



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS FISICAS Y MATEMATICAS  
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL

ESTUDIO DE LOS EFECTOS DEL NACIMIENTO DE UN HIJO EN LAS DECISIONES  
LABORALES DE LA MUJER

“UNA APROXIMACIÓN CON UN MODELO DE DURACIÓN DEL EFECTO DEL  
POSTNATAL EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA”

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGISTER EN GESTION Y POLITICAS PÚBLICAS

FRANCISCA VALENTINA MORENO MONTEALEGRE

PROFESOR GUÍA:  
ANDREA REPETTO LISBOA

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:  
PABLO GONZÁLEZ SOTO  
ALEJANDRA MIZALA SALCES  
MARCELA CECILIA PERTICARA

SANTIAGO DE CHILE

2020

RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR AL:  
grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas

POR: Francisca Moreno Montealegre

FECHA: 13/07/2020

PROFESORA GUÍA: Andrea Repetto Lisboa

ESTUDIO DE LOS EFECTOS DEL NACIMIENTO DE UN HIJO EN LAS DECISIONES  
LABORALES DE LA MUJER “UNA APROXIMACIÓN CON UN MODELO DE  
DURACIÓN DEL EFECTO DEL POSTNATAL EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL  
FEMENINA”

Una extensa literatura ha analizado los determinantes de la inserción de la mujer en el mercado laboral. Esta literatura ha identificado un conjunto amplio de variables que impactan en la decisión de las mujeres de participar en este mercado, las que van desde medidas de capital humano como la escolaridad, hasta condiciones culturales del entorno. Esta tesis busca contribuir a esta literatura al abordar cómo la maternidad y su regulación en relación al mercado laboral afectan la participación y la ocupación de las mujeres en Chile. Para identificar esta relación se utiliza la ley 20.545, publicada en octubre del 2011, que creó un nuevo permiso postnatal parental que extiende los meses de postnatal.

La extensión del postnatal ubica a Chile como uno de los países con mayor duración y cobertura en el continente. El objetivo principal de esta tesis es levantar evidencia respecto de los efectos de esta ampliación de la protección a la maternidad sobre el apego de las mujeres trabajadoras al mercado laboral para así aportar a la discusión de políticas públicas en Chile y en el continente.

La tesis comienza con una descripción del contexto laboral en que se insertan mujeres con y sin hijos sobre la base de la información de la Encuesta Casen 1990 y 2017. En particular, destaca la baja participación laboral de las mujeres con hijos, quienes argumentan que las principales razones para su inactividad laboral son los quehaceres del hogar y el tener que cuidar a los hijos. Ello se contrapone con la situación de mujeres inactivas sin hijos que aducen motivos de estudio como la principal razón de su inactividad.

Para evaluar los efectos de la creación del postnatal parental en la participación laboral de las mujeres, esta investigación utiliza información de la Encuesta de Protección Social 2009 y 2015. Utilizando un modelo empírico de duración, se estima la probabilidad de transitar a la inactividad o al desempleo luego del nacimiento de un hijo, según si la mujer tuvo o no derecho a postnatal de acuerdo a los requisitos establecidos antes de la reforma del 2011 y después de ésta.

Los resultados empíricos muestran que la probabilidad de que una mujer que tuvo hijos recientemente transite a la inactividad o al desempleo cayó en cerca de un 70% luego de la reforma. Se observa, asimismo, una reducción entre un 1,3% y un 1,8% en esta probabilidad por cada mes que pasa luego del nacimiento del hijo. Estos resultados indican que existen diseños de políticas hacia la maternidad que permiten entregar derechos a las mujeres con hijos sin profundizar las brechas de género en la participación laboral y el empleo.

## Tabla de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Contexto Legal .....</b>	<b>5</b>
<b>La ley de postnatal en Chile. Descripción de la regulación y su uso por parte de sus beneficiarios.....</b>	<b>5</b>
<b>Regulación del post natal en Chile en comparación con otros países .....</b>	<b>8</b>
<b>Otras leyes en Chile que afectan a las mujeres en su relación con el mercado laboral.....</b>	<b>11</b>
<b>Estadísticas del Uso del Postnatal .....</b>	<b>13</b>
<b>Contexto de mercado .....</b>	<b>15</b>
<b>Datos .....</b>	<b>24</b>
<b>Método de estimación.....</b>	<b>26</b>
<b>Resultados .....</b>	<b>30</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>37</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>39</b>

## Introducción

En Chile la tasa de participación de las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) ha ido en incremento en los últimos 27 años, pasando de un 32,5% en el año 1990 a 48,9% en el 2017 (Casen 1990-2017). Esto ha permitido reducir la brecha entre la participación de mujeres y hombres casi a la mitad entre 1990 y 2017 (brecha de 41,1 p.p. en 1990 y 22,7 p.p. en el 2017), lo que se explica por la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. En el caso de las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) que han tenido hijos, la tasa de participación es mayor (50,1%) a las de las que no los han tenido (45,8%).

El incremento en la tasa de participación de las mujeres en los últimos 27 años ha abierto la posibilidad de generar estudios sobre los factores que podrían estar incidiendo en este incremento. Entre ellos, se podría mencionar factores de oferta, que inciden en que las mujeres estén más dispuestas a incorporarse al mercado laboral. Dentro de ellos, en la literatura se encuentra evidencia a favor de factores como el número de hijos, el estrato socioeconómico, la edad, escolaridad, estado civil, entre otros. Así, es de esperar que la inserción laboral de las mujeres se haya elevado en el país en la medida en que se ha reducido la tasa de fertilidad, se ha elevado el ingreso per cápita y ha aumentado el nivel de escolaridad de las mujeres.

Por otra parte, persisten factores que dificultan su plena inserción. En relación a los motivos por los cuales las mujeres chilenas no trabajan, Rau (2012) encuentra que los quehaceres del hogar, el cuidado de los hijos y los estudios juegan un rol importante en la decisión de no trabajar por parte de las mujeres, tomando datos de la Encuesta Casen 2009. A su vez, según el estudio de Contreras y Plaza (2007) una mayor escolaridad aumenta la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral, observándose una relación significativa entre escolaridad y participación. Los resultados indican que existe un patrón cóncavo en la participación de la mujer. Por último, el que la mujer tenga una pareja y la presencia de niños en edad pre-escolar incide negativamente en la probabilidad de participar en el mercado del trabajo.

Tal como menciona Dante Contreras et al. (2012), las variables tradicionales que se encuentran en la literatura para explicar la participación laboral de las mujeres en el mercado laboral chileno corresponden a edad, escolaridad, estado civil, número de hijos y pertenencia a zonas urbanas (Pardo, 1987; Muchnik et al., 1991; García, 1995; Caputo, 1997). En la mayor parte de la literatura se encuentra que la escolaridad tiene efectos positivos en la participación laboral tanto de hombres como de mujeres. A su vez, a mayor edad mayor es la participación, presentando un crecimiento a tasas decrecientes.

Por otra parte, el número de hijos se relaciona negativamente con la decisión de participar en el mercado del trabajo. Se ha encontrado evidencia de que la edad de los hijos es determinante en las decisiones de participación, particularmente cuando los niños son menores de cuatro años existe un desincentivo a trabajar (Contreras et al., 2010b). Además, Mizala et al. (1999) encuentra una relación negativa entre la cantidad de hijos y la tasa de participación laboral femenina.

Contreras y Plaza (2007), a su vez, analizan los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral chileno, incluyendo los determinantes clásicos de la participación y factores culturales, y encontrando evidencia de que los factores culturales en conjunto más que compensan el efecto positivo de las variables de capital humano, siendo estos factores los que explicarían la baja participación femenina en Chile a pesar de buenos indicadores de educación.

Las características culturales que consideran Contreras y Plaza (2007) corresponden al grado de machismo y los valores, encontrando evidencia que sugiere que, a mayor grado de machismo en el entorno de la mujer, menor es la participación femenina en el mercado del trabajo. Adicionalmente, mientras más conservadora es la mujer en temas valóricos, menor es también su participación.

En este sentido existen factores culturales que inciden en la participación femenina en el mercado laboral chileno, como son el machismo, los valores familiares, el encasillamiento cultural, la multifuncionalidad y la visión tradicional del rol de género. Con respecto a esto último, Puentes et al. (2011) encuentran evidencia de que las actitudes respecto a los roles de género en los hogares afectan la participación laboral femenina en Chile. Así, al igual que en Contreras y Plaza (2007), mujeres con actitudes más tradicionales o conservadoras sobre los roles de género tienden a participar menos en el mercado laboral.

Además, hay características de los puestos laborales que inciden negativamente en la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, dentro de estas podemos encontrar incompatibilidad con trabajos de jornada completa. En la actualidad el trabajo en jornadas flexibles y/o parciales sigue siendo poco atractivo y bastante precario desde el punto de vista salarial como del efectivo trabajo de jornadas parciales, lo que limita el incentivo a trabajar con regímenes flexibles o buscar trabajo en jornadas parciales. (Rau 2012).

La otra limitante mencionada por Rau (2012) corresponde a la baja oferta de salas cunas. Si bien entre el 2005 y 2006 se incrementó en un 70% la provisión pública de salas cunas, se observa impactos imperceptibles de esta expansión en la participación laboral femenina (Encina y Martínez 2009), que podrían ser explicados por razones culturales e institucionales, la visión tradicional del rol de la mujer en el cuidado de los niños, la aún insuficiente cobertura de las salas cunas, la jornada de atención de salas cunas y el proceso de postulación a ellas entre otros.

Por el lado de las trabajadoras, en general los estudios se han focalizado más en la composición de la familia y el efecto de los hijos que en la participación laboral de las mujeres, sin considerar en gran medida, cómo podría estar afectando la normativa de protección de la maternidad en la toma de decisiones. En esta línea, Peticara y Sanhueza (2010) estudian cómo el nacimiento de los hijos puede afectar la decisión de trabajar, encontrando que el riesgo de dejar el empleo es más alto para las mujeres durante el primer año de su hijo recién nacido (3 veces más probabilidad de dejar el empleo), tendiendo a desaparecer ese riesgo de inactividad después de que el niño tiene más de un

año de edad. Esto entrega indicios de que variables vinculadas a la maternidad estarían afectando la decisión de participar en el mercado laboral.

Por otra parte, Poblete y Rau (2018) estiman el efecto de la extensión del postnatal del año 2011 en el empleo formal y los salarios de las mujeres, utilizando una metodología de diferencias en diferencias (D-D) en un panel de datos de empleadores y empleados. Ellos encuentran un incremento en 2 puntos porcentuales (p.p) en el empleo formal de las mujeres de entre 16 y 44 años en comparación con hombres del mismo rango etario, esto controlando por la heterogeneidad de las empresas. Sin embargo, las mujeres en este rango etario enfrentan una reducción en sus salarios de 2 p.p. que es consistente con el efecto que se observa desde la oferta.

Por el lado de la demanda de trabajadores, existe una serie de características que inciden en la contratación de trabajadores, como la experiencia, el nivel educacional, género, edad, estado civil, características psicológicas, etc. Estas variables determinan qué personas son más idóneas para ser contratadas y definen los perfiles del personal que desean contratar las empresas. Es por esto que, en términos generales, personas que tienen una mayor disposición a trabajar jornadas extensas y no poseen cargas debieran ser más demandadas a un salario dado.

Esta tesis contribuye a esta extensa literatura al abordar cómo la maternidad y su regulación en torno al mercado laboral afectan la participación y la ocupación de las mujeres, considerando que en octubre del 2011 fue publicada en el Diario oficial la ley 20.545 que crea un nuevo permiso postnatal parental que extiende los meses de postnatal. Para evaluar los potenciales efectos de la incorporación del postnatal parental en las decisiones de participación laboral de las mujeres, esta investigación utiliza información de la Encuesta de Protección Social<sup>1</sup>. En base a la información de la encuesta es posible identificar las características individuales de las mujeres en el período de nacimiento de sus hijos, pudiendo observar cómo varía su situación laboral previo al nacimiento y posterior a éste, para luego, a través de un modelo de duración buscar una aproximación de cuáles son las determinantes de las transiciones del mercado laboral, según si la mujer tiene o no derecho a postnatal de acuerdo a los requisitos establecidos antes de la reforma del 2011 y después de esta.

Se considera dentro de este análisis a las mujeres de entre 18 y 50 años que tienen al menos un hijo, en una ventana de análisis entre enero de 2006 a marzo de 2016, la que permite capturar información antes y después de la reforma de 2011. Este corte de edad se define considerando que estas mujeres se encuentran en edad fértil, y por lo mismo es posible que hayan tenido hijos (o que podrían haberlos tenido) en el periodo. Además, el fenómeno del embarazo en menores de 18 años requiere de un marco distinto de análisis que escapa de las herramientas utilizadas en esta tesis.

---

<sup>1</sup>El autor agradece a la Subsecretaría de Previsión Social, propietaria intelectual de la Encuesta, la autorización para usar la Base de Datos Innominada. Todos los resultados del estudio son de responsabilidad del autor y en nada comprometen a dicha Subsecretaría

Dentro de los principales resultados del estudio, se encuentra que el derecho maternal – sin importar el escenario- reduce la tasa con la que se transita de un estado de ocupación a un estado de inactividad y/o desocupación aproximadamente en un 40%. De este resultado se interpreta que el aumento de derechos maternales en Chile no presiona la oferta de trabajo femenina a la baja, sino todo lo contrario.

Otro resultado relevante es que antes de la reforma, el riesgo de transitar a inactividad o desempleo aumenta entre 1,3% y 1,8% por mes desde el nacimiento del hijo. El efecto es positivo en todos los escenarios y reafirma el hecho de que extender el postnatal no presiona la tasa de participación laboral femenina a la baja, conciliando una política pública que aumenta el derecho de las mujeres con hijos sin profundizar las brechas de género en la participación laboral.

El documento se estructura de la siguiente forma. En la primera sección se aborda el contexto legal que regula el mercado laboral para las mujeres, en ella se describe el postnatal y sus modificaciones producto de la incorporación del postnatal parental, además de presentar estadísticas sobre su uso, antes y después del 2011. Asimismo, se incluye una comparación con otros países, y por último se presentan otras leyes que afectan a las mujeres en su relación con el mercado laboral.

La siguiente sección compara la situación de las mujeres con y sin hijos en el mercado laboral a partir de datos de la Encuesta Casen. Estos datos muestran que existen diferencias respecto de las condiciones laborales (contrato de trabajo, tipo de contrato e ingresos) con las que trabajan mujeres con y sin hijos. Además, se levanta que existen razones de cuidado en las mujeres que limita su participación en el mercado laboral y que muchas mujeres no tienen posibilidades a acceder al postnatal producto de su situación previsional (afiliación y cotizaciones).

