



Universidad de Chile  
Facultad de Economía y Negocios  
Escuela de Economía y Administración

# **EVALUACIÓN ECONÓMICA DEL COSTO DE LA MATERNIDAD: UN ESTUDIO SOBRE LA EXTENSIÓN DEL POST-NATAL**

Seminario de Título de INGENIERO COMERCIAL, Mención Administración

Autores:

Leonardo Alonso Acuña Santibáñez.  
Carolina Andrea Guajardo Alarcón.  
Gonzalo Guillermo Morán Hernández.

Profesor Guía:

Reinaldo Sapag Chain.

Santiago, Chile

Diciembre 2010

## ***AGRADECIMIENTOS***

---

Agradecemos a todas las personas e Instituciones que aportaron con sus conocimientos, tiempo y apoyo para poder desarrollar esta tesis. Sin lugar a dudas, esta investigación no habría alcanzado los mismos resultados de no haber podido contar con sus valiosos aportes.

Nuestros agradecimientos se dirigen especialmente a los expertos con los que nos reunimos, a saber:

- Susana Jiménez
- Ximena Luengo
- Verónica Sapag
- Francisco Walker

Y a las Instituciones que nos brindaron sus bases de datos y consejos varios, entre los cuales se encuentran:

- INTEGRA
- JUNJI

Para finalizar, queremos agradecer especialmente a nuestro profesor guía, Sr. Reinaldo Sapag Chain, el cual nos entregó sus profundos conocimientos tanto en lo académico como en la vida. Gracias a esto, no solo terminamos esta tesis con más herramientas profesionales, sino también, siendo mejores personas.

## ***DEDICATORIAS***

---

Le dedico esta tesis a mi familia: mis padres, Flor y Jorge, abuelos, Flor y Gilberto y tía, Gilda. Además, a todos quienes me apoyaron de uno u otro modo en este difícil pero maravilloso proceso, el cual con esto llega a su final de la manera más exitosa que podía imaginar.

*Leonardo Acuña Santibáñez.*

Esta tesis significa un paso más de un largo camino que se acerca a su final, y me gustaría dedicársela a mi abuela, que me acompañó y me acompañará siempre. Espero que de donde estés, puedas verme llegar al final.

*Carolina Guajardo*

Se la dedico en primera medida a mis colegas tesistas, que gracias a ellos logramos complementar nuestras iniciativas y sacarlas adelante. En lo personal, agradezco a mi polola Marioly Alburquenque, la que siempre me ha impulsado a seguir adelante. A mi familia que son los que han estado y estarán siempre apoyándome.

*Gonzalo Morán Hernández.*

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>1. RESUMEN</b> .....	<b>9</b>
1.1 ASPECTOS RELEVANTES .....	9
1.2 CONCLUSIONES .....	10
<b>2. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>3. LA ACTUALIDAD DEL TRABAJO FEMENINO EN LATINOAMÉRICA Y EL MUNDO</b> .....	<b>12</b>
<b>4. LEGISLACIONES SOBRE LICENCIA MATERNAL EN EL MUNDO</b> .....	<b>18</b>
4.1 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN LATINOAMÉRICA .....	19
4.2 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN EUROPA.....	21
4.3 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN OTROS PAÍSES.....	24
4.4 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN EL MUNDO .....	25
<b>5. LEGISLACIÓN SOBRE LICENCIA MATERNAL EN CHILE</b> .....	<b>27</b>
<b>6. DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE COSTOS DE LA ETAPA MATERNAL</b> .....	<b>29</b>
6.1 COSTO DEL SUBSIDIO MATERNAL.....	31
6.2 COSTO DE REEMPLAZO .....	35
6.3 COSTO DE LACTANCIA.....	36
6.4 COSTO DE SALA CUNA.....	37
<b>7. TASA DE DESCUENTO</b> .....	<b>39</b>
<b>8. ANÁLISIS CONSOLIDADO PARA EL TOTAL DE LOS COSTOS</b> .....	<b>41</b>
8.1 COSTO DEL SUBSIDIO MATERNAL.....	42
8.2 COSTO DEL REEMPLAZO .....	45
8.3 COSTO DE LACTANCIA.....	49
8.4 COSTO DE SALA CUNA.....	51
8.5 UTILIZACIÓN DE LAS LICENCIAS MÉDICAS POR ENFERMEDADES GRAVES EN MENORES DE UN AÑO .....	55
8.6 FLUJOS CONSOLIDADO PARA EL TOTAL DE LOS COSTOS.....	57

<b>9.</b>	<b>ANÁLISIS TIPIFICADO EN BASE AL PERFIL SOCIOECONÓMICO.....</b>	<b>62</b>
9.1	DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE TRABAJADORAS.....	63
9.2	DESCRIPCIÓN DE PROPUESTAS.....	64
9.3	DESCRIPCIÓN DE LOS COSTOS CONSIDERADOS Y FORMA DE CÁLCULO.....	66
<b>10.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>78</b>
<b>11.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>81</b>
<b>12.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>84</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 3.1: “Estadísticas sociales y laborales femeninas” .....	13
Gráfico 3.1: “Fuerza Laboral Femenina por País” .....	14
Tabla 3.2: “Costo extra de contratar una mujer Latinoamérica” .....	15
Gráfico 3.2: “Porcentaje de las trabajadoras que reciben anualmente una licencia por maternidad” .....	16
Gráfico 3.3: “Proporción de costo sala cuna en relación a total costo de contratación femenina” .....	17
Tabla 4.1: “Licencias por maternidad en Latinoamérica” .....	19
Tabla 4.2: “Licencias por maternidad en Europa” .....	21
Tabla 4.3: “Licencias por maternidad en otros países” .....	24
Tabla 4.4: “Licencias por maternidad en el mundo” .....	25
Tabla 6.1: “Costos de la etapa maternal” .....	29
Tabla 6.2: “Número de días pagados por el sistema maternal” .....	31
Tabla 6.3: “Gasto en subsidios maternales pagados” .....	32
Gráfico 6.1: “Días de licencias maternal y gasto en subsidios maternales” .....	32
Gráfico 6.2: “Evolución de subsidios y permisos maternales en relación a los nacimientos” .....	34
Tabla 6.4: “Costo de sala cuna JUNJI para el mes de Agosto del 2008” .....	38
Tabla 8.1: “Variaciones interanuales de los subsidios maternales” .....	42
Tabla 8.2: “Variaciones interanuales de variables relevantes en la utilización de los subsidios maternales” .....	43
Tabla 8.3: “Tasas consolidadas” .....	44
Tabla 8.4: “Proyección de gastos maternales, expresados en miles de pesos” .....	44

Tabla 8.5 “Datos y tasa de crecimiento de ingreso del trabajo de mujeres por quintil de ingreso autónomo personas” .....	45
Tabla 8.6: “Resumen de nacimientos de madres activas y tasas de crecimiento” .....	47
Tabla 8.7: “Proyección de hijos de madres activas” .....	48
Tabla 8.8: “Distribución de nacidos de madres activas por quintil” .....	48
Tabla 8.9: “Proyección de costo de reemplazo por situación, expresada en miles” .....	48
Tabla 8.10: “Proyección de sueldos por quintil” .....	49
Tabla 8.11: “Semanas de post-natal y semanas restante para completar el año” .....	50
Tabla 8.12: “Proyección costos de alimentación por situación, expresada en miles” ...	50
Tabla 8.13: “Proyección de nacimientos y de niños de 1 a 2 años” .....	51
Tabla 8.14: “Proyección de participación laboral femenina” .....	52
Tabla 8.15: “Número de meses de utilización de la sala cuna” .....	52
Tabla 8.16: “Número de meses de utilización de la sala cuna para el escenario alternativa 2” .....	52
Tabla 8.17: “Semanas de post-natal y vacaciones según escenario” .....	53
Tabla 8.18: “Semanas de post-natal y vacaciones escenario alternativa 2” .....	53
Tabla 8.19: “Proyección de precios de sala cuna” .....	54
Tabla 8.20: “Cálculo de días y semanas de licencias por niño” .....	55
Gráfico 8.1: “Semanas de licencias por niño” .....	56
Tabla 8.21: “Proyección de costos de maternidad situación actual, expresada en miles” .....	57
Tabla 8.22: “Proyección de costos de maternidad propuesta base, expresada en miles” .....	58
Tabla 8.23: “Supuestos para proyección de costos de maternidad propuesta base” ....	58

Tabla 8.24: “Proyección de costos de maternidad propuesta 1, expresada en miles” ..	59
Tabla 8.25: “Supuestos para proyección de costos de maternidad propuesta 1” .....	59
Tabla 8.26: “Proyección de costos de maternidad propuesta 2, expresada en miles” ..	60
Tabla 8.27: “Supuestos para proyección de costos de maternidad propuesta 2” .....	60
Tabla 8.28: “Resumen de VAC’s de las situaciones” .....	61
Gráfico 9.1: “Modalidades descanso maternal” .....	65
Tabla 9.1 “Resumen de costos en base a perfil socioeconómico” .....	68
Tabla 9.2 “Flujo tipificado trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos” .....	70
Tabla 9.3 “Resumen de VAC en pesos e indicador de veces sueldo” .....	70
Tabla 9.4 “Flujo tipificado trabajadora con sueldo promedio expresado en miles de pesos” .....	71
Tabla 9.5 “Resumen de VAC en pesos e indicador de veces sueldo” .....	71
Tabla 9.6 “Flujo tipificado trabajadora con sueldo tope de 60 UF expresado en miles de pesos” .....	72
Tabla 9.7 “Resumen de VAC en pesos e indicador de veces sueldo” .....	72
Tabla 9.8: “Resumen de VAC situación actual” .....	73
Gráfico 9.2: “VAC Situación Actual” .....	74
Gráfico 9.3: “Situación Actual VAC's versus veces el sueldo” .....	75
Tabla 9.9: “Resumen de VAC” .....	76
Gráfico 9.4: “VAC trabajadora sueldo bajo” .....	77
Gráfico 9.5: “VAC trabajadora sueldo promedio” .....	77
Gráfico 9.6: “VAC trabajadora sueldo alto” .....	77



Tabla 12.1 "Flujo propuesta base trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos" .....	84
Tabla 12.2 "Flujo alternativa 1 trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos" .....	85
Tabla 12.3 "Flujo alternativa 2 trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos" .....	86
Tabla 12.4 "Flujo propuesta base trabajadora con sueldo medio expresado en miles de pesos" .....	87
Tabla 12.5 "Flujo alternativa 1 trabajadora con sueldo medio expresado en miles de pesos" .....	88
Tabla 12.6 "Flujo alternativa 2 trabajadora con sueldo medio expresado en miles de pesos" .....	89
Tabla 12.7 "Flujo propuesta base trabajadora con sueldo alto expresado en miles de pesos" .....	90
Tabla 12.8 "Flujo alternativa 1 trabajadora con sueldo alto expresado en miles de pesos" .....	91
Tabla 12.9 "Flujo alternativa 2 trabajadora con sueldo alto expresado en miles de pesos" .....	92

## **1. RESUMEN**

### **1.1 ASPECTOS RELEVANTES**

La presente tesis analiza el tema de los costos existentes durante el período de la licencia maternal, atendiendo principalmente a dos necesidades contingentes experimentadas por la sociedad chilena: en primer lugar, evaluar económicamente la propuesta de la comisión presidencial “Mujer, Trabajo y Maternidad”, con el fin de obtener mayor información que permita tomar una decisión que entregue a la mujer chilena posibilidades laborales más correspondientes al siglo XXI, y en segundo lugar, realizar una investigación que permita cuantificar el tema de los costos de la etapa maternal, a través de una individualización y un análisis de dichos costos.

