes 18, todos los estimadores resultaron ser estadísticamente significativos.

Respecto de la magnitud del impacto, se observa que el mayor monto fue de \$150.000, el cual representa un 9,4% de la remuneración mínima de este rango.

Los resultados obtenidos para este rango de remuneración son interesantes, por cuanto obedecen a la hipótesis que se formuló.

Hallazgos

Del análisis presentado anteriormente, se observa que el impacto de la implementación del PPP en las remuneraciones de las madres beneficiarias de subsidios maternos es diferenciado según el nivel de remuneración de ésta. Por una parte se observa un impacto principalmente positivo para aquellas madres cuyas remuneraciones son inferiores a \$1.200.000, mientras que para aquellas con remuneraciones superiores a dicho monto se observan resultados mayoritariamente negativos tanto a corto como largo plazo.

8. Conclusiones

Medir el impacto que genera la implementación de políticas públicas en otros ámbitos distintos al que se busca atacar, representa un gran desafío para los tomadores de decisión. En este sentido, la forma de implementación del Permiso Postnatal Parental, esto es, que desde una fecha determinada toda la población se vea beneficiada, genera oportunidades para medir el impacto de esta política pública en diferentes ámbitos.

En esta tesis, se estudió el impacto que generó la implementación del permiso postnatal parental (PPP), esto es, la extensión del periodo de descanso de 84 a 168 días a continuación del nacimiento del hijo, en las remuneraciones de las madres trabajadoras. Para esto, se utilizaron los datos disponibles de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile (AFC).

Basado en la teoría se planteó la hipótesis que la implementación del permiso postnatal parental tendría efectos negativos en las remuneraciones de las mujeres trabajadoras. Los resultados muestran que existieron efectos negativos sólo a corto plazo, esto es, seis y ocho meses después del nacimiento del menor, mientras que a largo plazo se observaron efectos positivos.

Los resultados muestran que existió un bajo impacto en las remuneraciones de las madres trabajadoras. Destacando el impacto observado 8 meses después del nacimiento del hijo, el cual fue de un -0,24% al comparar con el grupo de control 1, y de un -1,73% al comparar con el grupo de control 2, y el impacto observado 24 meses después del nacimiento del hijo, el cual fue de un +2,19% al comparar con el grupo de control 1, y de un +4,16% al comparar con el grupo de control 2.

El análisis por rango de remuneración arrojó como resultado que la implementación del PPP provocó una disminución en las remuneraciones de las trabajadoras pertenecientes a los rangos de remuneración más altos tanto a corto como largo plazo. La magnitud de estos resultados no superó el 10% del ingreso mínimo de cada tramo.

Una posible explicación al resultado observado podría ser que al existir la licencia por EGNM, a la cual tienen derecho las madres trabajadoras de niños menores de un año cuando sus hijos tienen alguna enfermedad grave, el empleador asume que al contratar a una mujer en edad fértil, ésta podría ausentarse por hasta un año en caso de ser madre. Considerando que el PPP se implementa dentro del período que se encontraba cubierto por el subsidio por EGNM, es esperable que los empleadores no lo internalicen como un aumento real del período que podría ausentarse la madre trabajadora.

Otra posible explicación puede ser que los empleadores hayan internalizado antes el costo de contratar a mujeres en edad fértil, por cuanto la tramitación de la Ley N°20.545, que creó el postnatal parental, fue bastante extensa.

No obstante lo anterior, puede que el impacto de la implementación del PPP se haya evidenciado en otros ámbitos como por ejemplo en la contratación de mujeres en edad fértil.

9. Bibliografía

Cook, L. (2014). Gendered Parenthood Penalties and Premiums across the Earnings Distribution in Australia, the United Kingdom, and the United States

Evertsson, M. (2016). Parental leave and careers: Women's and men's wages after parental leave in Sweden. *Advances in Life Course Research* 29 (2016) 26–40.

Nyberg, N. (2004). Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/ Dual Carer-Model in Sweden.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1986. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, convenio N° 156.