Las siguientes secciones incluyen los datos, el método de estimación y los resultados. En ellas se incluye una descripción de la Encuesta de Protección Social (EPS) y sus principales características para efectos de esta estimación. Además, se describe el modelo estimado y se explica las variables consideradas para poder estimar la probabilidad de transitar de un periodo de ocupación a uno de inactividad. Por último, se entregan los resultados de las estimaciones y las conclusiones obtenidas.

## Contexto Legal

### La ley de postnatal en Chile. Descripción de la regulación y su uso por parte de sus beneficiarios

El 17 de octubre de 2011 entra en vigencia la ley 20.545 que modifica las normas sobre la protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. Esta ley garantiza el derecho irrenunciable de las trabajadoras a un descanso de seis semanas antes del parto y doce después de éste como descanso postnatal (lo que ya estaba garantizado por el Código del Trabajo), pero además crea el permiso postnatal parental que se inicia cuando termina el postnatal (ver cuadro 1).

El permiso postnatal parental tiene una duración de doce semanas adicionales al postnatal, lo que permite en total un descanso subsidiado de veinticuatro semanas después del parto. Además, para facilitar la reincorporación de la mujer a su trabajo, el postnatal parental le permite volver a su trabajo por media jornada, en cuyo caso la extensión pasa de ser de 12 a 18 semanas.

Antes de esta ley, el derecho a descanso maternal estaba definido por los artículos 195 y 196 del Código del Trabajo, otorgando el derecho irrenunciable de las trabajadoras a un descanso de seis semanas antes del parto y doce después de éste<sup>2</sup>, que podía ser utilizado exclusivamente por la madre.

**Cuadro 1. Resumen Descanso maternal**

		Antes de octubre 2011	Después de octubre 2011	
			Modalidad jornada completa	Modalidad media jornada
Subsidio Maternal	Prenatal (6 semanas antes del parto)	Sí	Sí	Sí
	Postnatal (12 semanas después del parto)	Sí	Sí	Sí
	Postnatal Parental (12 o 18 semanas después del postnatal)	No	Sí	Sí
<b>Total de semanas Subsidio Maternal</b>		6 semanas antes y 12 semanas después del parto en jornada completa	6 semanas antes y 24 semanas después del parto en jornada completa	6 semanas antes y 30 semanas después del parto (12 semanas en jornada completa y 18 semanas en media jornada)

Fuente: Elaboración propia en base a información de la Subsecretaría de Previsión Social<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> En abril de 1973, se promulgó la Ley N°17.928, que aumentó el descanso postnatal de 6 a 12 semanas después del parto.

<sup>3</sup>(<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/educacion-previsional/fichas-descargables/organizaciones/6-subsidio-maternidad.pdf>).



El subsidio maternal al igual que antes de la implementación de la ley 20.545, lo tienen garantizado todas las mujeres con contrato que tienen seis o más meses de afiliación previsional y tres o más cotizaciones previsionales continuas o discontinuas en los seis meses anteriores al inicio de la licencia prenatal, y las trabajadoras independientes que tienen doce o más meses de afiliación y seis o más cotizaciones previsionales continuas o discontinuas en los doce meses anteriores al inicio de su licencia prenatal. Además, tanto trabajadoras dependientes como independientes deben estar afiliadas a Isapre o Fonasa (ver cuadro 2).

A partir de enero de 2013<sup>4</sup>, también pueden acceder al subsidio maternal las mujeres que se encuentren cesantes al momento de iniciar el prenatal. Para ello deben cumplir los siguientes requisitos antes de quedar embarazada: tener doce o más meses de afiliación previsional, tener doce o más meses de afiliación a Fonasa o Isapre, tener ocho o más cotizaciones previsionales continuas o discontinuas en los veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia prenatal.

**Cuadro 2. Resumen Requisitos para acceder al Postnatal**

<b>Situación contractual</b>	<b>Afiliación Previsional</b>	<b>Nº de cotizaciones previsionales</b>	<b>Otros requisitos</b>	<b>Afiliación a Salud</b>
<b>Trabajadoras dependientes</b>	6 o más meses de afiliación anteriores al mes en que se inicia la licencia	3 o más meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica de prenatal	Tener un contrato de trabajo vigente	Deben estar afiliadas a FONASA o ISAPRE
<b>Trabajadoras que cotizan de forma independiente o modalidad honorarios</b>	12 o más meses de afiliación anteriores al mes en que se inicia la licencia	6 o más cotizaciones previsionales continuas o discontinuas, dentro de los doce meses anteriores al mes en que se inició la licencia médica de prenatal	Estar al día en el pago de las cotizaciones.	Deben estar afiliadas a FONASA o ISAPRE
<b>Trabajadoras temporeras por obra, servicio o faena que se encuentran cesantes<sup>5</sup></b>	12 o más meses de afiliación anteriores al embarazo	8 o más cotizaciones previsionales (continuas o discontinuas) como trabajadoras dependientes, dentro de los últimos 24 meses.	Estar cesantes al momento de iniciar el prenatal (seis semanas antes del parto). La última cotización puede ser bajo cualquier tipo de contrato a plazo fijo, por obra o faena determinada.	Deben estar afiliadas a FONASA o ISAPRE

Fuente: Elaboración propia en base a información de Chile Atiende.<sup>6</sup>

Uno de los beneficios de la ley de postnatal parental es que es posible traspasar algunas semanas de la madre al padre, dependiendo de la forma en que decida tomar la madre el postnatal parental<sup>7</sup> (ver cuadro 3). En caso de que la madre opte por el postnatal en jornada completa, es posible traspasar al padre hasta 6 semanas en jornada completa, mientras que si opta por media jornada, el traspaso es de un máximo de 12 semanas en

<sup>4</sup> El artículo 3° de la Ley N° 20.545 creó el beneficio a contar del 1° de enero de 2013.

<sup>5</sup> El artículo 3° de la Ley N° 20.545 creó el beneficio a contar del 1° de enero de 2013.

<sup>6</sup> <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/8647-postnatal>.

<sup>7</sup> La Ley 20.047 publicada en el Diario Oficial el pasado 2 de septiembre de 2005 establece un permiso paternal en el Código del Trabajo.

esta misma modalidad, siendo en ambos casos las últimas semanas del permiso y aplicando los mismos topes de subsidio que la madre.

Esta posibilidad de optar por una jornada parcial tiene la ventaja de poder reincorporarse al trabajo de forma paulatina.

**Cuadro 3. Resumen Modalidades Postnatal**

<b>Modalidad</b>	<b>Semanas Prenatal</b>	<b>Semanas Postnatal</b>	<b>Semanas Postnatal Parental</b>	<b>Semanas del Postnatal Parental que se pueden transferir</b>	<b>Tope Subsidio</b>
Jornada completa	6 semanas de descanso completo	12 semanas de descanso completo	12 semanas de descanso completo	6 semanas como máximo pueden ser transferidas al padre	Tope imponible para afiliados a una AFP
Jornada parcial	6 semanas de descanso completo	12 semanas de descanso completo	18 semanas de descanso a media jornada	12 semanas como máximo pueden ser transferidas al padre	1/2 Tope imponible para afiliados a una AFP

Fuente: Elaboración propia

Respecto del monto del subsidio maternal, en el caso de las trabajadoras dependientes e independientes, el monto será el promedio de las remuneraciones o rentas obtenidas antes del embarazo, comparadas con el promedio obtenido los tres o seis meses antes de iniciar el prenatal, reajustado conforme a la variación del IPC e incrementado en un 10%. El monto del subsidio corresponde al menor de los dos promedios, que van desde medio ingreso mínimo mensual hasta el tope imponible de los afiliados a una AFP (79,2 UF<sup>8</sup>).

En el caso de las mujeres que se encuentran cesantes al momento de iniciar el prenatal y que cumplen con los requisitos legales, el monto del subsidio corresponde al promedio de la renta de los últimos 24 meses, el que puede variar desde medio ingreso mínimo mensual al tope imponible. Además, a partir del 22 de enero de 2016<sup>9</sup>, para los funcionarios públicos, el estado cubre la diferencia entre el subsidio pagado por la Isapre o Fonasa y el sueldo que recibía la funcionaria antes de iniciada la licencia. El postnatal parental funciona de la misma forma que en el sector privado, con la salvedad de que los funcionarios que trabajen en zonas extremas mantendrán su asignación de zona, así como las bonificaciones especiales producto de vivir en zonas extremas.

En el caso de que la madre opte por la modalidad de jornada parcial (ver cuadro 3), tiene derecho a recibir la mitad del subsidio que le corresponda. Además, si la madre decide traspasar semanas al padre, el monto de subsidio se calcula en base al sueldo del padre, ya que es él quien se encontrará tomando la licencia de postnatal parental en las semanas que le son transferidas<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Tope imponible a diciembre de 2019.

<sup>9</sup> Artículo 4° de la ley N° 20.891.

<sup>10</sup> <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19541.html>

Otras de las modificaciones incorporadas en la ley 20.545 corresponden a los beneficios para las mujeres que adoptan. En este caso, se otorga beneficios de la siguiente forma: en caso de que el hijo sea menor de seis meses obtendrá 24 semanas de descanso maternal al igual que las madres biológicas; en caso de que tenga entre seis meses y 18 años, la madre tendrá derecho al descanso postnatal parental (solo 12 semanas), con el correspondiente subsidio. La diferencia con la ley 20.545 es que antes no se otorgaba descanso maternal cuando los niños tenían más de 6 meses y en el caso de los menores de 6 meses se otorgaban hasta 12 semanas, considerando la edad del menor hasta que cumpliera 6 meses. El fuero se aplica también en caso de adopciones.

Respecto de los partos múltiples, con el cambio de ley se extiende el postnatal en siete días por niño adicional, mientras que para el caso de niños prematuros el descanso postnatal se amplía el postnatal de 12 a 18 semanas, cuando el parto tenga lugar antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación o el niño, al nacer, pese menos de 1.500 gramos. En caso de ocurrir que el parto sea múltiple y los hijos sean considerados prematuros, la duración del descanso postnatal será la de mayor extensión.

### **Regulación del post natal en Chile en comparación con otros países**

La extensión del Postnatal ubica a Chile en una nueva posición en relación al resto de América, en términos de protección a la maternidad, pasando a ser uno de los países con mayor duración y cobertura del Postnatal en el continente. Esto se puede apreciar en el cuadro 4 elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)<sup>11</sup>, que resume las principales características de los beneficios de protección a la maternidad (permiso por maternidad) en 14 países de América.

A partir del cuadro siguiente, es posible señalar que la mayoría de los países garantizan un descanso maternal de 84 días o 12 semanas, correspondiente al mínimo establecido en el Convenio N°103 de la Organización Internacional del Trabajo. Además, se puede observar que en su mayoría (11 de los 14 países) los países garantizan un permiso de descanso maternal con un financiamiento del 100% del ingreso.

---

<sup>11</sup> La información del documento se hace utilizando la base de datos denominada “Working Conditions Laws” de la Organización Internacional del Trabajo.

**Cuadro 4. Resumen de las principales características de los beneficios de protección a la maternidad (permiso por maternidad) en los 14 países de América seleccionados en esta sección**

País	Permiso de descanso maternal					
	Período de Prenatal Obligatorio <sup>12</sup>	Período de Postnatal Obligatorio	Duración Total <sup>13</sup>	Cobertura	Monto del Beneficio	Financiamiento
Chile	42 días (6 semanas)	168 días (24 semanas)	210 días (30 semanas)	Mujeres trabajadoras dependientes e independientes y mujeres que hayan quedado cesantes y cumplan requisito	100% del ingreso mensual sujeto a ingreso máx. imponible previsional	Fondo Nacional financiado con aporte 100% fiscal
Cuba	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	126 días (18 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso semanal	Seguridad Social
Venezuela	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	126 días (18 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Seguridad Social financiada con aporte de los asegurados
Brasil	21 días (3 semanas)	No establece período obligatorio	120 días (17 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras del sector privado. Trabajadoras del sector público tienen sistemas independientes	100% del ingreso mensual	120 días se financian con recursos públicos; El costo de extensión voluntaria puede ser rebajado de impuestos por las empresas
Canadá	No establece periodo obligatorio	42 días (6 semanas)	119 días (17 semanas)	Legislación federal aplica para las trabajadoras de empresas con jurisdicción federal y que sean contribuyentes del seguro de empleo. Aplican leyes estatales específicas	55% del ingreso mensual con tope	Seguro de empleo
Colombia	7 días (1 semana)	No establece período obligatorio	98 días (14 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras con cobertura del sistema de seguridad social	100% del ingreso mensual	Seguridad Social

<sup>12</sup> Corresponde al período de tiempo obligatorio que debe ser empleado en cada país.

<sup>13</sup> Corresponde al período de tiempo total por el cual se extiende el descanso maternal según la legislación local. Dado que en las columnas anteriores sólo se indica el período obligatorio mínimo, y que las legislaciones locales en algunos casos permiten flexibilidad en la forma de utilizar los beneficios maternos, la suma de columnas anteriores no corresponde al período total de descanso maternal. Considera la extensión completa del permiso maternal sin considerar los casos excepcionales (parto múltiple, parto postergado o adelantado, enfermedades o problemas generados en el embarazo).

País	Permiso de descanso maternal					
	Período de Prenatal Obligatorio <sup>12</sup>	Período de Postnatal Obligatorio	Duración Total <sup>13</sup>	Cobertura	Monto del Beneficio	Financiamiento
Argentina	30 días	No establece período obligatorio	90 días	Todas las trabajadoras, salvo empleadas públicas, domésticas (aplica norma especial para cada uno)	100% del ingreso mensual	Financiamiento mixto con aportes del Estado y empleadores
Bolivia	30 días	30 días	90 días	Trabajadoras del sector privado y público, salvo trabajadoras agrícolas	100% del salario mínimo. 75% del salario en caso de que este sea superior al mínimo	Seguridad Social
Perú	No establece periodo obligatorio	45 días	90 días	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Seguridad Social financiada con aportes de los asegurados y del Estado
Ecuador	14 días (2 semanas)	14 días (2 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Financiamiento mixto. El estado cubre el 75% del monto mientras que el restante 25 es de cargo del empleador
México	42 días (6 semanas)	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	100% del ingreso mensual	Seguridad Social financiada con aporte de los trabajadores, empleados y el Estado
Paraguay	No establece periodo obligatorio	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras	50% del ingreso mensual y se paga por un período de 9 semanas	Seguridad Social financiada con aporte de los trabajadores, empleados y el Estado
Uruguay	42 días (6 semanas)	42 días (6 semanas)	84 días (12 semanas)	Todas las mujeres trabajadoras (incluidas desempleadas)	100% del ingreso mensual	Seguridad Social
Estados Unidos	No existe período prenatal	No existe período postnatal	No existe permiso maternal	Estados Unidos no considera beneficios maternales, sino más bien considera un beneficio de protección y cuidado de los hijos que es neutro en el sexo	Sólo se utiliza permiso parental para efectos del cuidado del hijo	Algunos estados han incluido permisos maternales en sus regímenes de seguro de incapacidad laboral

País	Permiso de descanso maternal					
	Período de Prenatal Obligatorio <sup>12</sup>	Período de Postnatal Obligatorio	Duración Total <sup>13</sup>	Cobertura	Monto del Beneficio	Financiamiento
				del beneficiario, y por tanto es un beneficio parental.		