Además es parte esencial de esta tesis analizar el impacto de la propuesta de la comisión “Mujer, Trabajo y Maternidad”, sobre todo, enfocado en las propuestas del post-natal y cómo estas afectan a los principales agentes involucrados, es decir, el Estado y las empresas.

La particularidad de esta investigación es que no sólo se utiliza un método de análisis cualitativo del tema en cuestión, sino, que también se trata el asunto desde un punto de vista cuantitativo, logrando una unión de ambos aspectos, lo que genera un resultado más amplio, lo cual permite estudiar un tema tan importante para la sociedad con un enfoque que incorpore todos los aspectos relevantes.

En relación a lo anterior, esta tesis emplea el sistema de flujos descontados, con la finalidad de producir información fiable y concreta acerca del tema de la maternidad en Chile. Esto genera un análisis cuantitativo profundo y fácilmente extrapolable y comparable para otros investigadores.

## **1.2 CONCLUSIONES**

Posteriormente, los investigadores de la tesis llegarán a conclusiones que apuntan a que una de las modalidades de post-natal será más atractiva tanto económica como socialmente, incluso frente a la situación actual chilena de licencia de maternidad.

A su vez, se cuestionarán ciertos prejuicios y paradigmas instaurados en la mentalidad colectiva en torno a la contratación de mujeres, especialmente en edad fértil, pudiéndose cuestionar estos prejuicios de género con un soporte numérico de fondo.

Además, se propone una discusión a nivel país y un mayor estudio, tanto en cantidad como en calidad en cuanto a temas laborales y de género, ya que el tema trasciende todos los sectores de la economía y de la sociedad, y se puede aprender de las acciones pasadas, para actuar en el presente e impactar positivamente en el futuro.

## 2. INTRODUCCIÓN

Actualmente, Chile vive una evolución en cuanto al trabajo femenino, lo que permite que las mujeres accedan a más, mejores y más importantes puestos de trabajo tanto en el ámbito público como en el privado. Pero por otro lado, el país enfrenta una de las tasas de natalidad más bajas de Latinoamérica, la que asciende a alrededor de 1,9 hijos por mujer, lo que según los especialistas, no alcanza para asegurar un adecuado reemplazo generacional. Dado lo anterior, se convierte en un tema clave para el país entregarles a las mujeres alternativas viables que las incentiven a ser madres, pero por otro lado, también, permita que ellas ingresen aún más al mercado laboral.

Por lo mismo, un correcto análisis del tema laboral en su conjunto, y especialmente de los costos que este implica para los principales agentes de la sociedad, se vuelve tremendamente necesario, con el fin de poseer una herramienta clave para que la sociedad en su conjunto se encuentre más informada sobre este tema, y pueda, finalmente, tomar una mejor decisión sobre el tema planteado.

En consecuencia, esta tesis tiene por objetivo determinar de manera fiable y objetiva los costos para la sociedad que tienen las diversas propuestas realizadas para reformar el mercado laboral femenino.

La hipótesis que manejan los autores, es que al introducir mayor flexibilidad en el mercado anteriormente nombrado, se producirá la desaparición de ciertas rigideces, las cuales finalmente generan mayores costos, y por lo tanto, es la opción más conveniente para la sociedad chilena en general.

Finalmente, vale mencionar que esta tesis emplea el sistema de flujos descontados, con la finalidad de producir información fiable y concreta acerca del tema de la maternidad en Chile. Mientras que para obtener la información utilizada, se realizaron diversas reuniones con expertos y se asistió a la mayoría de las Instituciones que se relacionan de algún modo con el tema de la maternidad en Chile.

### **3. LA ACTUALIDAD DEL TRABAJO FEMENINO EN LATINOAMÉRICA Y EL MUNDO**

Es sabido que el mundo laboral y la inserción femenina en el mismo se encuentran en plena etapa de evolución, generando que cada día una mayor cantidad de mujeres salgan a buscar empleo y acceda a mejores y más importantes puestos de trabajo, tanto en el ámbito público como en el privado, tema que finalmente redundará en un mayor desarrollo de los países.

No obstante lo anterior, la realidad laboral de las mujeres en Latinoamérica y en el mundo (principalmente en las economías occidentales) es dispar, no solo por la diferencia en cuanto a la calidad de trabajos a los que acceden, sino también por la cantidad de mujeres que forman parte de la fuerza laboral.

Como muestra de lo anterior, se presenta la tabla 3.1, en la cual se pueden notar las diferencias anteriormente mencionadas. Dentro de estas, vale destacar que la tasa de participación laboral femenina en los países europeos de la muestra supera el 65%, mientras que la tasa de natalidad de ese continente bordea 1,6 niños por mujer, cifra que no alcanza para asegurar un correcto reemplazo generacional, la cual asciende a 2,1 hijos por mujer. Dado lo anterior, no se debe descartar que la alta tasa de participación femenina afecte directamente para que las mujeres prefieran desarrollar una vida profesional por sobre una vida familiar, o al menos, que la posibilidad de acceder a un trabajo de buen nivel afecte directamente a la cantidad de hijos que tienen en su vida, dado el alto costo de oportunidad que enfrenta al tener que vivir el período de la licencia maternal.

Lo anterior se ve avalado al analizar las mismas cifras para Latinoamérica. En este caso, la participación laboral femenina en los países latinos de la muestra asciende a un 53%, mientras que la tasa de natalidad de los mismos países bordea los 2,2 hijos por mujer. Sin duda, esta cifra se ve afectada por el menor costo de oportunidad que tienen las mujeres latinas versus las europeas en cuanto a dejar el trabajo para ser madres, puesto que las remuneraciones que dejan de percibir son

menores y los trabajos a los que pueden acceder son, en promedio, de menor calidad a los que puede optar una mujer del Viejo Continente, realidad que se repite si se analiza a otras economías desarrolladas como Australia y Japón, donde las mujeres representan una cantidad importante de la masa laboral.

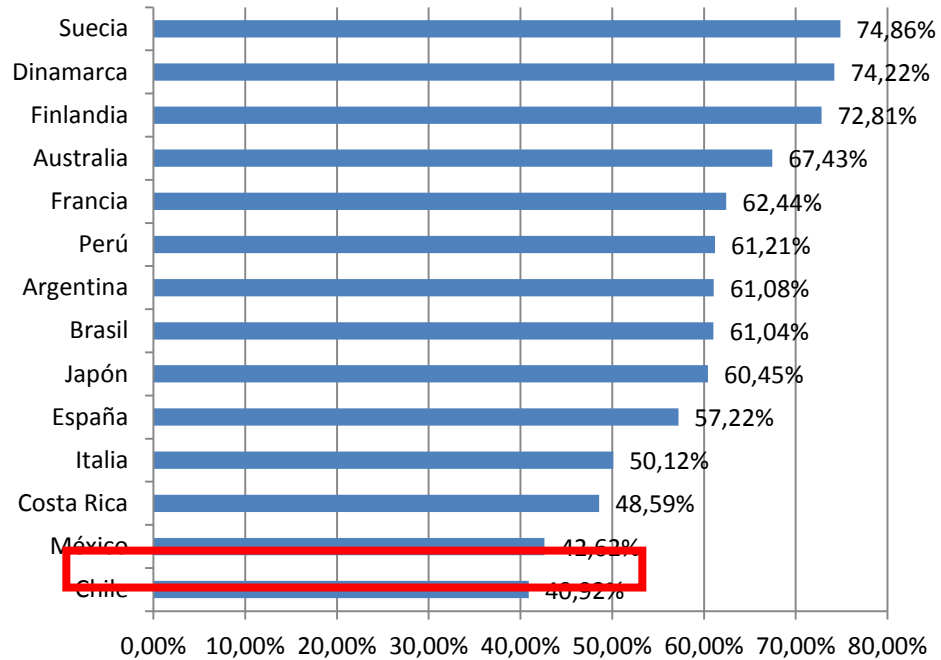
**Tabla 3.1: “Estadísticas sociales y laborales femeninas”**

País	Nacimientos/1000 habitantes (2009)	Tasa de fertilidad (infantes nacidos/mujer) (2009)	Tasa de desempleo (%) (2009)	Participación laboral femenina (%) (2005)
Argentina	17,94	2,35	12,5	61,08
Australia	12,47	1,78	4,2	67,43
Brasil	18,43	2,21	7,9	61,04
<b>Chile</b>	<b>14,64</b>	<b>1,92</b>	<b>7,9</b>	<b>40,92</b>
Costa Rica	17,43	2,14	4,9	48,59
Dinamarca	10,54	1,74	1,9	74,22
España	9,72	1,31	13,9	57,22
Finlandia	10,38	1,73	6,4	72,81
Francia	12,57	1,98	7,4	62,44
Italia	8,18	1,31	6,8	50,12
Japón	7,64	1,21	4	60,45
México	19,71	2,34	7	42,62
Perú	19,38	2,37	8,1	61,21
Suecia	10,13	1,67	6,2	74,86
<b>PROMEDIO</b>	<b>13,5</b>	<b>1,9</b>	<b>7,1</b>	<b>59,6</b>

*Fuentes: Indexmundi y CIA World Factbook*

Con respecto al caso chileno, la realidad laboral de las mujeres se vuelve aún más preocupante que en el resto de América Latina. En el gráfico 3.1, se puede observar que la tasa de participación laboral femenina es por lejos la más baja de los países de la muestra, rodeando el 40%, mientras que la tasa de natalidad se encuentra en un promedio entre las tasas de Latinoamérica y Europa, es decir, 1,9 hijos por mujer. En este caso, vale la pena observar que se da el singular hecho de tener una baja tasa laboral femenina y una baja tasa de natalidad, efecto que vale la pena ser analizado en mayor profundidad por profesionales de otras áreas.