OECD. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.

Ondrich, J., Spiess, C., y Yang, Q. (2002). The Effect of Maternity Leave on Women's Pay in Germany 1984-1994. (No. 289). *DIW-Diskussionspapiere*.

Pollmann-Schult, M. (2015). What mothers want: The impact of structural and cultural factors on mothers preferred working hours in Western Europe.

Rau, T and Albagli, P. (2016). The Effects of Maternity leave on Children's Abilities. Evidence from a Maternity Leave Reform in Chile

Servicio Nacional de la Mujer. (2011). Informe Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad.

Superintendencia de Seguridad Social. (2016). Protección a la Maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación.

Thévenon, O. (2009). Increased Women's Labour Force Participation in Europe: Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviours?

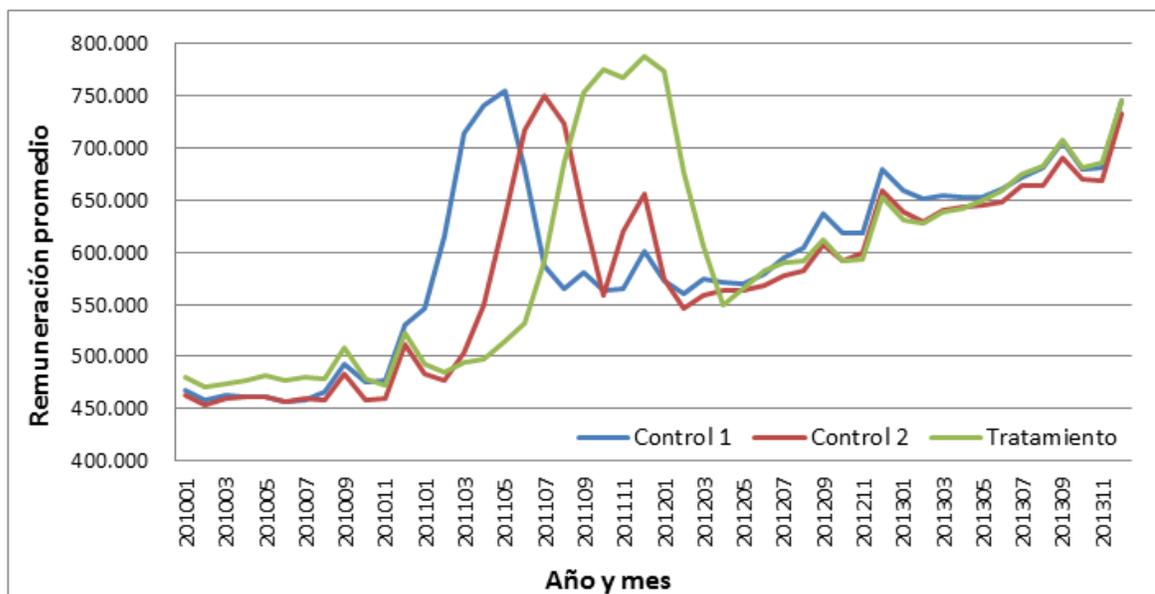
Thévenon, O. and A. Solaz. (2013). Labour Market Effect of Parental Leave Policies in OECD Countries, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141, OECD Publishing, Paris.

Ruhm, C. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe

Summers, L. (1989). Some Simple Economics of Mandated Benefits.

Anexos

Anexo N° 1: Remuneración promedio madres trabajadoras (remuneración más SIL) según grupo y mes.



Anexo N° 2: Distribución de la variable Rango de Remuneración

Rango Remuneración	Remuneración Promedio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
0	172.000 - 199.999	9.918	11,65	11,65
1	200.000 - 399.999	40.650	47,74	59,39
2	400.000 - 799.999	20.580	24,17	83,56
3	800.000 - 1.199.999	7.058	8,29	91,85
4	1.200.000 - 1.599.999	3.548	4,17	96,02
5	Igual o mayor a 1.600.000	3.392	3,98	100
Total		85.146	100	