Fuente: SUSESO 2016, "Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación, 2011 – 2016"

Como se puede ver en el documento elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social (2016), en la mayoría de los países de Europa se garantiza una extensión del período de descanso maternal mayor a la de Chile y de América, destacando Albania, Noruega y el Reino Unido como los con mayor extensión de la duración del descanso maternal (365 días, 52 semanas), mientras que Alemania y Suecia destacan por tener una duración inferior a la entregada en Chile (98 días, 14 semanas).

### Otras leyes en Chile que afectan a las mujeres en su relación con el mercado laboral

En materia de protección a la maternidad, las principales leyes que protegen a las madres trabajadoras son el derecho a descanso maternal establecido en el Código del Trabajo, la Ley de Posnatal Parental (Ley 20.545) y el Derecho a Sala Cuna (Art. 203 del Código del Trabajo). Se trata de leyes que buscan ayudar a conciliar la participación laboral con la maternidad, otorgando beneficios que permiten la incorporación de las mujeres en edad fértil y favorecen la continuidad de las mujeres que ya son parte del mercado laboral.

Otros avances en materia de protección a la maternidad corresponden a leyes que permiten ausentarse del trabajo en caso de enfermedad del hijo. En primer lugar, el Código del Trabajo establece el derecho a un permiso remunerado para la madre cuando la salud de su hijo menor de un año requiera la atención en el hogar con motivo de enfermedad grave. Además, la Ley 19.505 otorga un permiso especial por enfermedad grave de los hijos, permitiendo a las madres y padres a ausentarse del trabajo por un máximo de 10 días por año para cuidar a su hijo menor de edad gravemente enfermo. Por último, la Ley 21.063 (Ley SANNA) establece un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños afectados por una condición grave de salud que sean mayores de un año y menores de quince años (18 años en algunos casos), para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado.

Además, están las leyes que permiten conciliar el trabajo con la alimentación del hijo; en este sentido el Código del Trabajo, establece el derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a los hijos menores de dos años. Además, la Ley 20.166 extiende este derecho de alimentación a todas las trabajadoras, independiente de si el empleador proporciona el servicio de sala cuna. Asimismo, a partir del año 2014 con la Ley 20.761 se extiende a los padres, en el caso de que la madre decida realizar el traspaso del derecho de alimentación.

En términos de remuneraciones durante el embarazo, la Ley 19.299 de 1994 otorga el derecho a un subsidio por el permiso pre y postnatal por un monto equivalente o similar a su remuneración real, esto anterior a la extensión del postnatal parental. Ello permite que alrededor del nacimiento del hijo el ingreso de la madre no se aleje tanto de lo que ganaba antes del embarazo. Además, la Ley 20.891 establece el derecho de las funcionarias públicas a mantener las remuneraciones durante el postnatal parental, eliminando el tope imponible como máximo.

Otras leyes se han enfocado en evitar que las mujeres que sean madres sean despedidas injustificadamente durante el primer año de vida de sus hijos. En este sentido el Código del Trabajo establece un fuero maternal que comienza al inicio del embarazo y termina un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental. Sin embargo, este beneficio establecido en el Código del Trabajo no contempla a las trabajadoras de casa particular, las que adquieren el beneficio a contar del 1998 con la Ley 19.591. Por último, la extensión del fuero maternal a madres adoptivas se incorpora como un beneficio en la Ley 19.670 del año 2000.

Por otra parte, hay leyes que favorecen la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos o protegen a los niños en caso de fallecer la madre. Así, la Ley 19.250 otorga el derecho del padre al permiso postnatal y subsidio correspondiente si la madre fallece, además del derecho a que el padre, a elección de la madre, utilice el permiso por enfermedad del hijo menor de un año, así como el derecho a permiso por enfermedad del menor de un año para quien tenga a su cuidado al menor por tuición o medida de protección.

Además de estas leyes, existen instrumentos que fueron creados con el fin de proteger a la mujer y fomentar su participación laboral, otorgando condiciones que permitan que la mujer se desarrolle en igualdad de condiciones, como la Ley de Igualdad Salarial, (Ley N° 20.348), que modifica el Código del Trabajo buscando generar igualdad de derecho en las remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan los mismos roles.

Por último, hay leyes que van en la línea de perfeccionar la protección a la maternidad. Por ejemplo, la Ley 19.591 otorga el derecho al acceso, mantención y promoción en el empleo sin discriminaciones, prohibiendo expresamente la exigencia de test de embarazo. Esta misma ley, otorga el derecho a sala cuna para todas las mujeres de aquellas empresas con más de 20 trabajadoras, aun cuando sus empleos estén en diversos establecimientos de la misma empresa.

## Estadísticas del Uso del Postnatal

La tabla 1 muestra las estadísticas entregadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) sobre el número de subsidios maternales iniciados, según el tipo de subsidio. Como se puede observar, desde que entra en vigencia el postnatal parental (octubre de 2011), el número de subsidios iniciados por año ha sido de entre 90 y 105 mil. Además, destaca que desde el 2012 se reducen a menos de la mitad las licencias por Enfermedad Grave del Niño Menor de un Año, que es una de las razones que se argumentan a favor de la extensión del postnatal. Por último, se observa que los subsidios para mujeres sin contrato de trabajo vigente no superan los 300 por año.

**Tabla 1. Número de subsidios maternales iniciados, según tipo de subsidio y año<sup>14</sup>**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Descanso Prenatal	S/I	S/I	91.465	95.107	102.184	102.559	99.140	93.951	96.417
Descanso Postnatal	S/I	S/I	93.296	96.785	104.548	104.862	101.584	97.730	98.503
Subtotal Descanso Prenatal y Postnatal	166.764	179.152	184.761	191.892	206.732	207.421	200.724	191.681	194.920
Permiso Postnatal Parental (1)	S/I	20.103	90.252	95.964	101.971	105.113	100.714	97.427	95.439
Enfermedad Grave del Niño Menor de un Año (2)	271.865	221.751	100.428	104.589	120.163	135.568	132.681	175.805	178.046
Mujeres sin Contrato de Trabajo Vigente (3)	0	0	0	257	204	162	115	92	50
<b>Total</b>	<b>438.629</b>	<b>421.006</b>	<b>375.441</b>	<b>392.702</b>	<b>429.070</b>	<b>448.264</b>	<b>434.234</b>	<b>465.005</b>	<b>468.455</b>

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas anuales de la SUSESO.

Nota 1: Considera sólo la información de los subsidios maternales iniciados de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía. Se extrajo cada año de las estadísticas anuales.

(1) Beneficio creado en octubre de 2011 por la Ley N° 20.545.

(2) A partir del año 2017, se cuenta el número de Licencias médicas iniciadas.

(3) El artículo 3° de la Ley N° 20.545 creó el beneficio a contar del 1° de enero de 2013.

Nota 2: S/I corresponde a Sin información.

Como se puede ver en la tabla 2, entre los años 2013 y 2018 se han iniciado 596.628 subsidios por permiso postnatal parental. De ellos solo un 0,85% han sido bajo la modalidad de jornada parcial. El uso de esta modalidad se ha ido reduciendo en el mismo periodo.

<sup>14</sup>La información de los años 2014-2018 se obtienen de Estadísticas de la Seguridad Social 2018, mientras que las estadísticas de los años 2011-2013 se obtienen de Estadísticas de la Seguridad Social 2014.



**Tabla 2. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental según año y modalidad de uso**

	<b>Jornada parcial</b>	<b>Jornada completa</b>	<b>N° de subsidios iniciados</b>	<b>% de subsidios jornada parcial</b>
2013	1.190	94.774	95.964	1,24%
2014	947	101.024	101.971	0,93%
2015	945	104.168	105.113	0,90%
2016	747	99.967	100.714	0,74%
2017	686	96741	97.427	0,70%
2018	578	94861	95.439	0,61%
<b>Total</b>	<b>5.093</b>	<b>591.535</b>	<b>596.628</b>	<b>0,85%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas anuales de la SUSES0

Del total de subsidios iniciado por permiso de postnatal parental (596.628 subsidios entre los años 2013 y 2018), solo se han traspasado 1.328 permisos de la madre al padre (ver Tabla 3). Esta cifra representa un 0,22% del total de subsidios iniciados, lo que es muy bajo en proporción al total de subsidios iniciados durante todo el período.

**Tabla 3. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental y permisos traspasados al padre según año**

	<b>N° de subsidios iniciados</b>	<b>N° de permisos traspasados</b>	<b>% de subsidios iniciados traspasados</b>
2013	95.964	279	0,29%
2014	101.971	223	0,22%
2015	105.113	219	0,21%
2016	100.714	190	0,19%
2017	97.427	193	0,20%
2018	95.439	224	0,23%
<b>Total</b>	<b>596.628</b>	<b>1.328</b>	<b>0,22%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas anuales de la SUSES0

## Contexto de mercado

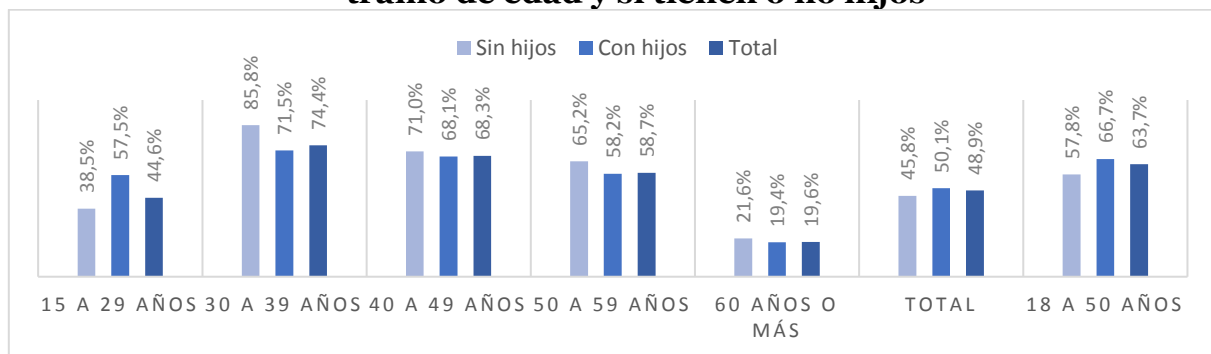
En el análisis de contexto de mercado se busca comparar la situación de las mujeres en el mercado laboral y visualizar si existe o no diferencias entre las mujeres que tienen o no hijos. Para hacer esta comparación, se considera a las mujeres de entre 18 y 50 años, ya que son mujeres que están en edad fértil o podrían tener hijos pequeños y que al ser mayores de 18 años no requieren de un permiso para poder trabajar. Sin embargo, si bien el análisis se centra en este grupo de edad, hay algunas estadísticas generales que se presentan para las mujeres en edad de trabajar (15 años o más), ya que este rango etario es el que se reporta en las cifras oficiales de empleo.

Los datos de esta sección son construidos principalmente en base a la encuesta Casen. Esta encuesta permite identificar a las mujeres que tienen o no hijos, ver su situación en el mercado laboral entre 1990 y 2017, además de dar cuenta del nivel socioeconómico. Además de datos de esta encuesta se presentan algunos datos de la encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo y la encuesta Barómetro Mujer Comunidad Mujer Data Voz OIT 2008.

En primer lugar, se observa que la tasa de participación de las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) ha ido en incremento en los últimos 27 años, pasando de un 32,5% en el año 1990 a 48,9% en el 2017 (Casen 1990-2017). Esto ha permitido reducir la brecha entre la participación de mujeres y hombres casi a la mitad entre 1990 y 2017 (brecha de 41,1 p.p. en 1990 y 22,7 p.p. en el 2017), lo que se explica por la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En el caso de las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) que han tenido hijos, la tasa de participación es mayor (50,1%) a las de las que no los han tenido (45,8%). Esta diferencia se explica principalmente por la mayor diferencia para el tramo de edad de 15 a 29 años, ya que en los otros grupos de edad la relación se invierte (ver gráfico 1).

**Gráfico 1. Tasa de participación de mujeres en edad de trabajar, según tramo de edad y si tienen o no hijos**

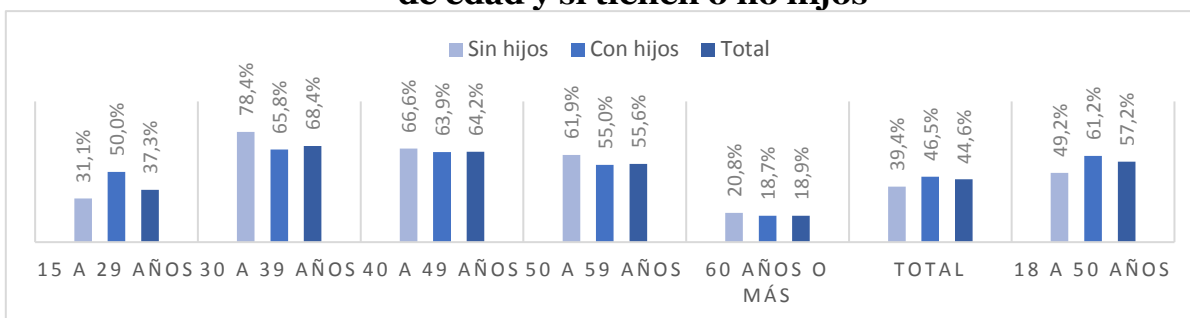


Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

Según la última encuesta Casen, las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) tienen una tasa de ocupación de 44,6%, es decir un 44,6% de las mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas. En el caso de las mujeres con hijos, el porcentaje se incrementa a

un 46,5% (39,4% las mujeres sin hijos), alcanzando su máximo en el rango de 30 a 39 años.

**Gráfico 2. Tasa de ocupación de mujeres en edad de trabajar, según tramo de edad y si tienen o no hijos**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

El gráfico 3 muestra que la mayor parte de las mujeres entre 18 y 50 años que se encuentran ocupadas tienen un trabajo o negocio principal de tipo permanente, seguido por temporada o estacional y por último ocasional o eventual. En el caso de las mujeres que tienen hijos, el porcentaje de relaciones permanentes es mayor que cuando no tienen hijos, mientras que esta relación se invierte para los trabajos por plazo o tiempo determinado.