**Gráfico 3.1: “Fuerza Laboral Femenina por País”**



*En %. Fuente: CIA World Factbook*

Al estudiar la realidad laboral de la mujer en el mundo, y principalmente, buscando la razón central por la cual los hombres son más demandados como trabajadores que las mujeres, se encontró un punto crucial: existe la percepción generalizada de que contratar a una mujer implica mayores costos para la empresa que contratar a un individuo masculino.

Dado lo anterior, resulta de suma importancia para esta tesis determinar la veracidad de dicha “impresión”, con lo cual, se halló una llamativa sorpresa: al analizar cuáles son los costos reales asociados a la maternidad, la lactancia y las salas cuna en Chile, Argentina, Brasil y México, se pudo observar que en ninguno de estos países dicho costo representa un 2% extra en el salario pagado a cada trabajadora.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fuente: “Género, formación y trabajo”, OIT (2000)

A continuación, en la tabla 3.2, se muestran los costos directos para el empleador asociados a la contratación de mujeres de cada uno de los países analizados:

**Tabla 3.2: “Costo extra de contratar una mujer Latinoamérica”**

PAIS	COSTO
<b>Argentina</b>	1,0% de la remuneración bruta mensual
<b>Brasil</b>	1,2% de la remuneración bruta mensual
<b>Chile</b>	1,8% de la remuneración bruta mensual
<b>México</b>	0,2% de la remuneración bruta mensual

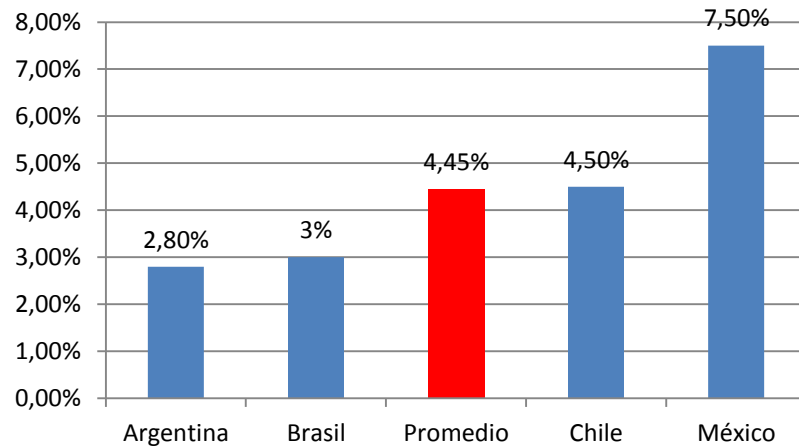
*Fuente: Estudio “Género, formación y trabajo”, OIT.*

Como se puede observar, contrario a lo que se piensa, el costo extra de contratar una mujer es marginal. A pesar de lo anterior, Chile es el país con el costo directo más alto dentro de los 4 analizados, mientras que en México el costo es prácticamente cero, por lo que contratar a una mujer no representa realmente un costo mayor, y por ende, no debería haber discriminación de género a la hora de seleccionar trabajadores.

Ese bajo costo está relacionado a que la incidencia anual de los embarazos entre las trabajadoras asalariadas no es elevada, por lo que tampoco lo son las licencias por maternidad ni los permisos de lactancia que ellas reciben. En el gráfico 3.2, que se presenta a continuación, se puede observar el porcentaje de las trabajadoras que reciben anualmente una licencia por maternidad. Lo que se concluye es que Chile está en el promedio de los 4 países estudiados.



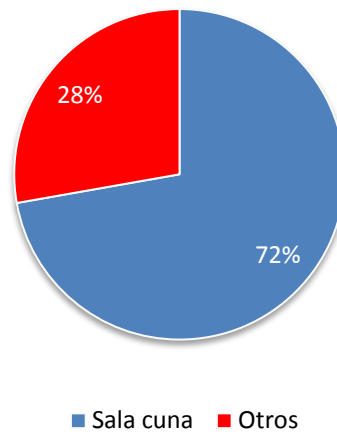
**Gráfico 3.2: “Porcentaje de las trabajadoras que reciben anualmente una licencia por maternidad”**



*Fuente: Estudio “Género, formación y trabajo”, OIT.*

Otro punto que se concluye, es que tanto en Chile como en Argentina, los gastos por concepto de sala cuna constituyen el componente más importante de los costos directos de contratación de las mujeres para el empleador. Considerando lo anterior, se observa que del 1,8% de la remuneración mensual que se debe asumir en forma adicional al contratar a una mujer en Chile, el 1,3% proviene de los gastos por sala cuna, mientras que en Argentina es el 0,8% dentro el costo suplementario total de 1%. Dado lo anterior, en términos de porcentaje, para el caso chileno, se observa que el costo de la sala cuna representa más de un 70% del gasto extra que representa contratar a una mujer. Esto se refleja en el gráfico 3.3, el cual se presenta a continuación.

**Gráfico 3.3: “Proporción de costo sala cuna en relación a total costo de contratación femenina”**



*Fuente: Estudio “Género, formación y trabajo”, OIT.*

Del análisis de los resultados anteriores, se desprende una interesante conclusión: se puede descartar que las diferencias entre los sueldos de hombres y mujeres resulten de la necesidad de compensar el mayor costo laboral que se debe enfrentar para contratar trabajadoras, ya que este resulta ser marginal.

La razón por la cual los costos asociados a la contratación de mujeres son tan reducidos para el empleador en los cuatro países analizados, es que en todos ellos las prestaciones monetarias que reciben las trabajadoras durante las licencias por maternidad son financiadas directamente por el Estado en el caso de Chile, o por la seguridad social en el de Argentina, Brasil y México.

#### **4. LEGISLACIONES SOBRE LICENCIA MATERNAL EN EL MUNDO**

Para poder contextualizar correctamente la situación actual en la que se encuentra Chile en el tema del descanso maternal, es necesario ampliar la mirada y observar cómo funciona el tema en un contexto global. Para esto, se tomó una muestra de 12 países occidentales, la cual fue creada por conveniencia, dado la mayor facilidad para poder acceder a la información.

Los países analizados son los siguientes: Argentina, Australia, Brasil, Costa Rica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Italia, Japón, México y Suecia. Lo interesante de este listado, es que incluye países con distintos niveles de desarrollo económico, considerando países menos desarrollados que Chile (Perú) economías de desarrollo similar (Argentina, México), estados más avanzados (España, Italia) y los países con mayor desarrollo del mundo (Australia, Suecia).

Con la finalidad de analizar más profundamente algunos de estos países y comparar otros aspectos, tales como, sueldo durante la licencia maternal, a quiénes abarca, introducción de flexibilidad en el sistema, etc. se presenta a continuación un desarrollo detallado de las economías mostradas anteriormente. Además, se procederá a separar a los países de acuerdo a la región a la que pertenecen, con el fin de contextualizar mejor el análisis.

#### 4.1 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN LATINOAMÉRICA

A continuación, se puede observar en la tabla 4.1 que Chile tiene más días de licencia maternal que el promedio de los países latinos estudiados, principalmente porque cuenta con un post-natal un mes mayor al promedio.

**Tabla 4.1: “Licencias por maternidad en Latinoamérica”**

<b>País</b>	<b>Pre-natal</b>	<b>Post-natal</b>	<b>Total</b>
<b>Argentina</b>	45	45	90
<b>Brasil<sup>2</sup></b>	>28	>28	120
<b>Costa Rica</b>	30	90	120
<b>México</b>	42	42	84
<b>Perú</b>	45	45	90
<b>PROMEDIO SIN CHILE</b>	41	56	101
<b>Chile</b>	42	84	126

*En días. Fuente: “Evaluación de la Prolongación del Post-natal”. Aedo, Cristián.*

- **Argentina**

Este país cuenta con 90 días de descanso maternal, divididos igualitariamente entre el pre y el post-natal.

- **Brasil**

En el caso de Brasil, la licencia maternal tiene un plazo máximo de 120 días, incluyendo un pre-natal de al menos 4 semanas y un post-natal del mismo tiempo, quedando a elección de la trabajadora cómo distribuirá ambos períodos, respetando la cantidad máxima de 4 meses.

---

<sup>2</sup> No se incluyó en el promedio de pre y post-natal

Durante este período, la mujer recibe el 100% de su salario, la cual, en caso de tener remuneración variable, recibe un promedio de los últimos 6 meses, el que cubre todo el plazo correspondiente al descanso maternal.

- **Costa Rica**

En Costa Rica, la licencia maternal cubre a trabajadoras del sector público y privado, exceptuando aquellas que trabajen en empresas agrícolas con menos de 5 empleados. Su duración es de un mes antes y 3 meses después del nacimiento y es obligatoria. No obstante los plazos anteriores, la licencia se puede prorrogar por 3 meses más en caso de haber un certificado médico que corrobore su necesidad.

En cuanto al sueldo, este se paga en un 100%, el que es cubierto en un 50% por la seguridad social y 50% por el empleador. Además, cubre todo el salario comprendido por la licencia maternal. En caso de que la trabajadora no tenga seguridad social, recibe solamente 2/3 de su salario, siendo cubierto íntegramente por su empleador.

- **México**

Este país tiene 84 días de licencia maternal en total, los que se desglosan en 42 días de pre-natal y 42 días de post-natal. Es interesante notar que México es el país latino con menos cantidad de días en total dentro de los países de la región estudiados.

- **Perú**

Perú cuenta con un total de 90 días de licencia, divididos en partes iguales para ambos períodos.

## 4.2 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN EUROPA

A continuación, en la tabla 4.2, se presenta la situación de las licencias maternas en el Viejo Continente.

**Tabla 4.2: “Licencias por maternidad en Europa”**

<b>País</b>	<b>Pre-natal</b>	<b>Post-natal</b>	<b>Total</b>
<b>Alemania</b>	42	56	98
<b>Dinamarca</b>	28	98	126
<b>España<sup>3</sup></b>	70	42	112
<b>Finlandia<sup>4</sup></b>	50	35	105
<b>Francia</b>	42	70	112
<b>Italia</b>	60	90	150
<b>Suecia</b>	42	42	84
<b>Promedio</b>	43	71	112
<b>Chile</b>	42	84	126

*En días. Fuente: “Evaluación de la Prolongación del Post-natal”. Aedo, Cristián.*

- **Alemania**

Este país cuenta con un total de 98 días de licencia maternal, siendo uno de los que entrega menor cantidad de días dentro de los países europeos estudiados. La licencia se divide en 42 días para el pre-natal y 56 para el post-natal.

- **Dinamarca**

Dinamarca tiene en total la misma cantidad de días de licencia que Chile, con la diferencia de que su distribución de los plazos es mucho más asimétrica que en el caso nacional, ya que de los 126 días, 28 son de pre-natal y 98 son de post-natal, con lo cual se transforma en el país con una distribución más asimétrica dentro de los Estados europeos analizados.

<sup>3</sup> No se incluyó en el promedio de pre y post-natal

<sup>4</sup> No se incluyó en el promedio de pre y post-natal

- **España**

En España, el descanso maternal cubre a todas las trabajadoras que se encuentren en una relación de dependencia laboral. La licencia maternal comprende como máximo 16 semanas consecutivas, de cuales 6 se deben tomar antes del parto. En cuanto al post-natal, este debe durar como mínimo 6 semanas y las otras 4 semanas pueden ser trabajadas bajo regímenes flexibles.

En cuanto al período de flexibilidad laboral, a la trabajadora se le permite reducir su jornada de trabajo, totalizando un plazo no menor a 1/3 y no mayor a la mitad de su jornada normal. Durante todo el período de la licencia maternal, la trabajadora recibe el equivalente a un 75% de su sueldo normal.

- **Finlandia**

En el caso de Finlandia, el sistema es aplicado íntegramente a ambos padres. En cuanto a la duración, el descanso maternal cubre 105 días hábiles en total, los cuales se pueden distribuir a elección de los padres, pero con un máximo de 50 días de pre-natal y un mínimo de 30 días de post-natal.

En cuanto al salario durante la maternidad, este cubre a todas las residentes del país y comprende un pago del 80% del sueldo normal de la trabajadora. Este pago abarca un total de 275 días hábiles, es decir, los 105 días del descanso maternal, más 170 días para ambos padres.

- **Francia**

En Francia, el descanso maternal cubre a todas las trabajadoras que tengan un contrato de trabajo. Sobre la duración de la licencia, esta comprende 6 semanas antes y 10 semanas después del parto para los 2 primeros hijos de la mujer. A contar del tercer hijo, el período abarca 8 semanas antes y 18 semanas después del parto, con la particularidad en este caso de que se pueden eliminar 2 semanas del post-natal para agregarlas al pre-natal.

Las trabajadoras que se encuentren bajo el sistema de la seguridad social reciben un 84% de su salario diario durante el período en el cual se encuentre con descanso maternal.

- **Italia**

Este es el país europeo estudiado que cuenta con una mayor cantidad de días de licencia maternal, alcanzando los 150 días en total. Estos se distribuyen en 60 días de pre-natal y 90 de post-natal.

También, vale la pena hacer notar que Italia es el único país europeo del listado que entrega mayores días de licencia maternal que Chile.

- **Suecia**

En Suecia, el descanso maternal cubre a todas las trabajadoras. Esta comprende 6 semanas antes y 6 semanas después del parto.

En cuanto al salario, los padres reciben un pago diario entregado por el servicio de seguridad social, el cual cubre el período hasta que el niño cumpla 8 años, o bien, hasta que entre a la escuela, considerando el hecho que ocurra último entre estos dos.



### 4.3 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN OTROS PAÍSES

A continuación, en la tabla 4.3, se presenta la situación de las licencias maternales en otros países que no fueron analizados anteriormente.

**Tabla 4.3: “Licencias por maternidad en otros países”**

<b>País</b>	<b>Pre-natal</b>	<b>Post-natal</b>	<b>Total</b>
<b>Australia</b>	-	180	180
<b>Japón</b>	42	56	98
<b>PROMEDIO</b>	42	118	139
<b>Chile</b>	42	84	126

*En días. Fuente: “Evaluación de la Prolongación del Post-natal”. Aedo, Cristián.*

- **Australia**

En Australia, el Estado busca transformarse en un “segundo padre” de la criatura que está por nacer. En cuanto a la duración de la licencia maternal, esta es cubierta solo en su período post-natal y tiene una duración de 6 meses, lo que es otorgado a los padres naturales o adoptivos. Además, este período puede ser extendido hasta un plazo de 2 años.

En cuanto al beneficio en dinero, el Estado entrega por 18 semanas la suma de US\$ 543,78, totalizando casi US\$ 9788 en todo el período a las personas que ganen menos de 150.000 dólares al año.

- **Japón**

Este país cuenta con 98 días de licencia maternal, los cuales son distribuidos en 42 para el pre-natal y 56 para el post-natal.

#### 4.4 ANÁLISIS DE LICENCIAS POR MATERNIDAD EN EL MUNDO

A continuación, se presenta la tabla 4.4, la cual es un resumen de todas las anteriores. En esta, se puede analizar la realidad chilena desde un contexto global, ya que incluye a toda la muestra de países occidentales.

**Tabla 4.4: “Licencias por maternidad en el mundo”**

<b>País</b>	<b>Pre-natal</b>	<b>Post-natal</b>	<b>Total</b>
<b>Argentina</b>	45	45	90
<b>Brasil</b>	28	28	120
<b>Costa Rica</b>	30	90	120
<b>México</b>	42	42	84
<b>Perú</b>	45	45	90
<b>Alemania</b>	42	56	98
<b>Dinamarca</b>	28	98	126
<b>España</b>	70	42	112
<b>Finlandia</b>	50	35	105
<b>Francia</b>	42	70	112
<b>Italia</b>	60	90	150
<b>Suecia</b>	42	42	84
<b>Australia</b>		180	180
<b>Japón</b>	42	56	98
<b>PROMEDIO SIN CHILE</b>	44	66	112
<b>Chile</b>	42	84	126

*En días. Fuente: “Evaluación de la Prolongación del Post-natal”. Aedo, Cristián.*

Del análisis anterior, es interesante notar que no existe una correlación entre el nivel de desarrollo del país y la mayor extensión de la licencia maternal (120 días en Brasil y 84 en Suecia, por mostrar un ejemplo) ni tampoco en el sueldo que recibe la trabajadora durante su período maternal.

Otro punto que llama la atención, es que en términos generales, las legislaciones sobre maternidad son bastante rígidas en términos de dar opciones a las madres para trabajar una vez cumplido su descanso. Vale notar que en la mayoría de los casos, la única posibilidad de elección que se da a la mujer corresponde al acomodo de cierta cantidad de semanas, ya sea desde el post-natal al pre-natal o viceversa, pero no se cuenta con programas que incentiven otras opciones de empleo, como el teletrabajo, u otras alternativas para distribuir la licencia.

## 5. LEGISLACIÓN SOBRE LICENCIA MATERNAL EN CHILE<sup>5</sup>

En Chile, las leyes relacionadas con el tema laboral y la maternidad se encuentran en el Código del Trabajo, dentro de las cuales se pueden destacar las siguientes:

Imposibilidad del empleador de condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto (pre-natal) y 12 semanas después del parto (post-natal). Este período puede ser ajustado para aquellos casos en el que el parto no suceda cuando se esperaba. Para hacer uso del descanso, se debe presentar al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el parto ocurrió.

A partir del año 2005, se otorgó el derecho al padre de un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto. Lo podrá tomar en días seguidos o distribuirlos dentro del primer mes luego del parto.

La mujer en período de descanso maternal recibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones percibidas, del cual sólo se descuentan las imposiciones previsionales y descuentos legales correspondientes. En caso de enfermedad grave del hijo, que implique atención del menor en el hogar, la madre trabajadora (o el padre trabajador, si así lo decide la madre) tendrán derecho a permiso y subsidio durante dicho período.

La trabajadora tendrá derecho a fuero durante todo el embarazo y durante un año después del término del descanso maternal, imposibilitando su despido.

---

<sup>5</sup> Fuente: Código del Trabajo (2010)

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en el Código si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

Vale notar, que los derechos antes nombrados no pueden renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas.

## 6. DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE COSTOS DE LA ETAPA MATERNAL

La etapa de la licencia maternal en Chile se ve afectada por una serie de costos, los que en esta tesis se buscan analizar y cuantificar. Estos costos afectan tanto a las empresas que contrataron a la trabajadora que quedó embarazada como al Estado, que debe pagar el salario de la trabajadora mientras esta no se encuentra laborando.

En la tabla 6.1, se presentan los costos relacionados con la etapa del post-natal, quiénes los cancelan y si son directos o indirectos. Entre estos se encuentra: salario, el costo de sala cuna, el costo del derecho a lactancia y el costo de reemplazo.

**Tabla 6.1: “Costos de la etapa maternal”**

<b>Costo/Agente</b>		<b>Empresa</b>	<b>Estado</b>
<b>Costos Directos</b>	<b>Salario</b>		Subsidio por parte del Estado
	<b>Sala Cuna</b>	Para más de 20 trabajadoras, sala cuna en el trabajo. Transporte de ida y vuelta a la sala cuna.	
	<b>Derecho a lactancia</b>	Tiempo de ausencia de la trabajadora (1 hora pagada, al menor de 2 años)	
<b>Costos Indirectos</b>	<b>Costos de reemplazo</b>	Se produce un doble pago de las vacaciones, ya que se le cancela tanto a la trabajadora con licencia maternal como al reemplazante	

*Fuente: Creación propia*

Antes de continuar, hay que considerar que los autores consideraron que el único costo asociado al Estado es el del subsidio. Esto implica que estos costos se

analizarán desde el punto de vista de los empleadores privados, es decir, no se considerará al Estado como empleador.