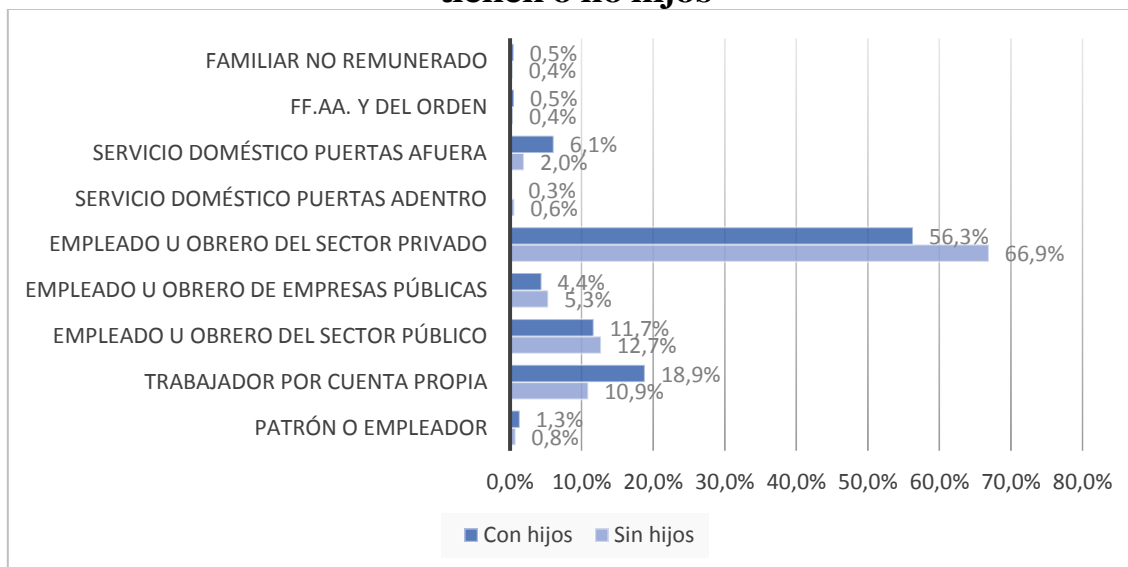
**Gráfico 3. Tipo de relación laboral (mujeres de 18 a 50 años), según si tienen o no hijos**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

En su mayoría las mujeres entre 18 y 50 años que se encuentran ocupadas trabajan como empleadas o asalariadas del sector privado (ver gráfico 5), siendo mayor el porcentaje en el caso de las mujeres sin hijos (66,9%). Además, un 18,9% del total de las mujeres que se encuentran ocupadas trabajan por cuenta propia (10,9% mujeres sin hijos).

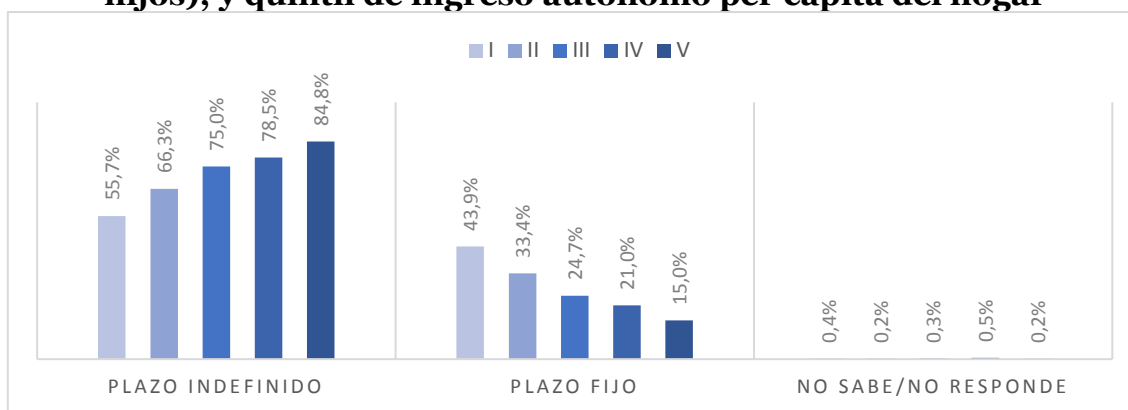
**Gráfico 4. Categoría en la ocupación (mujeres de 18 a 50 años), según si tienen o no hijos**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

El gráfico 5 muestra que en su mayoría las mujeres que se encuentran ocupadas como asalariadas<sup>15</sup> lo hacen bajo la modalidad de contrato indefinido, siendo mayor el porcentaje en el caso de las mujeres con hijos (73,6% con hijos y 67,3% sin hijos). Además, se observa que a menor ingreso mayor es el porcentaje de mujeres con hijos que se encuentran trabajando con contratos a plazo fijo (43,9% en el primer quintil y 15,1% en el quinto quintil).

**Gráfico 5. Tipo de contrato (solo ocupadas asalariadas de 18 a 50 años con hijos), y quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar**



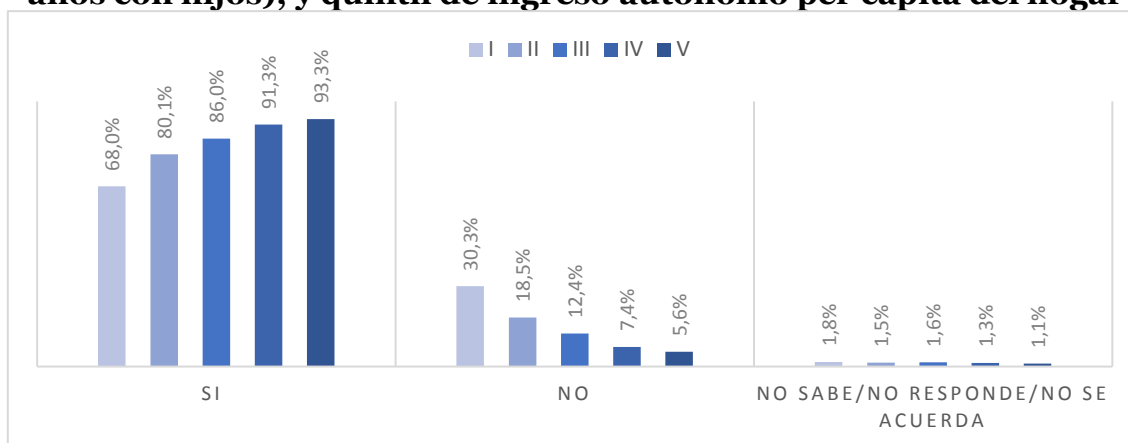
Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

Del total de mujeres entre 18 y 50 años que son ocupadas asalariadas, un 85% tienen contrato de trabajo escrito (firmado o no). Este porcentaje es similar para las mujeres que tienen hijos de las que no los tienen (85,5% sin hijos y 85,2% con hijos). Sin embargo, las

<sup>15</sup> Ocupados Asalariados: Empleado u obrero del sector público, Empleado u obrero de empresas públicas, Empleado u obrero del sector privado, Servicio doméstico puertas adentro, Servicio doméstico puertas afuera o FF.AA. y del Orden.

mayores diferencias se observan por el nivel de ingresos, así a mayor ingreso son más las mujeres que tienen contrato de trabajo escrito (ver gráfico 6).

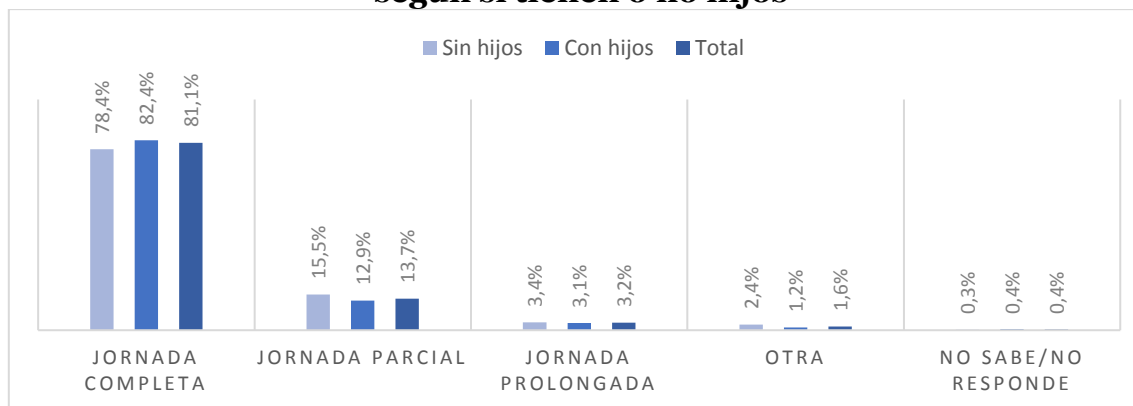
**Gráfico 6. Contrato de trabajo escrito (solo ocupadas asalariadas de 18 a 50 años con hijos), y quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

La mayor parte de las mujeres de entre 18 y 50 años que son ocupadas asalariadas tienen una jornada completa (81,1%); este porcentaje es mayor para las mujeres con hijos (82,4%), que las sin hijos (81,1%).

**Gráfico 7. Jornada de trabajo (solo ocupadas asalariadas de 18 a 50 años), según si tienen o no hijos**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

La tabla 4 muestra que, aunque para todos los quintiles el promedio de ingresos de la ocupación principal es mayor para las mujeres con hijos que para las sin hijos, en promedio las mujeres con hijos tienen ingresos un 12,8% más bajos que las mujeres sin hijos. Esta diferencia se explica porque las mujeres sin hijos se concentran en los quintiles de mayores ingresos, mientras que los con hijos se distribuyen más homogéneamente.

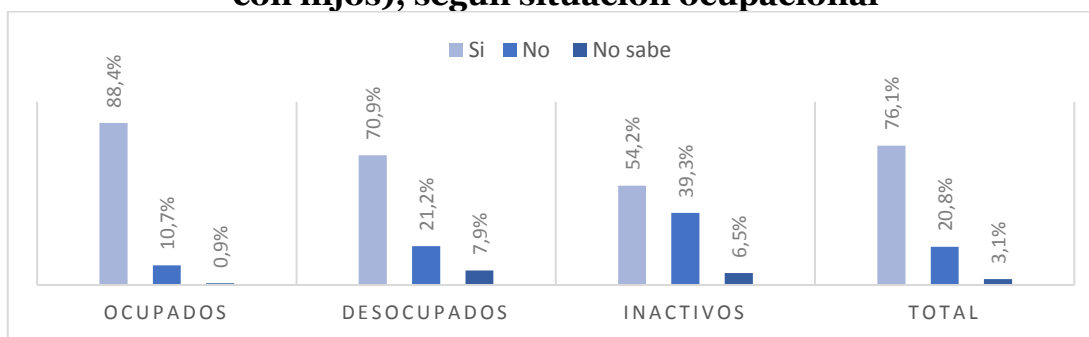
**Tabla 4. Ingreso promedio mensual de la ocupación principal (solo mujeres de 18 a 50 años), según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar y si tienen o no hijos (pesos de noviembre de 2017)**

Quintil	Mujeres sin hijos		Mujeres con hijos		Total	
	Ingreso Promedio	%	Ingreso Promedio	%	Ingreso Promedio	%
I	\$ 156.546	3,2%	\$ 172.109	12,4%	\$ 170.626	9,7%
II	\$ 223.800	10,0%	\$ 250.328	21,6%	\$ 246.155	18,3%
III	\$ 277.742	15,7%	\$ 323.699	23,1%	\$ 313.843	21,0%
IV	\$ 368.992	26,4%	\$ 442.855	20,9%	\$ 418.027	22,5%
V	\$ 810.383	38,7%	\$ 1.042.640	16,1%	\$ 928.695	22,6%
<b>Total</b>	<b>\$ 512.440</b>	<b>94,1%</b>	<b>\$ 436.635</b>	<b>94,1%</b>	<b>\$ 458.343</b>	<b>94,1%</b>

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

Si analizamos la afiliación al sistema previsional de las mujeres con hijos entre 18 y 50 años (ver gráfico 8), se observa que un 20,8% no se encuentra afiliada al sistema previsional. Este porcentaje es mayor para las mujeres desocupadas y más aún para las inactivas (21,2% desocupadas y 39,3% inactivas). Además, se observa que a menor ingreso mayor es el porcentaje de desafiliación (34,5% en el primer quintil y 8,3% en el quinto quintil). Cabe recordar que estas mujeres que no se encuentran afiliadas no pueden acceder al beneficio del subsidio por postnatal, ya que uno de los requisitos es estar afiliadas al sistema.

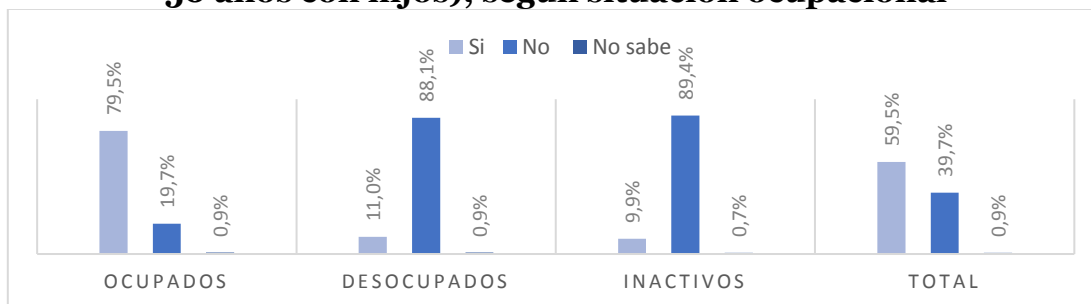
**Gráfico 8. Afiliación a algún sistema previsional (solo mujeres de 18 a 50 con hijos), según situación ocupacional**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

Si analizamos las cotizaciones de las mujeres con hijos, se observa que un 39,7% declara no haber cotizado el último mes en el sistema previsional (31,5% de las mujeres sin hijos), destacando que un 19,7% de las ocupadas no cotiza para su pensión futura, lo que limita sus posibilidades acceder a licencias pagadas y beneficios como el subsidio al postnatal. Como es esperable son muy pocas las mujeres que se encuentran desocupadas e inactivas y se encuentran cotizando.