No obstante lo anterior, en entrevista con el experto Francisco Walker, los autores de esta tesis pudieron conocer cómo funciona el sistema de la sala cuna en el caso de las reparticiones públicas. A saber, básicamente los costos son manejados por el Estado de la misma forma en que los maneja una compañía privada, teniendo los mismos derechos y obligaciones, con la salvedad de que cada costo debe estar asignado en el presupuesto de cada repartición ex – ante.

Con el punto anterior aclarado, a continuación, se presenta una definición de cada costo presentado previamente en la tabla 6.1.

## 6.1 COSTO DEL SUBSIDIO MATERNAL

El salario que recibe la trabajadora durante su descanso maternal, compuesto tanto por el pre-natal como por el post-natal, es de cargo completo para el Estado, el cual lo subsidia a través de fondos públicos, y lo paga a través de FONASA o la ISAPRE de la trabajadora, lo que implica que el empleador no desembolsa dinero para pagar las remuneraciones de la trabajadora durante este período.

Se puede observar en la tabla 6.2, la cual se presenta a continuación, que los subsidios han aumentado año tras año en todas sus categorías a una tasa mayor que el número de nacimientos, el cual, aunque también ha crecido, ha sido a una menor tasa.

En relación al número de permisos maternales, es el que mayor alza ha tenido, ya que se observa una subida, en el período analizado, de 53,1%. Lo anterior, se explica más que nada por un uso abusivo de las chilenas de los permisos por supuesta enfermedad grave en hijo menor de un año, situación que se analizará más adelante y la cual fue conversada con la experta Susana Jiménez.

Los días pagados en relación al prenatal y postnatal, han crecido de manera bastante similar. Lo que se debe en gran medida a que más mujeres están ingresando al mercado laboral.

**Tabla 6.2: “Número de días pagados por el sistema maternal”**

NUMERO DE DIAS PAGADOS POR EL SISTEMA MATERNAL					
Año	PRENATAL	POSTNATAL	Subsidios Maternales (Pre y Post)	Permisos Enf. Hijo	Nacidos
2006	64.966	65.222	130.188	162.910	242.700
2007	71.824	73.150	144.974	183.097	251.860
2008	76.239	78.573	154.812	202.520	257.840
2009	82.750	83.997	166.747	249.372	265.840
<b>Variación % 2006- 2009</b>	27,4%	28,8%	28,1%	53,1%	9,5%

*Fuente: Superintendencia de Seguridad Social y Registro Civil (Nacimientos en Chile).*



En relación a los gastos en los gastos que ha incurrido el Estado, se puede apreciar en la tabla 6.3 que entre los años 2006 - 2009, este ítem subió en un 79%, lo que se produce tanto a causa de una mayor cobertura o mayor uso por parte de las trabajadoras, como por un posible uso abusivo de los permisos.

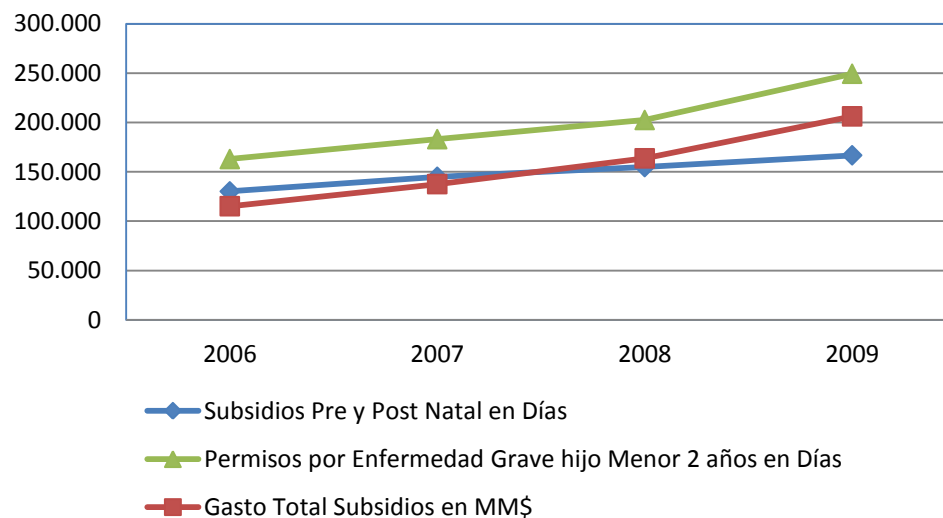
**Tabla 6.3: “Gasto en subsidios maternales pagados”**

<b>GASTO EN SUBSIDIOS MATERNALES PAGADOS</b>		
<b>Año</b>	<b>Nacidos</b>	<b>GASTO SUBSIDIOS (Monto en miles de \$)</b>
<b>2006</b>	242.700	\$ 115.191.837
<b>2007</b>	251.860	\$ 137.578.375
<b>2008</b>	257.840	\$ 163.686.985
<b>2009</b>	265.840	\$ 206.199.914
<b>Variación % 2006- 2009</b>	9,5%	79,0%

*Fuente: Superintendencia de Seguridad Social y Registro Civil (Nacimientos en Chile).*

En cuanto a la tendencia del uso de los subsidios y permisos, se ve en el gráfico 6.1, que estos presentan un crecimiento en cuanto a los días de duración.

**Gráfico 6.1: “Días de licencias maternal y gasto en subsidios maternales”**



*Fuente: Superintendencia de Seguridad Social.*

Además, analizando más profundamente, se observa que los permisos por enfermedad grave en hijos menores de un año están por sobre los subsidios. También, se aprecia que la tendencia es de una tasa de crecimiento similar entre el gasto y los permisos.

En relación al punto aquí tratado, los investigadores encontraron adecuado estudiar el tema de los subsidios y permisos más en profundidad. Por lo mismo, en una reunión con la experta Susana Jiménez, se consultó sobre el tema, la cual informó que se estima que, en promedio, las madres chilenas piden permisos por supuestas enfermedades graves de sus hijos por durante aproximadamente 2 o 3 meses adicionales al post-natal, lo cual está generando que, realmente, el post-natal de la mayoría de las chilenas dure más de las 12 semanas establecidas.

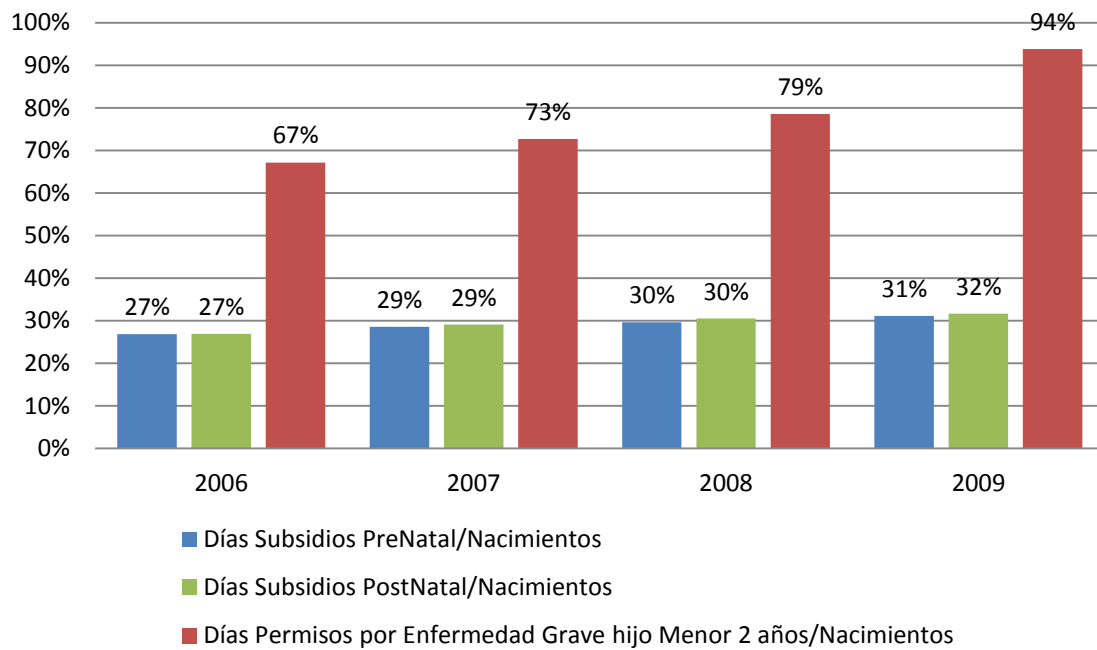
A pesar de lo anterior, para los autores de esta tesis no fue posible estimar cuantitativamente el costo para la sociedad de esta extensión, ya que cada trabajadora enfrenta una realidad sumamente personal, lo que implica la imposibilidad de poder conocer fehacientemente qué porcentaje de estas licencias son reales y qué porcentaje es fraudulento. Además, el cálculo de los 2 o 3 meses entregados por la experta es solo una estimación, y por lo mismo, no se encontró prudente realizar un análisis serio basado en especulaciones. Dado lo anterior, los autores decidieron no incorporar el costo de las licencias fraudulentas en esta tesis.

Continuando con el tema de los permisos, se aprecia en el gráfico 6.2, que se presenta a continuación, que están separados los subsidios pre-natales de los de post-natales y además, se muestran los permisos divididos por el número de nacimientos en igual período.

Usando la cifra de los nacimientos, se puede relacionar la utilización de los tipos de subsidios y permisos en cuanto a los niños que sus madres acceden a estos beneficios, lo que además tiene el beneficio de ser ratio comparable a través del tiempo. Se observa que los subsidios tienen tasas similares de uso por nacidos, pero

en contra parte, se aprecia que los permisos por enfermedad grave en menores de un año tiene sobre un 90% de utilización en el año 2009.