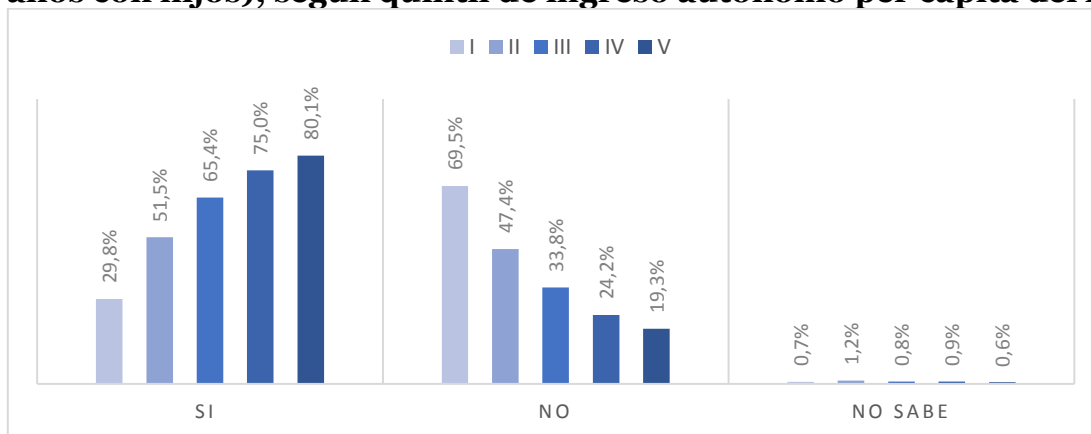
**Gráfico 9. Cotizaciones previsionales en el último mes (solo mujeres de 18 a 50 años con hijos), según situación ocupacional**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

Al hacer el mismo análisis por tipo de contrato, destaca que un 23,2% de las mujeres que tienen hijos y se encuentran trabajando con contratos a plazo fijo, no se encuentran cotizando en el sistema previsional (5,7% de las que trabajan a plazo fijo). Además, como muestra el gráfico 10 a menor ingreso mayor es el porcentaje de mujeres que no se encuentran cotizando (69,5% en el primer quintil y 19,3% en el quinto quintil).

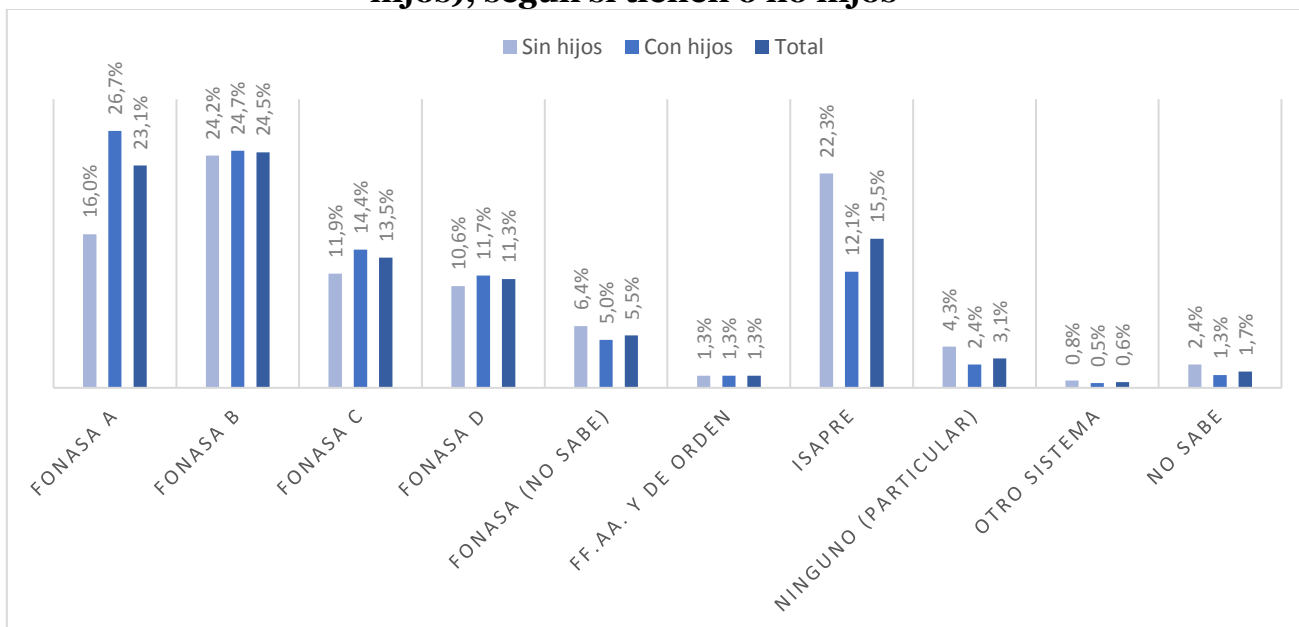
**Gráfico 10. Cotizaciones previsionales en el último mes (solo mujeres de 18 a 50 años con hijos), según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

El gráfico 11 muestra la distribución de las mujeres de acuerdo a su sistema previsional de salud, destacando que en su mayoría las mujeres se encuentran afiliadas al sistema público FONASA (77,9%), siendo mayor el porcentaje para las mujeres con hijos (82,4% con hijos y 69% sin hijos), lo que podría deberse en parte a la existencia de factores diferenciados por edad en las ISAPRES, lo que podría hacer que tener una carga en el sistema privado tenga un costo muy elevado. En términos porcentuales, para las mujeres con hijos predomina el grupo A (26,7%) y B (24,7%), que son los grupos de menores ingresos.

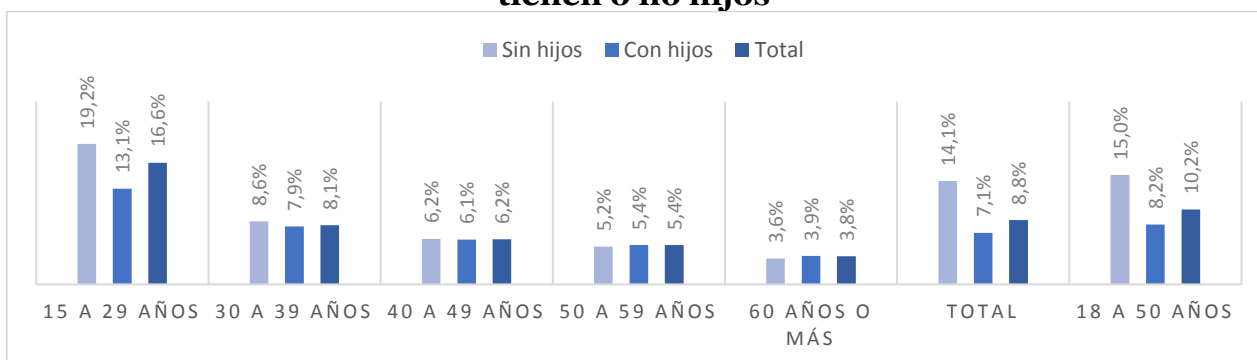
**Gráfico 11. Sistema previsional de salud (solo mujeres de 18 a 50 años con hijos), según si tienen o no hijos**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

Según la última encuesta Casen, las mujeres tienen una tasa de desocupación de 8,8%, es decir un 8,8% de las mujeres de la fuerza de trabajo se encuentran sin trabajo y están buscando uno. En el caso de las mujeres con hijos, el porcentaje se reduce a un 7,1%, siendo menor la tasa de desocupación a medida que aumenta la edad.

**Gráfico 12. Tasa de desocupación de mujeres, según tramo de edad y si tienen o no hijos**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

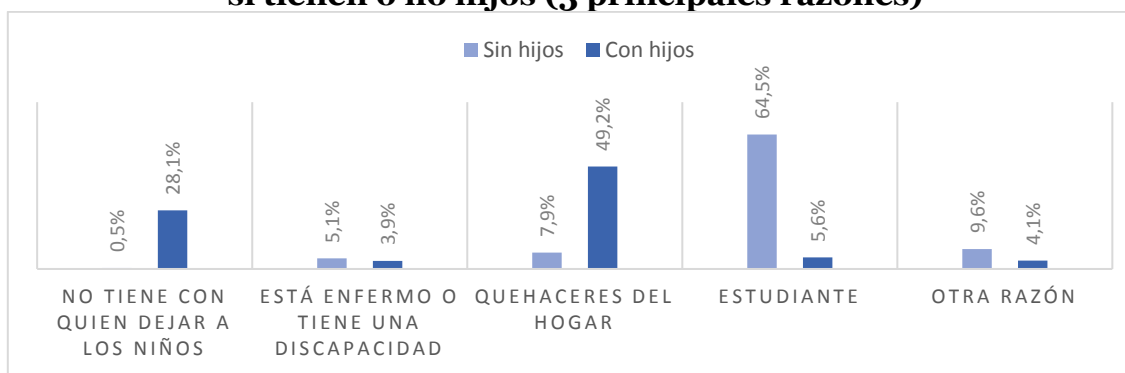
Respecto de las razones de inactividad (ver gráfico 14), destaca que en su mayoría las mujeres de entre 18 y 50 años con hijos no han buscado trabajo porque se dedica a los quehaceres del hogar (49,2%) o no tiene con quien dejar a los niños (28,1%), mientras que las mujeres sin hijos de este mismo grupo de edad en su mayoría no buscan trabajo porque se encuentran estudiando (64,5%). Además, se observa que a menor ingreso mayor es el porcentaje de mujeres con hijos que se encuentran inactivas por razones de cuidado o



quehaceres del hogar<sup>16</sup> (79,2% de las mujeres del primer quintil y 77,6% del quinto quintil).

En la misma línea, otras de las razones que limitan la participación laboral femenina corresponden al cuidado de los hijos y factores culturales asociados. De acuerdo a la encuesta Barómetro Mujer Comunidad Mujer Data Voz OIT 2008, un 63% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación “no está dispuesta a dejar a sus hijos/as al cuidado de otra persona”. Por otra parte, dentro de las razones por las que dejó su último trabajo, un 21% plantea que razones vinculadas a los hijos(as)<sup>17</sup> y un 10% porque su marido o compañero no quería que siguiera trabajando, estaba celoso o consideraba que había descuidado las labores del hogar. Esto podría estar evidenciando cómo el encasillamiento cultural sigue afectando las decisiones de participar en el mercado laboral.

**Gráfico 13. Razón principal de inactividad (mujeres de 18 a 50 años), según si tienen o no hijos (3 principales razones)**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Casen 2017

Respecto de las horas destinadas a cuidado, el boletín N°43 de Comunidad Mujer<sup>18</sup>, muestra que al comparar las jornadas que mujeres y hombres adultos de 25 a 59 años que dedican semanalmente al trabajo de cuidado de personas dependientes en el hogar, utilizando como fuente la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2015). Se observan desigualdades en las jornadas dedicadas al cuidado: mientras las mujeres dedican casi media jornada a actividades de cuidado (21 horas semanales), los hombres destinan menos de la mitad de las horas a estas labores (9,4 horas). La brecha de género se mantiene independiente de la edad, la situación laboral, la jornada de trabajo y los ingresos de las familias.

En resumen, en términos generales se observa que las mujeres con hijos tienen una mayor participación laboral que las mujeres sin hijos, y de ellas las que están ocupadas lo hace en general bajo mejores condiciones laborales (contrato de trabajo, tipo de contrato e

<sup>16</sup>Encuesta Casen. Se considera como razones de cuidado o quehaceres del hogar a las personas que no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: (a) No tiene con quién dejar a los niños; (b) No tiene con quién dejar a adultos mayores; (c) No tiene con quién dejar a otro familiar o (d) Quehaceres del hogar.

<sup>17</sup> Razones vinculadas a los hijos: Porque usted no estaba conforme sobre cómo estaban cuidando a su hijo(a)s; Quedo embarazada/nació hijo(a); Por cuidar a niños/nietos/hijos.

<sup>18</sup>Comunidad Mujer (junio 2018), “Mujer y trabajo: Cuidado y nuevas desigualdades de género en la división sexual del trabajo”

ingresos) que las sin hijo. Sin embargo, muchas mujeres con hijos no participan en el mercado laboral, y dentro de las principales razones por las que no han buscado trabajo es porque se dedican a los quehaceres del hogar (49,2%) o no tiene con quien dejar a los niños (28,1%). Esto muestra que hay un problema en cómo recae el cuidado en las mujeres que limita su participación en el mercado laboral.

Además, aunque la situación laboral de las mujeres con hijo pareciera ser mejor que las sin hijos, muchas de ellas no cumplen con los requisitos para acceder al subsidio maternal en términos de afiliación previsional (20,8% de las mujeres de las mujeres con hijos no se encuentra afiliada al sistema previsional) y de cotizaciones previsionales (39,7% declara no haber cotizado el último mes en el sistema previsional). Esto muestra que, si bien la extensión del postnatal permite que las mujeres puedan acceder a pasar un mayor tiempo cuidando a sus hijos, hay muchas mujeres que no podrían acceder a este beneficio.

## Datos

La Encuesta de Protección Social (EPS) es la más antigua encuesta longitudinal que existe en Chile, con una muestra de alrededor de 16 mil encuestados distribuidos en todas las regiones del país. Esta encuesta es realizada por encargo de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y consulta por la historia laboral y previsional de los encuestados con información detallada en áreas como educación, salud, seguridad social, capacitación laboral, patrimonio y activos, historia familiar e información sobre el hogar.

La encuesta fue aplicada por primera vez el año 2002 con representatividad a nivel de afiliados al sistema de pensiones (AFP o INP). A partir de esa fecha se han realizado seis rondas, en los años 2002, 2004, 2006, 2009, 2012 y 2015<sup>19</sup>. La última encuesta (EPS 2015) se compone de las personas del panel seleccionadas en el año 2002 o en el año 2004, y que fueron entrevistadas al menos en una ronda de la EPS, excluyendo las personas fallecidas. En esta encuesta se lograron 18.007 entrevistas, de las que 16.906 fueron a personas vivas, y el resto a familiares de fallecidos y de personas impedidas de responder<sup>20</sup>.

A partir de los datos de la Encuesta de Protección Social (EPS), se puede realizar un seguimiento de la historia laboral de las mujeres entre 1980 al 2016, además de tener la información de los hijos que nacen en el periodo comprendido de la encuesta<sup>21</sup>. Debido a que los cambios en la ley se producen en el 2011 y 2013, se considera la información laboral entre enero 2006 y marzo de 2016, utilizando la información recolectada por las encuestas EPS 2009 y EPS 2015.

Primero se construye un panel mensual que incluye a las mujeres que contestaron la EPS en el 2015, utilizando la base de entrevistados, para rescatar la información individual del entrevistado, la que es asociada a su historia laboral período a período. Luego, para la construcción de la muestra de datos se realiza un pegado por mes y año de nacimiento de la base de hijos con la de historias laborales ya construida, la que fue expandida para obtener información sobre cada uno de los períodos de las historias laborales<sup>22</sup>.

Luego de construir el panel mensual, se debe determinar qué información dejar en los casos en que hay traslape entre dos historias laborales. Estos casos se dan principalmente cuando se pregunta por el mismo periodo en más de una encuesta. En estos casos se prioriza la información que proviene de la última encuesta<sup>23</sup>, ya que es información más reciente.

---

<sup>19</sup> Debido a que la encuesta aplicada el 2012 no cumplió con las características de diseño de la EPS, fue necesario descartarla y se sugiere que no sea utilizada. Por lo mismo, la EPS 2015 consulta por las historias laborales comprendidas entre 2009 y 2015.

<sup>20</sup> Diseño Muestral y Factores de Expansión VI Ronda EPS – Santiago de Chile, 2016.

<sup>21</sup> La base EPS 2002 no tiene la variable del mes de nacimiento de los hijos, solo la variable del año de nacimiento.

<sup>22</sup> Hay una mujer que dice haber tenido dos hijos con un mes de diferencia, en ese caso se deja la información del primer registro.

<sup>23</sup> Se eliminan 146.567 registros mensuales.

Además, se calcula la edad para cada uno de los periodos, considerando la edad reportada en la última encuesta la que es imputada como marzo de 2016. A partir de la edad, se eliminan las historias laborales en los periodos en los que las mujeres son menores de 18 y mayores de 50 años. Este corte de edad se define considerando que estas mujeres se encontraban en edad fértil durante la ventana considerada en el panel (enero 2006 a marzo de 2016), y por lo mismo es posible que hayan tenido hijos en el periodo. El corte sobre los 18 años se considera pensando que en Chile para poder trabajar entre los 15 y 17 años se debe contar con la autorización expresa del padre o madre. Además, el fenómeno del embarazo en menores de 18 años requiere de un marco distinto de análisis que escapa de las herramientas utilizadas en esta tesis<sup>24</sup>.

Considerando que se busca medir el efecto de la reforma en las transiciones laborales relacionadas con el nacimiento de los hijos, en la muestra solo se incluye a mujeres que tuvieron hijos en la ventana. Sin embargo, para el cálculo de los contadores asociados al número de hijos, se considera también a los hijos nacidos antes de enero de 2006.

A partir de esta información se evalúa la duración de las relaciones laborales y sus cambios de estado en la situación ocupacional, incorporando variables que permiten establecer si la mujer tiene o no derecho a postnatal de acuerdo a los requisitos establecidos antes de la reforma del 2011 y después de esta. Esto captura la relación contractual, los meses de trabajo y si se encontraban o no cotizando.

Para estimar el modelo de duración, se vuelve a colapsar la base de datos. Para ello, se considera como una única historia laboral los casos en que una persona se mantiene en una misma situación ocupacional en periodos continuos, dejando el registro de la última historia laboral. Así, si el entrevistado continúa en la misma relación ocupacional entre encuestas, la información considerada solo registrará la última información disponible para esa relación laboral.

Luego de realizar todos estos filtros, las mujeres que terminan formando parte de la muestra corresponden a 1.159.219 mujeres considerando el factor de expansión<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup>

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-102648.html#:~:text=MENORES%20DE%20EDAD&text=Si%20se%20es%20menor%20de.Inspecci%C3%B3n%20del%20Trabajo%20que%20corresponda.>

<sup>25</sup> Las que corresponden a 1.609 observaciones muestrales.

## Método de estimación

Para evaluar la probabilidad de caer en períodos de inactividad, se considera un modelo Hazard, tomando dos posibles escenarios. El primero muestra la probabilidad de transitar de estar ocupado a inactivo, mientras que el segundo muestra la probabilidad de transitar de estar ocupado a desempleado o inactivo. La diferencia en la definición busca separar los efectos de las mujeres que comienzan un proceso de inactividad voluntario, de quienes pasan a un proceso de inactividad involuntario<sup>26</sup>.

Para ambos casos se estima un modelo de Hazard suponiendo una función de distribución exponencial y Weibull, utilizando a grandes rasgos, las variables consideradas en el estudio de Peticara y Sanhueza (2010), más una variable categórica que toma valor uno en los meses después al cambio de normativa del postnatal (noviembre 2011 en adelante) y con un cero el periodo previo al cambio.

En concreto las variables que se incluyen son:

- **Después de la Reforma:** esta variable categórica que toma valor uno cuando el período de tiempo se encuentra después del cambio de normativa el año 2011 y un cero si es antes.
- **Derecho Maternal:** esta variable categórica toma valor uno cuando la mujer tiene derecho a postnatal. La relevancia de esta variable se origina en el cambio de normativa que hubo en el año 2013, en el cual aumenta la cobertura del postnatal incluyendo, por ejemplo, a trabajadoras temporeras dentro del beneficio.
- **Meses desde el nacimiento del último hijo:** esta variable contabiliza el número de meses desde el último hijo nacido, la que se reinicia cada vez que nace un nuevo hijo (antes del primer nacimiento toma valor cero). De esta forma se captura el tiempo desde el nacimiento del último hijo; se considera a los hijos nacidos antes de la ventana.
- **Número de hijos menores de 5 años:** esta variable contabiliza el número de hijos de 4 años o menos para cada uno de los periodos; se considera a los hijos nacidos antes de la ventana.
- **Presencia del cónyuge en el hogar:** esta variable categórica toma valor uno cuando la mujer tiene un cónyuge o pareja que vive en el hogar. La relevancia de esta variable es que mide el posible efecto de la corresponsabilidad o la posibilidad de la mujer de salir del mercado ya que hay otra persona que podría generar ingresos dentro del hogar.
- **Variables que impactan en el mercado laboral:** se utiliza varias de las variables que Peticara y Sanhueza (2010) utilizaron para capturar los efectos del mercado laboral. Dentro de estas variables se incluye la edad, edad al cuadrado, la escolaridad, años de experiencia (considera solo los años de la ventana), el logaritmo del ingreso y si el tipo de ocupación es como dependiente o independiente (valor uno cuando es dependiente). Además, se incluye la tasa de

---

<sup>26</sup> Esta separación período voluntario e involuntario de inactividad es rescatado del estudio de Peticara y Sanhueza (2010).

desempleo nacional para poder corregir por el posible efecto de transitar a desempleo y/o inactividad producto de la situación nacional.

- **Variables interactivas:** se incluyen algunas variables en interacción que permiten capturar el efecto después de la reforma con mayor detalle. Para ello, se hace interactuar la variable después de la reforma con derecho maternal y con meses desde el último nacimiento.

La inclusión de estas variables se realiza en el marco de un modelo de duración construido en base a la función de supervivencia paramétrica estándar, la que corresponde a<sup>27</sup>:

$$h(t|x_i) = h_0(t) \exp(\beta'x_i)$$

En la ecuación anterior  $h_0(t)$  es la función de riesgo base (*baseline Hazard*), la cual está definida sobre el espacio  $\mathbf{t}$  que denota el tiempo.  $h(t|x_i)$  corresponde a la función de riesgo (*Hazard function*), que es la probabilidad de caer en un período de inactividad condicionada a un conjunto “i” de variables que fueron detalladas antes.  $\exp(\beta'x_i)$  es el factor que escala la probabilidad de la línea base y que es estimado considerando cada una de las variables explicativas. Es decir, el modelo estimado es:

$$\begin{aligned} h(t|x_j) = h_0(t) \exp(\beta_0 + edad\beta_1 + edad^2\beta_2 + esc\beta_3 + conyuge\beta_4 + experiencia\beta_5 \\ + hijos_menores_5\beta_6 + \ln(ingreso)\beta_7 + tasa_desempleo\beta_8 \\ + derecho_maternal\beta_9 + despues_reforma\beta_{10} + contador\beta_{11} \\ + i_despues_contador\beta_{12} + i_derecho_contador\beta_{13} + Tipo_ocupación\beta_{14}) \end{aligned}$$

En este trabajo lo que se busca es determinar la influencia de la reforma del postnatal en la probabilidad de transitar desde una situación de ocupación a una de inactividad y/o desempleo. Para esto se observa cómo interactúa el estar antes y después de la reforma y el tener o no derecho a postnatal, con el número de meses desde el nacimiento del último hijo (llamada contador), variable que permite determinar si el estar más cerca del nacimiento de los hijos incide en la probabilidad de transitar a periodo de inactividad y/o desempleo.

Para desarrollar el análisis anterior, se define una serie de variables interactivas que permiten capturar efectos útiles para el análisis:

---

<sup>27</sup> Cleves, M. A., W. W. Gould, R. G. Gutierrez, y Y. V. Marchenko (2010).

<b>Efectos</b>	<b>Variables Dummy</b>	<b>Parámetros Adicionales</b>
Efecto de tener derecho Maternal <b>después</b> del cambio de la ley	Derecho_maternal = 1 Después_reforma = 1	$(\beta_0 + \beta_9 + \beta_{10}) + (\beta_{11} + \beta_{12} + \beta_{13}) * Contador$
Efecto de <b>NO</b> tener derecho Maternal <b>después</b> del cambio de la ley	Derecho_maternal = 0 Después_reforma = 1	$(\beta_0 + \beta_{10}) + (\beta_{11} + \beta_{12}) * Contador$
Efecto de tener derecho Maternal <b>antes</b> del cambio de la ley	Derecho_maternal = 1 Después_reforma = 0	$(\beta_0 + \beta_9) + (\beta_{11} + \beta_{13}) * Contador$
Efecto de <b>NO</b> tener derecho Maternal <b>antes</b> del cambio de la ley	Derecho_maternal = 0 Después_reforma = 0	$(\beta_0) + (\beta_{11}) * Contador$
Parámetros de la “diferencia en diferencias” del efecto después de la reforma	Efecto incremental cuando Después de la Reforma == 1	$(\beta_{10}) + (\beta_{12}) * Contador$

Para abordar la estimación de este modelo lo primero es estimar una función exponencial; esto debido a que corresponde al modelo más simple de los modelos de supervivencia paramétrico, asumiendo que el baseline Hazard ( $h_0(t)$ ) es constante para algún  $\beta_0$ . Este supuesto significa que la probabilidad de transitar a un periodo de inactividad es independiente en el tiempo. Esto en el modelo queda como:

$$h(t|x_j) = \exp(\beta_0) \exp(\beta'x_i)$$

$$h(t|x_j) = \exp(\beta_0 + \beta'x_i)$$

Considerando en estas ecuaciones la función de supervivencia (S), que mide la probabilidad de no transitar a un periodo de inactividad, y la función Hazard acumulada (H), la que mide la probabilidad de transitar a un periodo de inactividad, corresponden a:

$$H(t|x_j) = \exp(\beta_0 + \beta'x_i)t$$

$$S(t|x_j) = \exp\{-\exp(\beta_0 + \beta'x_i)t\}$$

La otra función utilizada corresponde a una Weibull. Para efectos de la estimación la función Weibull no cumple con la propiedad de “ausencia de memoria” (propiedad que sí cumple la función exponencial), lo que implica que la función de distribución Weibull sí depende del tiempo. Es por esto que la línea base en este modelo se define:  $h_0(t) = pt^{p-1} \exp(\beta_0)$ ., donde la función de Hazard queda como:

$$h(t|x_j) = pt^{p-1} \exp(\beta_0 + \beta'x_i)$$

Luego la función de supervivencia y la función de Hazard acumulada corresponden a:

$$\begin{aligned} H(t|x_j) &= \exp(\beta_o + x_j\beta_x)t^p \\ S(t|x_j) &= \exp\{-\exp(\beta_o + x_j\beta_x)t^p\} \end{aligned}$$

Así la función de supervivencia  $S(t)$  reporta la probabilidad de sobrevivir en el tiempo y la Hazard function  $h(t)$  es la tasa instantánea de fallar, obteniendo la siguiente relación entre ambas:

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t + \Delta t > T > t | T > t)}{\Delta t} = \frac{f(t)}{S(t)}$$

Es importante considerar que si en la función de distribución Weibull el valor de P es igual a 1 entonces el Hazard se vuelve independiente del tiempo, transformándose en una función de distribución exponencial (propiedad conocida como “ausencia de memoria”). Una vez estimados los modelos, el testear si P es igual a 1 permite decidir qué tan probable es que la función de distribución sea exponencial. En palabras simples, la función de distribución exponencial es un caso particular de la función de distribución Weibull, caso que será testeado en la sección de resultados para abordar la discusión de qué modelo ajustar.



## Resultados

### 1. Discusión general:

En esta sección se reportan los cuatro modelos introducidos previamente, los que estiman la probabilidad de transitar de un estado de ocupación a uno de inactividad, utilizando una función Exponencial o una Weibull, y los que estiman la probabilidad de transitar desde un estado de ocupación a uno de inactividad o desempleo, también utilizando las funciones de distribución Exponencial y Weibull.

Los modelos que transitan de estar ocupada a inactiva tienen 457.461 fallas en un universo de 1.159.219 personas medidas utilizando el factor de expansión de la encuesta<sup>28</sup>. En el modelo en que se transita de estar ocupados a una situación de inactividad o desempleo, se observan, como es de esperar, más fallas, llegando a 687.082 para el mismo universo de 1.159.219 personas en el modelo.

En ninguna de las dos definiciones del tránsito (inactividad vs inactividad + desempleo) se observan grandes diferencias en los resultados (ver Tablas 5 y 6). Por esto, la discusión se centra en la función de distribución que ajusta mejor el modelo: si es una Weibull o una Exponencial.

Para esto se considera la idea desarrollada en el apartado anterior, en que se considera la función de distribución Weibull como más genérica que la Exponencial. De esta forma, el caso particular en que la función de distribución Weibull toma la forma de una Exponencial es cuando  $P=1$ , condición que es testeada en la estimación del modelo. En los resultados (tabla 5) se observa que con un nivel de confianza mayor al 99% se rechaza la hipótesis nula que  $H_0: \ln(P) = 0$ , con un parámetro de 0,623, y un error estándar de 0,0343 el valor P es igual a 0 (estimación de Transitar desde estar ocupada a desempleada o inactiva).

Desde una perspectiva teórica, el resultado entregado en la tabla 5 para el valor de P, supone que éste es mayor que 1. Esto significa que el Hazard es creciente en t; es decir, que la probabilidad de fallo crece con el tiempo. Esta condición hace total sentido en el contexto del mercado laboral en el cual se espera que, al aumentar t se incremente también la probabilidad de transitar a un estado de inactividad y/o desempleo. El aumento de esta probabilidad en el tiempo implica que suponer una probabilidad constante sobre t (un Hazard con forma de función de distribución exponencial) es una mala aproximación teórica al fenómeno que se está modelando.

Con esto en consideración para la interpretación de los resultados, se centra el análisis en los modelos que usaron una función de distribución Weibull (modelos 2 y 4).

---

<sup>28</sup> Las que corresponden a 1.609 observaciones muestrales.