**Gráfico 6.2: “Evolución de subsidios y permisos maternales en relación a los nacimientos”**



*Fuente: Superintendencia de Seguridad Social y Registro Civil (Nacimientos en Chile).*

## **6.2 COSTO DE REEMPLAZO**

Estos costos hacen mención a aquellos que debe desembolsar el empleador o la empresa para que otra(s) persona(s) se hagan cargo del puesto de la trabajadora, y las tareas que dicho puesto implica, mientras ella goza del descanso maternal o hasta que se reintegre al trabajo. Este costo puede ser conformado por gastos de contratación de reemplazantes, comisiones a empresas de trabajo temporal, capacitación, baja en la productividad inicial del reemplazante por un tema de ajuste al ritmo y carga de trabajo, reorganización del trabajo (anticipar, delegar a colegas o postergar tareas), etc.

### **6.3 COSTO DE LACTANCIA**

La trabajadora, madre de lactantes menores a 2 años de edad, tiene permiso de una hora durante la jornada de trabajo para ir a alimentar a sus hijos, por lo que la empresa debe pagar este tiempo por considerarse trabajado. Esta hora se puede distribuir en 2 bloques de media hora en cualquier momento de la jornada de trabajo, en entrar una hora después, o salir una hora antes, goce o no del derecho a sala cuna.

Es decir, más que “pagar” directamente este costo, la empresa realmente pierde una hora de trabajo de la madre en época de lactancia, pero para simplicidad de cálculo, en esta tesis se considerará el costo de lactancia como una hora pagada a la mujer por parte de la compañía, ya que en el fondo, se le está pagando una hora en la que realmente no se encuentra desempeñando sus labores como trabajadora.

## **6.4 COSTO DE SALA CUNA**

Como se mencionó anteriormente, en Chile el costo de sala cuna es el más determinante a la hora de calcular el mayor costo que significa contratar a una mujer por sobre un hombre para una empresa, ya que corresponde a aproximadamente un 70% de dicho gasto extra.

Actualmente, las empresas que posean 20 o más trabajadoras están obligadas a tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo para aquellas trabajadoras que necesiten dejar a sus hijos menores de 2 años mientras trabajan, y donde puedan preocuparse de sus requerimientos y atenciones considerando su edad. Se permite también, establecer convenios con salas cunas autorizadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI). El costo de este derecho es por cuenta de la empresa o empleador.

Dada la importancia de este tópico dentro del contexto del trabajo femenino, los autores recomiendan colocar suma atención a la hora de realizar propuestas que lo afecten directa o indirectamente, ya que, dado el peso relativo del costo de sala cuna, al introducir cambios en este, se estarán realizando modificaciones que afectarán al sistema de costos de maternidad en su conjunto.

Este costo está conformado principalmente por 3 tipos de salas cunas: las salas cunas de JUNJI, las de INTEGRA y las privadas.

A modo de muestra de los niveles de costos que implican las sala cuna es que en la Tabla 6.4 que se presentan los costos de JUNJI para el mes de agosto del 2008.

**Tabla 6.4: “Costo de sala cuna JUNJI para el mes de Agosto del 2008”**

<b>Región</b>	<b>Costo Niño</b>	<b>Asist. Promedio</b>	<b>Matricula</b>	<b>Costo Asistencia</b>	<b>Costo Matrícula</b>
I	\$ 144.802	574	750	\$ 83.116.348	\$ 108.601.500
II	\$ 140.906	822	1173	\$ 115.824.732	\$ 165.282.738
III	\$ 125.276	584	888	\$ 73.161.184	\$ 111.245.088
IV	\$ 116.541	1.292	1.648	\$ 150.570.972	\$ 192.059.568
V	\$ 112.118	2.500	3.374	\$ 280.295.000	\$ 378.286.132
VI	\$ 112.105	913	1180	\$ 102.351.865	\$ 132.283.900
VII	\$ 112.146	2.135	2.622	\$ 239.431.710	\$ 294.046.812
VIII	\$ 120.085	3.275	4.221	\$ 393.278.375	\$ 506.878.785
IX	\$ 125.235	1.319	1.696	\$ 165.184.965	\$ 212.398.560
X	\$ 126.489	831	1129	\$ 105.112.359	\$ 142.806.081
XI	\$ 177.949	506	665	\$ 90.042.194	\$ 118.336.085
XII	\$ 168.972	376	530	\$ 63.533.472	\$ 89.555.160
RM	\$ 116.541	8.125	11.200	\$ 946.895.625	\$ 1.305.259.200
XIV	\$ 126.489	448	613	\$ 56.667.072	\$ 77.537.757
XV	\$ 143.588	550	704	\$ 78.973.400	\$ 101.085.952
<b>Totales</b>				<b>\$ 2.944.439.273</b>	<b>\$ 3.935.663.318</b>

*Fuente: GESPARVU y JUNJI.*

Por lo que se puede observar, es que los costos mensuales de JUNJI son de casi unos 4.000 millones de pesos chilenos.

## 7. TASA DE DESCUENTO

En las secciones que se presentan a continuación en esta tesis, se procederá a realizar la estimación cuantitativa de los costos presentados anteriormente. Para poder realizar esto de forma correcta, se necesita poder descontarlos a una tasa representativa.

La tasa de descuento que se considerará para esta tesis será la propuesta por el MIDEPLAN en el documento Precios Sociales para la Evaluación Social de Proyectos (2010), donde dice “La tasa social de descuento (TSD) a emplear será de 6% para el año 2011 y en adelante.”, que representa el costo alternativo de la utilización de los recursos del estado.

La tasa social de descuento busca reflejar el verdadero costo de oportunidad para la sociedad, y en este caso, para el Estado, de utilizar recursos de capital en un proyecto dado, por medio de convertir los flujos futuros de dicho proyecto, sean estos beneficios (VAN) o costos (VAC) como es el caso de esta tesis. Los objetivos detrás de esto son:

- Determinar que tan conveniente es para el país llevar a cabo el proyecto para el país.
- Permitir la comparación entre proyectos distintos, especialmente por un tema de tiempo, es decir, poder comparar flujos de distintas épocas.

La metodología utilizada por el MIDEPLAN es el Enfoque de Eficiencia comprendida en la metodología de Harberger, y la tasa depende de la tasa de preferencia intertemporal de consumo (que es un promedio ponderado), de la rentabilidad marginal del sector privado y de la tasa de interés de los créditos externos, por tanto, esto tiene concordancia con que los recursos provienen de fuentes como:

- El mayor ahorro derivado de un menor consumo.
- Menor inversión privada.



- Menor inversión del sector externo.

Por tanto, la TSD es una valoración social de las tasas asociadas a cada una de estas fuentes, como lo muestra la siguiente fórmula:

Donde,

, y son los costos que la sociedad percibe, asociadas al ahorro privado, al rendimiento de la inversión y al endeudamiento externo, respectivamente.

, , y son los ponderadores de estos valores, respectivamente, los cuales reflejan el impacto relativo que produce el uso de cada una de las fuentes de financiamiento.

Los autores de esta tesis consideran que la metodología usada para el cálculo de la TSD deja fuera aspectos como el riesgo de la industria que podrían estar asociadas al área específica en la que se desee invertir los recursos con un impacto social.

No obstante lo anterior, la tasa de un 6% se utilizará tanto para descontar flujos asociados al Estado y a la empresa empleadora, por lo tanto, esto implica que no se reconocerá el real costo alternativo para la empresa específica, sino que solamente se reflejará este costo alternativo para los recursos del Estado.

## **8. ANÁLISIS CONSOLIDADO PARA EL TOTAL DE LOS COSTOS**

En esta sección se realizará un análisis a nivel agregado para todos los costos involucrados en la etapa de licencia maternal. Esto implica, que los mismos se analizarán desde un punto de vista macro, es decir, el costo total que tiene para la sociedad cada uno de estos y el costo total de cada una de las propuestas analizadas en esta tesis.

Para realizar lo anterior, se utilizará el método de los flujos descontados, donde se incorporará la totalidad de los costos que significa para el país. Dado lo anterior, se decidió separar los mismos en los que afectan al Estado y los que afectan a las empresas, con la finalidad de tener un costo representativo para la sociedad como un todo.

Para descontar los flujos, se utilizará el sistema de VAC's, misma herramienta que también será utilizada para comparar la efectividad económica de las propuestas entre sí. Se usará VAC y no VAN ya que en esta investigación no se busca encontrar cuánto se ganará con cada propuesta, sino que analizar la conveniencia económica de cada una de las propuestas planteadas para alargar el post-natal, dado lo anterior, existe un costo de oportunidad de aplicar una u otra alternativa, por lo que se buscará determinar cuál tiene el menor costo para la sociedad, en consecuencia, se determinó que para alcanzar este objetivo, el VAC es más apropiado.

## 8.1 COSTO DEL SUBSIDIO MATERNAL

La información que entrega la Superintendencia de Seguridad Social se encontró dividida entre los gastos de pre-natal, gastos de post-natal y los gastos en permisos por enfermedad grave en hijo menor a un año de edad. Por facilidad de acceso a la información, se consideró desde el año 2006 hasta julio del 2010. El primer supuesto que se efectuó, consistió en considerar que el segundo semestre de 2010 sería de idéntico gasto que el primero. Buscando proyectar estos tres gastos, se estudiaron también las variaciones interanuales. Con lo anterior, se pudieron obtener las tasas de crecimiento promedio.

**Tabla 8.1: “Variaciones interanuales de los subsidios maternales”**

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	Tasa Promedio
<b>Subsidio pre-natal</b>	17%	31%	5%	3%	4%
<b>Subsidio post-natal</b>	16%	33%	6%	4%	5%
<b>Permisos maternales</b>	27%	25%	33%	-2%	21%

*Fuente: Creación Propia*

Al observar los valores de la tabla, se aprecia que tanto las variaciones en los gastos en subsidios pre-natales como los gastos en los subsidios post-natales han tendido a presentar un crecimiento relativamente bajo en los últimos períodos, por lo cual, la tasa promedio que se consideró se calculó como referencia a los últimos dos períodos.

En el caso de los gastos de permisos maternales o gastos en permisos por enfermedad grave en hijo menor a un año de edad, se observa que tienden a variar de manera más amplia, por lo que se considera todos los años de los datos para poder cuantificar una tasa promedio.