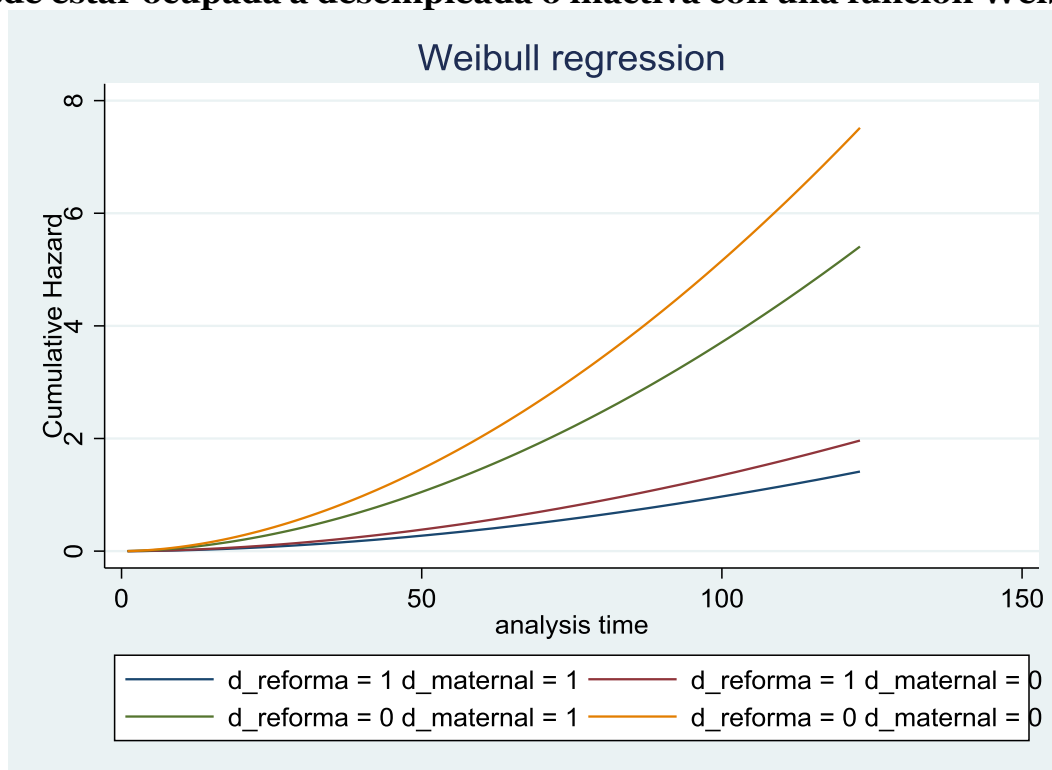
## 2. Interpretación de los resultados:

El primer resultado importante a interpretar es la variable **Después de la reforma**, la que al considerar cualquiera de las especificaciones en la tabla 6, el valor de la estimación del Hazard es cercano a 0,3 en la función de distribución Weibull. Este parámetro significa que el Hazard después de la reforma es 30% del Hazard antes de la reforma. Dicho de otra forma, la tasa de fallo después de la reforma es solo un 30% (caída de un 70%) que la que había antes de la reforma (línea base). Es decir, hay una reducción en el riesgo de salir del mercado laboral importante después de la reforma.

En el caso de la variable **Derecho maternal**, se observa que es estadísticamente significativa para todas las estimaciones presentadas en la tabla. En particular, para la estimación con una función Weibull el valor del Hazard es cercano a 0,7, lo que quiere decir que la probabilidad de dejar de estar ocupada para las mujeres con derecho maternal es un 70% de la probabilidad de las mujeres que no tienen derecho. Este efecto se mantiene antes y después de la reforma; es decir, es un efecto independiente de la ley vigente.

A continuación, se presenta un gráfico en que se muestra cómo se incrementa la probabilidad acumulada de fallar -salir del mercado laboral- para las cuatro combinaciones de derecho maternal y después de la reforma. A partir de este gráfico, se observa que la probabilidad de fallar va aumentando con el tiempo, pero además es mayor antes de la reforma y para las mujeres sin derecho maternal. Esto es un resultado relevante en términos de política pública, ya que después de la reforma se reduce la probabilidad de salir del mercado laboral, lo que implica que la política logró su objetivo.

**Gráfico 15. Probabilidad Acumulada de pasar a inactividad o desempleo para las combinaciones de las dos categorías (Modelo en que se transita desde estar ocupada a desempleada o inactiva con una función Weibull)**



A continuación, se interpretan los resultados para los cuatro escenarios que se propusieron en el apartado anterior:

1. **Mujer después de la reforma con derecho a maternidad** (Después\_reforma == 1; Derecho\_maternal == 1):

La ecuación a analizar en este caso es:

$$(\beta_0 + \beta_9 + \beta_{10}) + (\beta_{11} + \beta_{12} + \beta_{13}) * Contador$$

Lo primero que hay que notar es que  $\beta_9$  y  $\beta_{10}$ , los parámetros de las variables Derecho maternal y Después de la reforma son estadísticamente significativas, por lo que el efecto sobre la constante -la línea base del Hazard- estará influenciada por el efecto de ambas variables.

En cuanto al contador de los parámetros  $(\beta_{11} + \beta_{12} + \beta_{13})$  sólo  $\beta_{12}$  y  $\beta_{13}$  son significativas en las distintas especificaciones. Sin embargo, la “significancia económica” es baja porque ambos Hazard son cercanos a 1 (Hazard es parecido al de la línea base), lo que sugiere que la probabilidad de transitar a inactividad o desempleo

no varía en la medida que aumentan los meses desde el nacimiento del hijo, ni antes o después de la reforma.

2. **Mujer después de la reforma sin derecho a maternidad** (Después\_reforma == 1; Derecho\_maternal == 0):

La ecuación a analizar en este caso es:

$$(\beta_0 + \beta_{10}) + (\beta_{11} + \beta_{12}) * Contador$$

Tal como se dijo en el punto 1, al ser significativos los parámetros de las variables derecho maternal y después de la reforma, el estar evaluando a las mujeres sin derecho maternal se pierde el efecto del parámetro derecho maternal. Por lo tanto, se continúa con la interpretación de que después de la reforma la probabilidad de transitar a un estado de inactividad o desempleo es más bajo y además es más bajo si se tiene derecho maternal.

En cuanto al número de meses después que nace el hijo, el parámetro para la interactiva es estadísticamente significativo ( $\beta_{12}$ ), pero es cercano a uno.

3. **Mujer antes de la reforma con derecho a maternidad** (Después\_reforma == 0; Derecho\_maternal == 1):

La ecuación a analizar en este caso es:

$$(\beta_0 + \beta_9) + (\beta_{11} + \beta_{13}) * Contador$$

Tal como se dijo en el punto 1, al ser significativos los parámetros de las variables derecho maternal y después de la reforma, el estar evaluando a las mujeres antes de la reforma se pierde el efecto de este parámetro. En cuanto al número de meses después que nace el hijo, el parámetro para la interactiva es estadísticamente significativo ( $\beta_{13}$ ), pero es cercano a uno, por lo que el efecto sobre la línea base no es relevante.

4. **Mujer antes de la reforma sin derecho a maternidad** (Después\_reforma == 0; Derecho\_maternal == 0): este caso es la situación base por lo que no se analizarán los parámetros.

**Tabla 5. Estimación modelo de duración de la probabilidad de transitar desde estar ocupada a inactiva y desde estar ocupada a desempleada o inactiva (coeficientes de las variables).**

VARIABLES	Transitar desde estar ocupada a inactiva		Transitar desde estar ocupada a desempleada o inactiva	
	(1) Exponencial	(2) Weibull	(3) Exponencial	(4) Weibull
Edad	-0.137*** (0.0511)	-0.398*** (0.0560)	-0.135*** (0.0320)	-0.366*** (0.0382)
Edad al cuadrado	0.00200** (0.000873)	0.00590*** (0.000913)	0.00219*** (0.000560)	0.00570*** (0.000632)
Escolaridad	-0.00338 (0.00394)	-0.00395 (0.00399)	-0.00404 (0.00277)	-0.00493* (0.00299)
Cónyuge en el hogar	0.230*** (0.0810)	0.186** (0.0901)	0.105** (0.0505)	0.0716 (0.0625)
Años de Experiencia	-0.453*** (0.0257)	-0.462*** (0.0266)	-0.505*** (0.0193)	-0.514*** (0.0202)
Número de hijos de 5 años o menos	-0.152** (0.0636)	-0.243*** (0.0705)	-0.108*** (0.0354)	-0.187*** (0.0481)
Logaritmo del ingreso	-0.0112 (0.0141)	0.00300 (0.0153)	-0.000723 (0.00902)	0.0156 (0.0119)
Tasa de Desempleo INE	-0.0128 (0.0605)	-0.294*** (0.0699)	-0.0659** (0.0334)	-0.362*** (0.0484)
Derecho Maternal	-0.395*** (0.0936)	-0.341*** (0.105)	-0.317*** (0.0557)	-0.329*** (0.0799)
Después de la Reforma	-0.0662 (0.131)	-1.220*** (0.171)	-0.191** (0.0848)	-1.342*** (0.129)
Meses desde el nacimiento del último hijo	0.00179 (0.00300)	0.000552 (0.00339)	-0.00213 (0.00203)	-0.00407 (0.00272)
Después de la Reforma*Meses desde el nacimiento	-0.0142*** (0.00302)	-0.0182*** (0.00343)	-0.00939*** (0.00193)	-0.0136*** (0.00257)
Derecho Maternal*Meses desde el nacimiento	0.00370 (0.00335)	0.00275 (0.00368)	0.00621** (0.00243)	0.00642** (0.00281)
Relación Laboral Dependiente	0.237* (0.140)	0.241 (0.149)	0.238** (0.0932)	0.265** (0.110)
/ln_p		0.651*** (0.0421)		0.599*** (0.0342)
Constante	-0.164 (0.904)	2.868*** (0.951)	0.704 (0.554)	3.796*** (0.681)
N° de fallas	457.461	457.461	687.082	687.082
N° de personas	1.159.219	1.159.219	1.159.219	1.159.219

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Tabla 6. Estimación modelo de duración de la probabilidad de transitar desde estar ocupada a inactiva y desde estar ocupada a desempleada o inactiva (Hazard de las variables).**

VARIABLES	Transitar desde estar ocupada a inactiva		Transitar desde estar ocupada a desempleada o inactiva	
	(1) Exponencial	(2) Weibull	(3) Exponencial	(4) Weibull
Edad	0.872*** (0.0446)	0.672*** (0.0376)	0.874*** (0.0280)	0.694*** (0.0265)
Edad al cuadrado	1.002** (0.000874)	1.006*** (0.000918)	1.002*** (0.000562)	1.006*** (0.000635)
Escolaridad	0.997 (0.00393)	0.996 (0.00397)	0.996 (0.00276)	0.995* (0.00297)
Cónyuge en el hogar	1.258*** (0.102)	1.204** (0.108)	1.111** (0.0561)	1.074 (0.0671)
Años de Experiencia	0.636*** (0.0164)	0.630*** (0.0167)	0.603*** (0.0116)	0.598*** (0.0121)
Número de hijos de 5 años o menos	0.859** (0.0546)	0.784*** (0.0553)	0.898*** (0.0318)	0.830*** (0.0399)
Logaritmo del ingreso	0.989 (0.0139)	1.003 (0.0153)	0.999 (0.00901)	1.016 (0.0121)
Tasa de Desempleo INE	0.987 (0.0598)	0.745*** (0.0521)	0.936** (0.0312)	0.697*** (0.0337)
Derecho Maternal	0.673*** (0.0630)	0.711*** (0.0744)	0.728*** (0.0406)	0.720*** (0.0575)
Después de la Reforma	0.936 (0.123)	0.295*** (0.0505)	0.826** (0.0701)	0.261*** (0.0337)
Meses desde el nacimiento del último hijo	1.002 (0.00300)	1.001 (0.00339)	0.998 (0.00203)	0.996 (0.00271)
Después de la Reforma*Meses desde el nacimiento	0.986*** (0.00298)	0.982*** (0.00337)	0.991*** (0.00191)	0.987*** (0.00253)
Derecho Maternal*Meses desde el nacimiento	1.004 (0.00337)	1.003 (0.00369)	1.006** (0.00244)	1.006** (0.00282)
Relación Laboral Dependiente	1.267* (0.177)	1.273 (0.190)	1.269** (0.118)	1.303** (0.143)
/ln_p		1.917*** (0.0807)		1.820*** (0.0622)
Constante	0.849 (0.767)	17.61*** (16.75)	2.023 (1.121)	44.52*** (30.33)
N° de fallas	457.461	457.461	687.082	687.082
N° de personas	1.159.219	1.159.219	1.159.219	1.159.219

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Con respecto al resto de los parámetros se encuentran resultados interesantes:

- 1. Edad.** En todos los modelos, pero particularmente en el que usa una función de distribución Weibull, la edad reduce la probabilidad de transitar a inactividad o desempleo. En el caso de los modelos Weibull esta reducción es cercana al 30% (la estimación del Hazard para ese parámetro es entre 0,694 a 0,672); es decir, por cada año adicional de la mujer, esta reduce su riesgo de salir del mercado laboral en torno a un 30%. Este efecto se reduce fuertemente en el caso de la función de distribución exponencial, la que lo estima en torno al 10%. Una posible explicación de esta diferencia es que la edad aumenta en la medida que aumenta el tiempo, como en la exponencial el Hazard se asume constante en el tiempo, parte de ese efecto lo termina absorbiendo la edad, reduciendo la estimación.
- 2. Cónyuge en el hogar.** Esta variable busca determinar si la presencia de un cónyuge aumenta o no la probabilidad de salir del mercado laboral. El parámetro es significativo para los modelos 1 a 3 y el Hazard está en torno a 1,1 a 1,2, lo que significa que la presencia de un cónyuge aumenta entre un 10% y un 20% la probabilidad de salir del mercado laboral con respecto a la situación en que no hay un cónyuge, haciendo más probable el transitar a la inactividad o el desempleo. Esto podría interpretarse como que las mujeres deciden salir del mercado laboral, ya que hay otra fuente de ingresos.
- 3. Años de experiencia.** Esta variable sin importar el modelo tiene un parámetro similar y estadísticamente significativo, la estimación del parámetro se encuentra en torno a 0,6, lo que significa que por cada año de experiencia la tasa de fallo cae en un 40% aproximadamente, es decir, entre más experiencia se tenga menos probable es transitar a inactividad o desempleo.
- 4. Número de hijos de 5 años.** Los parámetros son estadísticamente significativos y parecidos sin importar el modelo, y se encuentran entre el 0,8 y 0,9. Es decir el tener hijos menores de 5 años reduce la probabilidad de transitar a inactividad o desempleo entre un 10% y un 20%.
- 5. Tasa de desempleo.** Lo que busca esta variable es corregir por ciclos económicos que afecten el mercado laboral. Lo que se observa es que en el caso del modelo Weibull la tasa es estadísticamente significativa con un parámetro entre 0,7 y 0,9, es decir, aumentos en la tasa de desempleo reducen la tasa de fallo entre un 10% y 30%, o sea, se reduce la probabilidad de transitar a un estado de inactividad. En el caso de la función de distribución exponencial el parámetro no es estadísticamente significativo.