Aún cuando ya se podría contar con tasas para proyectar los gastos para el flujo de caja, se pensó que era pertinente considerar otros factores, tales como, la

participación laboral femenina, los nacimientos y los salarios, para tener un panorama más completo de los subsidios maternales. Todas estos factores son relevantes en cuanto a la utilización de los subsidios por parte de las trabajadoras, esto se refleja en que, en primer lugar, la cantidad de niños nacidos es una de las condiciones mínimas para la utilización de los subsidios, los salarios están en directa relación con los montos que los subsidios entregan, y por último, la participación femenina muestra la cantidad de mujeres trabajadoras que pueden optar por estos subsidios. Los datos de los nacidos fueron extraídos del registro civil, y los datos de los salarios promedios y la participación laboral, del INE.

**Tabla 8.2: “Variaciones interanuales de variables relevantes en la utilización de los subsidios maternales”**

	Tasa			
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	Promedio
<b>Nacidos</b>	3,77%	2,37%	3,10%	3,08%
<b>Salario</b>	0,16%	6,31%	9,54%	5,34%
<b>Participación laboral femenina</b>	1,82%	1,28%	3,02%	2,04%

*Fuente: Creación Propia*

La tabla 8.2 muestra que los nacimientos entre 2006 y 2010 aumentaron, considerándose que el 2010 eran cifras preliminares al 31 de octubre, por lo cual se optó por completar el año en proporción de los 10 primeros meses.

Por consiguiente, y en base a la metodología planteada anteriormente, se establecieron las tasas definitivas, las cuales se obtuvieron de promediar las tasas de las variables relevantes por cada una de las tasas de los gastos maternales. A continuación, en la tabla 8.3 se aprecian dichas tasas:

**Tabla 8.3: “Tasas consolidadas”**

<b>Tasa Consolidadas</b>	
<b>Pre-natal</b>	3,66%
<b>Post-natal</b>	3,87%
<b>Hijo menor de de 1 año</b>	7,83%

*Fuente: Creación Propia*

Por lo tanto, se establece que los gastos en subsidios proyectados hasta el 2015, de manera lineal, quedarían de la siguiente forma.

**Tabla 8.4: “Proyección de gastos maternos, expresados en miles de pesos”**

	<b>Año 2011</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>	<b>Año 2015</b>
<b>Subsidio pre-natal</b>	39.696.299	41.148.913	42.654.683	44.215.554	45.833.542
<b>Subsidio post-natal</b>	75.206.048	78.114.924	81.136.312	84.274.564	87.534.199
<b>Permisos maternos</b>	88.126.767	95.025.121	102.463.461	110.484.057	119.132.486

*Fuente: Creación Propia*

## 8.2 COSTO DEL REEMPLAZO

Dado que el objetivo de este costo es reflejar el impacto que tiene para la empresa el hecho de que alguien deba llevar a cabo las labores y tareas de la trabajadora mientras esta se encuentra en su descanso maternal, y que dicho ajuste puede significar un cambio en el costo del capital humano o una variación en la productividad o ambas, es que los investigadores de esta tesis decidieron seguir la metodología señalada en secciones anteriores por temas prácticos y por reconocer que, en definitiva, un análisis profundo y detallado de los costos de reemplazo por concepto de licencia de maternidad ameritan una investigación en profundidad aparte y que no es posible abarcar en esta tesis.

Para el cálculo de los costos de reemplazo, en un primer momento, se pensó en cómo poder reflejar la diferencia de sueldos de las mujeres chilenas, y es por eso que se utilizaron datos de la encuesta CASEN al requerir los Ingresos del Trabajo diferenciado por sexo y por quintil de ingreso autónomo de personas, tomándose los años 2000, 2003 y 2006 para poder realizar una proyección de crecimiento.

**Tabla 8.5 “Datos y tasa de crecimiento de ingreso del trabajo de mujeres por quintil de ingreso autónomo personas”**

Quintil	2000	2003	2006	2000-2003	2003-2006	Promedio anual
I	65.926	75.092	87.113	13,9%	16,0%	5,0%
II	94.795	108.016	124.753	13,9%	15,5%	4,9%
III	127.020	141.756	159.574	11,6%	12,6%	4,0%
IV	189.796	213.705	231.773	12,6%	8,5%	3,5%
V	480.822	594.451	591.910	23,6%	-0,4%	3,9%

*Fuente: Creación Propia en Base datos de Encuesta CASEN.*

Se comenzará explicando la tabla, donde en primer lugar, se tienen los quintiles de ingreso de menor ingreso (I) a mayor ingreso (V), en la columna 2000-2003 y 2003-2006 se aprecian las tasas de crecimiento durante los 3 años contemplados en el período que se representa en la fórmula Tasa de Crecimiento explicada posteriormente, y por último, la columna Promedio Anual es la tasa promedio anual de

las columnas 2000-2003 y 2003-2006 y su cálculo se explica en la formula Tasa Promedio Anual.

---

donde

---

De acuerdo a las tasas promedio anuales, se proyectaron los sueldos por quintil hasta el 2015, y al tener en cuenta esos sueldos proyectados, además de que la situación actual contempla 18 semanas de licencia maternal, y las propuestas, 22 semanas, y la formula descrita abajo llamada costo de reemplazo unitario, se pudo calcular el costo de reemplazo tanto para la situación actual como para las propuestas, pero eso sólo refleja los costos de reemplazo para cada remuneración de cada quintil, aún no se muestra el costo total por concepto de reemplazo, para esto, se necesita estimar el número de trabajadoras que accederán a dicho beneficio.

---

Para estimar el número de trabajadoras que accederán al beneficio de licencia por maternidad, se recurrió a datos del INE disponibles en el Informe Anual de Estadísticas Vitales del 2005, 2006 y 2007, colocándose especial atención a los nacimientos de madres activas (en los datos observados, las madres de los recién nacidos se podían separar en 3 grupos, activas, inactivas o no especificada) y de estos 3 años, se obtuvo el porcentaje de crecimiento promedio de madres activas del total nacional, para reflejar la representatividad de este tipo de madre trabajadora que está expuesta a solicitar la licencia por maternidad asociada a la proyección de nacidos, lo

que en definitiva permitió estimar la cantidad de hijos de madres activas para los años 2011-2015.

Un supuesto fuerte que se realizó, es que en ningún momento se estima o consideran nacimientos múltiples, que disminuirían el número de madres beneficiadas con la licencia, y por otro lado, no consideramos las defunciones de los menores de un año, a pesar de que este dato se presenta en el mismo informe, pero de lo que no se dispone es de la edad a la cual fallecen dichos infantes. Cabe destacar que los investigadores de esta tesis son conscientes que dentro del grupo de madres activas se encuentran tanto trabajadoras ocupadas como en búsqueda de trabajo, siendo que el último grupo no es de interés para los cálculos de esta tesis, y por ese lado, los cálculos presentan una falencia, pero también es el dato más cercano encontrado por los investigadores, ya que apunta a saber cuántos hijos tienen las mujeres trabajadoras, y especialmente, las trabajadoras dependientes con derechos maternos.

**Tabla 8.6: “Resumen de nacimientos de madres activas y tasas de crecimiento”**

<b>Grupo/Año</b>	<b>2005</b>	<b>%</b>	<b>2006</b>	<b>%</b>	<b>2007</b>	<b>%</b>
<b>Activa</b>	72.008	31,20%	76.421	33,03%	83.895	34,87%
<b>Inactiva</b>	158.823	68,80%	154.439	66,75%	156.108	64,89%
<b>No Especificado</b>	0	0%	523	0,23%	566	0,24%
<b>Total</b>	230.831	100%	231.383	100%	240.569	100%
	<b>2005-2006</b>		<b>2006-2007</b>		<b>Promedio</b>	
<b>Tasas de Crecimiento</b>	1,83%		1,85%		1,84%	

*Fuente: Creación Propia en Base datos de Encuesta CASEN.*

Obtenido ese porcentaje, se procedió a estimar la distribución de nacidos por cada quintil, y para esto, se ocuparon los datos de la Encuesta CASEN 2000, 2003 y 2006, analizando el quintil de ingreso autónomo de las personas por edad para los menores de 1 año, calculando el porcentaje promedio de cada quintil para tener una representación del porcentaje de los nacidos asociados a su respectivo quintil. Y aplicando este último porcentaje a la proyección de hijos nacidos de madres activas



totales se puede también proyectar de alguna manera la distribución por quintil para cada nacimiento, y es esto último lo que se multiplicó por el respectivo costo de reemplazo asociado a quintil y año. Resumiendo, a la proyección de nacimientos totales se le aplicó el porcentaje proyectado de los nacidos de madres activas, obteniéndose el número proyectado de hijos de madres activas para el período 2011-2015, para luego, este último total, distribuirlo de acuerdo al porcentaje de niños por quintil.

**Tabla 8.7: “Proyección de hijos de madres activas”**

<b>Año</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Proyección de Nacidos</b>	262.469	261.566	260.666	259.769	258.876
<b>Tasa de madres activas</b>	42,23%	44,07%	45,91%	47,75%	49,59%
<b>Proyección hijos madres activas</b>	110.842	115.271	119.669	124.035	128.370

*Fuente: Creación Propia.*

**Tabla 8.8: “Distribución de nacidos de madres activas por quintil”**

<b>Quintil</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>I</b>	32,13%	35.618	37.041	38.454	39.857	41.250
<b>II</b>	25,78%	28.574	29.716	30.850	31.975	33.093
<b>III</b>	17,18%	19.044	19.805	20.561	21.311	22.056
<b>IV</b>	13,08%	14.501	15.081	15.656	16.227	16.794
<b>V</b>	11,82%	13.105	13.629	14.149	14.665	15.177
<b>Total</b>	100,00%	110.842	115.271	119.669	124.035	128.370

*Fuente: Creación Propia.*

**Tabla 8.9: “Proyección de costo de reemplazo por situación, expresada en miles”**

<b>Situación/Año</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Situación actual</b>	6.709.511	7.270.143	7.864.118	8.493.207	9.159.267
<b>Propuestas</b>	8.200.514	8.885.730	9.611.700	10.380.586	11.194.659

*Fuente: Creación Propia.*

### 8.3 COSTO DE LACTANCIA

El siguiente ítem trata sobre la remuneración pagada a la trabajadora por el tiempo que dedica a alimentar al menor de 2 años y que no destina a trabajar, pero de igual forma se le cancela.