## Conclusión

Esta tesis busca abordar cómo la maternidad y su regulación en torno al mercado laboral afectan la participación y la ocupación de las mujeres, considerando que en octubre del 2011 fue publicada en el Diario oficial la ley 20.545 que crea un nuevo permiso postnatal parental que extiende los meses de postnatal e incorpora a mujeres trabajadoras temporeras por obra, servicio o faena, que se encuentran cesantes al momento de iniciar el prenatal.

Para evaluar los potenciales efectos de la incorporación del postnatal parental en las decisiones de participación laboral de las mujeres, esta investigación utiliza información de la Encuesta de Protección Social. Esta encuesta realiza un seguimiento de las mujeres entre 1980 al 2016, además de consultar por los hijos que nacen en el período laboral comprendido en el panel. Para efectos del análisis se construye un panel de mujeres en edad fértil, y que tuvieron hijos entre enero de 2006 y marzo de 2016. Además, se construyen variables vinculadas al período de nacimiento, derecho maternal y una dummy que permite identificar si la observación ocurre antes o después de la reforma del 2011.

En base a esta información es posible identificar las características individuales de las mujeres en el período de nacimiento de sus hijos, pudiendo observar cómo varía su situación laboral previo al nacimiento y posterior a éste, para luego, a través de modelos de duración buscar una aproximación de cuáles son las determinantes de los períodos de inactividad de las mujeres, utilizando una definición ampliada de esta condición<sup>29</sup>.

Para medir el efecto de la ley se utilizó una variable dummy que toma el valor uno para los meses posteriores a la ley y que se hizo interactuar con el número de meses desde el nacimiento. Lo que se observa es que por cada mes posterior al nacimiento la probabilidad de transitar a no estar ocupada por parte de las madres, baja entre un 1,3% y un 1,8% después de la reforma.

El resultado anterior es interesante para la focalización de políticas públicas, esto porque muestra que el aumento de derechos maternales en Chile no presiona la tasa de participación laboral femenina a la baja, sino todo lo contrario. Dicho de otra forma, las mujeres tienen más incentivos a permanecer en el mercado laboral con esta política pública.

Otra conclusión relevante, corresponde a que tener hijos antes de la reforma aumenta el riesgo de transitar a inactividad o desempleo en más de un 70%. Este efecto es positivo en todos los escenarios y reafirma el hecho de que extender el postnatal no presiona la tasa de participación laboral femenina a la baja, conciliando una política pública que aumenta el derecho de las mujeres con hijos sin profundizar las brechas de género en la participación laboral.

Finalmente, se encuentra que por cada año más de experiencia laboral el riesgo de transitar a un estado de inactividad y/o desocupación es aproximadamente de un 20%. Lo

---

<sup>29</sup> Inactividad voluntaria e involuntaria, ver sección metodología.



más interesante de este resultado es que sugiere que la política pública puede reducir las presiones sobre la baja participación femenina en periodo de crianza con una inclusión temprana de la mujer en el mercado laboral.

Finalmente, la Tesis espera aportar en el análisis de los incentivos en las Políticas Públicas. Si bien la extensión del postnatal es una política que mejora las condiciones laborales de la mujer y en consecuencia es deseable en términos de política pública, también es bueno mostrar cómo esta medida no genera incentivos “perversos” en la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral. Así es posible incorporar en la discusión de la política pública, no solo lo deseable de una medida, sino que también la evaluación de los incentivos sobre el comportamiento en la población tratada con las políticas públicas.

## Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional. (2011). *Historia de la Ley N° 20.545: Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso del Postnatal Parental*. Biblioteca del Congreso Nacional. <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/36510/6/HL20545.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de. (2014, noviembre 27). Ley Fácil. Protección a la maternidad; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/proteccion-a-la-maternidad>
- Biblioteca Virtual SIGWEB. (2011). Postnatal OECD. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.sigweb.cl/biblioteca/OCDEPostnatal.pdf>
- Caputo, R. (1997). *Población, fuerza de trabajo y empleo: Un análisis prospectivo* (1. ed). Unidad de Estudios Prospectivos, Mideplan.
- Centro de Epidemiología y Políticas de la Salud Pública, Universidad del Desarrollo. (Junio 2011). Licencias por enfermedad grave del Niño menor de un Año: Cifras e Interrogantes [Diapositivas de PowerPoint]. Recuperado 1 Agosto, 2011, de <https://medicina.udd.cl/centro-epidemiologia-politicas-salud/files/2011/06/Presentaci%C3%B3n.pdf>
- Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales. (2016). *Diseño Muestral y Factores de Expansión de la VI Ronda EPS*.
- ChileAtiende. (2018). Chileatiende—Postnatal. Santiago, Chile. Recuperado de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/8647-postnatal>
- Cifuentes, C. (2011). *Extensión del Postnatal: Análisis del Proyecto de Ley* (N° 215; Informe Económico, p. 28). Libertad y Desarrollo. <https://archivos.lyd.org/lyd/biblioteca/pdf/e000215-1.pdf>
- Cleves, M. A., Gould, W., & Marchenko, Y. V. (2010). *An introduction to survival analysis using Stata* (3ª ed.). Stata Press.
- ComunidadMujer. (2017). *Mujer y trabajo: Protección a la maternidad en Chile, una mirada histórica* (N° 39; ComunidadMujer, p. 14). ComunidadMujer.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2010). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27–46. <https://doi.org/10.1080/13545701003731815>
- Contreras Guajardo, D., & Plaza, G. (2007). Participación laboral femenina en Chile. ¿cuánto importan los factores culturales? *Series Documentos de Trabajo*, 235. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144552>
- Decreto con Fuerza de Ley No.1, de 31 de julio de 2002, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del trabajo. Diario Oficial de 16 de enero de 2003. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

- Decreto Ley No.339, de 8 de diciembre de 2016, de la maternidad de la trabajadora. Gaceta oficial de la República de Cuba 10 de febrero de 2017. Recuperado de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/cuba\\_-\\_decreto\\_ley\\_339\\_y\\_340\\_de\\_2017\\_o.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/cuba_-_decreto_ley_339_y_340_de_2017_o.pdf)
- Decreto Ley No.340, de 8 de diciembre de 2016, modificativo de regímenes especiales de seguridad social en cuanto a la protección a la maternidad. Gaceta oficial de la República de Cuba 10 de febrero de 2017. Recuperado de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/cuba\\_-\\_decreto\\_ley\\_339\\_y\\_340\\_de\\_2017\\_o.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/cuba_-_decreto_ley_339_y_340_de_2017_o.pdf)
- Dirección del Trabajo. (s. f.-a). Mujer y Maternidad. DT - Dirección del Trabajo Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-59925.html>
- Dirección del Trabajo. (s. f.-b). Normativa laboral y modelo de Contrato. DT - Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-102648.html>
- Dirección del Trabajo. (2019). ¿Cuándo procede el permiso por hijo menor de un año gravemente enfermo? DT - Consultas. Santiago, Chile. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60111.html>
- Dussaillant, F. (2009). ¿Más salas cuna o permisos posnatales más largos?: Alternativas de política para apoyar a la maternidad y la primera infancia. *Estudios públicos*, 115, 175–247.
- Dustmann, C., & Schönberg, U. (2012). Expansions in Maternity Leave Coverage and Children's Long-Term Outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(3), 190–224. <https://doi.org/10.1257/app.4.3.190>
- Encina, J., & Martínez, C. (2009). Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: Evidencia de Chile. En *Working Papers* (Nº wp303; Working Papers). University of Chile, Department of Economics. <https://ideas.repec.org/p/udc/wpaper/wp303.html>
- García, P. (1995). Empleo y participación en Chile. *Colección estudios CIEPLAN*, 41, 7–40.
- Gobierno de Chile. (2011). Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Recuperado de [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-59096\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-59096_recurso_1.pdf)
- Gobierno de Chile. (2012). Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-87350.html>
- Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Estadísticas Laborales. Estadísticas Laborales. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.

Instituto Nacional de Estadísticas (2017). Encuesta Nacional de Empleo (ENE) Trimestral Agosto-Octubre 2017. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas

International Labour Organization. (2014). *Working Conditions Laws Report 2012: A Global Review*. International Labour Office. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=801796>

Larrañaga, O. (2006). Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003.

Ley 19.250, de 23 de septiembre de 1993, modifica libros I, II y V del Código del trabajo, artículo 2472 del Código civil y otros textos legales. Diario Oficial de 30 de septiembre 1993. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30617>

Ley 19.299, de 08 de marzo de 1994, modifica el Decreto con fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del trabajo y Previsión Social, y la Ley N° 18.867, en lo relativo a normas sobre subsidios maternales. Diario Oficial de 12 de marzo de 1994. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30666>

Ley 19.505, de 14 de julio de 1997, concede permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos. Diario Oficial de 25 de julio de 1997. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=74459>

Ley 19.591, de 30 de octubre de 1998, modifica el Código del trabajo en materia de protección a la maternidad. Diario Oficial de 09 de noviembre de 1998. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=126979>

Ley 19.670, de 03 de abril de 2000, extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la Ley de adopción. Diario Oficial de 15 de abril de 2000. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=165718>

Ley 20.047, de 24 de agosto de 2005, establece un permiso paternal en el Código del trabajo. Diario Oficial de 02 de septiembre de 2005. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=241556>

Ley 20.166, de 31 de enero de 2007, extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna. Diario Oficial de 12 de febrero de 2007. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=258270#:~:text=%2D%20Las%20trabajado ras%20tendr%C3%A1n%20derecho%20a,de%20la%20jornada%20de%20trabajo>

Ley 20.348, de 02 de junio de 2009, resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Diario Oficial de 19 de junio de 2009. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601>

Ley 20.545, de 06 de octubre de 2011, modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. Diario Oficial de 17 de octubre de 2011. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>

Ley 20.761, de 15 de julio de 2014, extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad. Diario Oficial de 22 de julio de 2014. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1064664>

Ley 20.891, de 15 de enero de 2016, perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica. Diario Oficial de 22 de enero de 2016. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1086882>

Ley 21.063, de 28 de diciembre de 2017, crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del trabajo para estos efectos. Diario Oficial de 30 de diciembre de 2017. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1113014>

Ley 21.133, de 24 de enero de 2019, modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. Diario Oficial de 02 de febrero de 2019. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1128420>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2009). Encuesta de Protección Social 2009. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2015). Encuesta de Protección Social 2015. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Planificación y Cooperación (1990). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 1990. Santiago: Ministerio de Planificación y Cooperación

Ministerio de Planificación y Cooperación (1992). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 1992. Santiago: Ministerio de Planificación y Cooperación

Ministerio de Planificación y Cooperación (1994). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 1994. Santiago: Ministerio de Planificación y Cooperación

Ministerio de Planificación y Cooperación (1996). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 1996. Santiago: Ministerio de Planificación y Cooperación

Ministerio de Planificación y Cooperación (1998). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 1998. Santiago: Ministerio de Planificación y Cooperación

Ministerio de Planificación y Cooperación (2000). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2000. Santiago: Ministerio de Planificación y Cooperación

Ministerio de Planificación y Cooperación (2003). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2003. Santiago: Ministerio de Planificación y Cooperación

- Ministerio de Planificación (2006). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2006. Santiago: Ministerio de Planificación
- Ministerio de Planificación (2009). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2009. Santiago: Ministerio de Planificación
- Ministerio de Planificación (2011). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2011. Santiago: Ministerio de Planificación
- Ministerio de Desarrollo Social (2013). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2013. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Desarrollo Social (2015). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Desarrollo Social (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2017. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social
- Mizala, A., Romaguera, P., & Henríquez, P. (1999). Female labor supply in Chile. En *Documentos de Trabajo* (Nº 58; Documentos de Trabajo). Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile. <https://ideas.repec.org/p/edj/ceauch/58.html>
- Muchnik, E., Vial, I., Strüver, A., & Harbart, B. (1991). Oferta de Trabajo Femenino en Santiago. *Latin American Journal of Economics-Formerly Cuadernos de Economía*, 28(85), 463–490.
- OECD. (s. f.). Better Life Index. Better Life Index. París, Francia. Recuperado de <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* (1ª ed.). Organización Internacional del Trabajo.
- Pardo, L. (1987). Participación de las mujeres en la Fuerza de trabajo: Tendencias y características. *Revista Economía y Administración*, 61.
- Perticara, M. (2006). Women Employment Transitions and Fertility. En *ILADES-UAH Working Papers* (Nº inv172; ILADES-UAH Working Papers). Universidad Alberto Hurtado/School of Economics and Business. <https://ideas.repec.org/p/ila/ilades/inv172.html>
- Perticara, M., & Bueno, I. (2009). Brechas salariales por género en Chile: Un nuevo enfoque. *Revista de La CEPAL*, 99, 133–149.
- Perticara, M., & Sanhueza, C. (2010). Women Employment after Childbirth. En *ILADES-UAH Working Papers* (Nº inv258; ILADES-UAH Working Papers). Universidad Alberto Hurtado/School of Economics and Business. <https://ideas.repec.org/p/ila/ilades/inv258.html>

- Pinto, F. (2007). Breast feeding and mother-newborn attachment. *Revista Chilena de Pediatría*, 78, 96–102.
- Poblete, S., & Rau, T. (2018). *Maternity Leave Reform and Female Labor Market Outcomes in Chile* (p. 27). [http://conference.iza.org/conference\\_files/worldbank\\_2019/rau\\_t26299.pdf](http://conference.iza.org/conference_files/worldbank_2019/rau_t26299.pdf)
- Quiroga, E. (Noviembre 2016). Estudio sobre Protección a la Maternidad en Chile: Evolución a 5 años del Postnatal Parental [Diapositivas de PowerPoint]. Recuperado 29 abril, 2018, de <https://docplayer.es/95209791-Titulo-de-la-presentacion-en-un-maximo-de-dos-lineas.html>
- Puentes, E., & Ruiz-Tagle, J. (2011). *Acceso Laboral de las Mujeres y la distribución de Roles al Interior del Hogar*. Centro de Microdatos, Universidad de Chile.
- Rau, T. (2010). El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile. *Economía chilena*, 13(1), 38–59.
- Rau, T. (2012). *Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: Una tarea pendiente* (Vol. 50). Centro de Políticas Públicas UC.
- SERNAM. (2011). Ley Postnatal. Santiago, Chile. Recuperado de <https://portal.sernam.cl/img/uploads/PPT%20LEY%20POSTNATAL.pdf>
- Subsecretaría de Previsión Social. (2015). *Subsidio maternidad – Permiso pre y post natal parental*. (p. 1). Subsecretaría de Previsión Social.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2016). *Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación. 2011-2016*. Superintendencia de Seguridad Social. [https://www.suseso.cl/609/articles-19844\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/609/articles-19844_archivo_01.pdf)
- Superintendencia de Seguridad Social. (s. f.). 43. ¿Cómo se realiza el cálculo del subsidio que se pagará al padre? SUSESO: Atención de usuarios. Santiago, Chile. Recuperado de <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19541.html>