La forma utilizada para calcular este costo consistió en determinar el sueldo por hora de la trabajadora de la misma proyección de sueldos de mujeres por quintil (como se mencionó en secciones anteriores, está basado en el ingreso del trabajo para las mujeres y por quintil de ingreso autónomo personas de la encuesta CASEN), para lo cual se tomó el sueldo por hora de cada quintil y se multiplicó por 1 hora y media (1,5) ya que se consideró dar una media hora adicional para transportarse al lugar en donde se encuentra el menor. También se consideró una semana de 5 días laborales.

**Tabla 8.10: “Proyección de sueldos por quintil”**

Quintil	2011	2012	2013	2014	2015
I	111.103	116.642	122.457	128.562	134.971
II	158.517	166.296	174.456	183.017	191.998
III	194.412	202.243	210.390	218.866	227.683
IV	275.389	285.052	295.053	305.405	316.121
V	715.571	743.245	771.989	801.846	832.857

*Fuente: Creación Propia en Base datos de Encuesta CASEN.*

Al tener el costo de alimentación mensual, se pudo obtener el costo de alimentación para los menores recién nacidos hasta 1 año y los de edad de 1 año hasta 2 años, por separado, ya que cada grupo significa distintas cantidades de semanas. El primer grupo, también se subdivide por propuesta, ya que cada una implica una cantidad de semanas al año distintas, que se puede ver en la siguiente tabla, considerando un año de 52 semanas siendo relevantes las semanas restantes.

**Tabla 8.11: “Semanas de post-natal y semanas restante para completar el año”**

Situación	Semanas de postnatal	Semanas restantes
<b>Situación actual</b>	12	40
<b>Propuesta base</b>	16	36
<b>Propuesta 1</b>	20	32
<b>Propuesta 2</b>	32	20

*Fuente: Creación Propia.*

Posteriormente, se multiplicó el costo de alimentación semanal de cada quintil por las semanas restantes correspondientes a cada situación, que son representativas del reintegro de la trabajadora a su trabajo, por la cantidad de niños nacidos de madres activas proyectadas por quintil para los menores de 1 año y por la cantidad de niños nacidos de madres activas proyectadas por quintil, pero del período inmediatamente anterior, con el objetivo de contemplar a los menores de 1 a 2 años de edad para reflejar que este beneficio de alimentación del menor es hasta que este último cumpla 2 años.

**Tabla 8.12: “Proyección costos de alimentación por situación, expresada en miles”**

Situación	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Sit. actual</b>	95.751.086	103.861.276	112.455.714	121.560.140	131.201.593
<b>Prop. base</b>	91.491.079	99.245.312	107.462.623	116.167.628	125.386.185
<b>Prop. 1</b>	87.231.072	94.629.349	102.469.532	110.775.115	119.570.778
<b>Prop. 2</b>	74.451.050	80.781.457	87.490.259	94.597.578	102.124.555

*Fuente: Creación Propia.*

## 8.4 COSTO DE SALA CUNA

La metodología utilizada para calcular los costos de sala cuna, fue a través del estudio y análisis de la encuesta CASEN del 2006, por quintiles.

En primer lugar, se buscaba responder quién está a cargo de los niños pertenecientes al rango etario afecto a esta investigación. Dado que esa información era necesaria, pero no suficiente, ya que considera a todos los niños aún cuando las madres no sean trabajadoras, se optó por buscar la tasa de mujeres ocupadas en igual fecha y el mismo medio, es decir, la encuesta CASEN. Por lo que al hacer el cruce entre ambos datos, se obtuvo la cifra de niños menores a un año, de un 1 año y 2 años, por quintiles, y que además, sus madres estuvieran ocupadas laboralmente. Pero dado que no era suficiente tener solo el 2006 como base para hacer una proyección correcta, con los datos de nacimientos del Registro Civil y la segmentación de los niños de los datos de CASEN, se consideró la tasa promedio de variación entre los años 2000 y 2009, gracias a los cual, finalmente, se pudo realizar la proyección hasta el 2015.

**Tabla 8.13: “Proyección de nacimientos y de niños de 1 a 2 años”**

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
<b>Número de nacidos</b>	242.700	251.860	257.840	265.840	263.375	262.469	261.566	260.666	259.769	258.876
<b>Menos de un año</b>	205.217	212.962	218.019	224.783	222.699	221.933	221.169	220.408	219.650	218.895
<b>1 año</b>	212.035	220.038	225.262	232.251	230.098	229.306	228.517	227.731	226.948	226.167
<b>2 años</b>	226.399	234.944	240.522	247.985	245.685	244.840	243.998	243.158	242.322	241.488

*Fuente: Creación Propia*

Manteniendo las proporciones de niños en los quintiles fue que se distribuyeron los nacimientos.

Ahora, el otro elemento crítico era saber, o al menos tener en consideración, cuál sería la proporción de mujeres ocupadas por quintiles. Para esto, se utilizaron

datos de la encuesta CASEN y del INE. Para proyectar, se tomó en consideración la tasa promedio de crecimiento de la fuerza laboral femenina y se extendió para todos los quintiles.

**Tabla 8.14: “Proyección de participación laboral femenina”**

Datos CASEN	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
I	20,52%	20,67%	20,77%	21,02%	21,82%	22,62%	23,42%	24,22%	25,02%	25,82%
II	31,43%	31,65%	31,81%	32,19%	32,99%	33,79%	34,59%	35,39%	36,19%	36,99%
III	40,20%	40,49%	40,69%	41,18%	41,98%	42,78%	43,58%	44,38%	45,18%	45,98%
IV	49,21%	49,55%	49,80%	50,40%	51,20%	52,00%	52,80%	53,60%	54,40%	55,20%
V	58,69%	59,10%	59,39%	60,11%	60,91%	61,71%	62,51%	63,31%	64,11%	64,91%
<b>Total</b>	39,20%	39,48%	39,67%	40,15%	40,95%	41,75%	42,55%	43,35%	44,15%	44,95%
<b>Datos INE</b>	38,50%	39,20%	39,70%	40,90%						

*Fuente: Creación Propia*

Sumado a lo anterior, hubo que ver la cantidad de semanas que serían utilizadas en sala cuna por las mujeres, dependiendo en este caso de la edad de niño. Por lo que en la siguiente tabla 8.15, se muestran los diferentes casos según el escenario de las propuestas de la Comisión.

**Tabla 8.15: “Número de meses de utilización de la sala cuna”**

	<1 año	1 año	2 años
<b>Situación actual</b>	9	11,25	11,25
<b>Propuesta base</b>	7,25	11,25	11,25
<b>Alternativa 1</b>	6,25	11,25	11,25

*Fuente: Creación Propia*

**Tabla 8.16: “Número de meses de utilización de la sala cuna para el escenario alternativa 2”**

	<1 año, jornada completa	<1 año, media jornada	1 año	2 años
<b>Alternativa 2</b>	3,25	6	11,25	11,25

*Fuente: Creación Propia*

Cabe señalar que para los casos de 1 y 2 años, se consideraron 11,25 semanas, dado que se establecen tres semanas de vacaciones para la madre trabajadora. En cuanto a los menores de un año, varía caso a caso. En la situación actual hay nueve semanas de post-natal más tres semanas de vacaciones. La propuesta base considera dieciséis semanas de post-natal y tres de vacaciones. Y el escenario alternativa 1 considera veinte semanas de post-natal y tres semanas vacaciones.

**Tabla 8.17: “Semanas de post-natal y vacaciones según escenario”**

	Post-natal	Vacaciones
<b>Situación actual</b>	9	3
<b>Propuesta base</b>	16	3
<b>Alternativa 1</b>	20	3

*Fuente: Creación Propia*

Por último, el escenario de la alternativa 2 tiene trato aparte, dado que se consideran ocho semanas de post-natal sin trabajo parcial, veinticuatro semanas de trabajo en media jornada y por últimos tres semanas de vacaciones. Esto se refleja en la tabla presentada a continuación:

**Tabla 8.18: “Semanas de post-natal y vacaciones escenario alternativa 2”**

	Post-natal fijo	Post-natal flexible	Vacaciones
<b>Alternativa 2</b>	8	24	3

*Fuente: Creación Propia*

Para completar el análisis, se consideraron los valores de las salas cunas. Para esto, se hizo una investigación, recolectando datos de JUNJI e INTEGRA, los cuales presentan una mayor relación con los primeros quintiles. Para el tercer quintil, se consideró el precio de una sala cuna promedio de nivel medio y para los dos quintiles de mayores ingresos se consideró el valor de mercado de jardines de comunas de altos ingresos. La tasa de crecimiento de los precios que se consideró fue de un cuatro por ciento y los resultados se presentan a continuación:

**Tabla 8.19: “Proyección de precios de sala cuna”**

<b>Quintil</b>	<b>Año 2011</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>	<b>Año 2015</b>
<b>I</b>	\$ 145.000	\$ 150.800	\$ 156.832	\$ 163.105	\$ 169.629
<b>II</b>	\$ 145.000	\$ 150.800	\$ 156.832	\$ 163.105	\$ 169.629
<b>III</b>	\$ 160.000	\$ 166.400	\$ 173.056	\$ 179.978	\$ 187.177
<b>IV</b>	\$ 210.000	\$ 218.400	\$ 227.136	\$ 236.221	\$ 245.670
<b>V</b>	\$ 210.000	\$ 218.400	\$ 227.136	\$ 236.221	\$ 245.670

*Fuente: Creación Propia*

## 8.5 UTILIZACIÓN DE LAS LICENCIAS MÉDICAS POR ENFERMEDADES GRAVES EN MENORES DE UN AÑO

Para realizar el análisis que se presentará más adelante, es clave determinar cuántos días son lo que se toman en promedio las madres trabajadoras una vez finalizado el postnatal. Esto fue conversado con la experta Susana Jiménez, pero también se consideró necesario realizar un procedimiento más cuantitativo para determinar esta cifra. Por lo tanto, la tabla 8.20, muestra esta información proporcionada por SUSESO.

Cabe señalar que existe una tendencia al aumento de las licencias en cuanto a las semanas por niño se refiere, tal como se muestra en el gráfico 8.1. Una mujer en promedio en el año 2006 utilizaba 10 semanas de licencias una vez cumplido el postnatal, en cambio en el 2009, una mujer en promedio utilizaba 14 semanas de licencias después del postnatal.

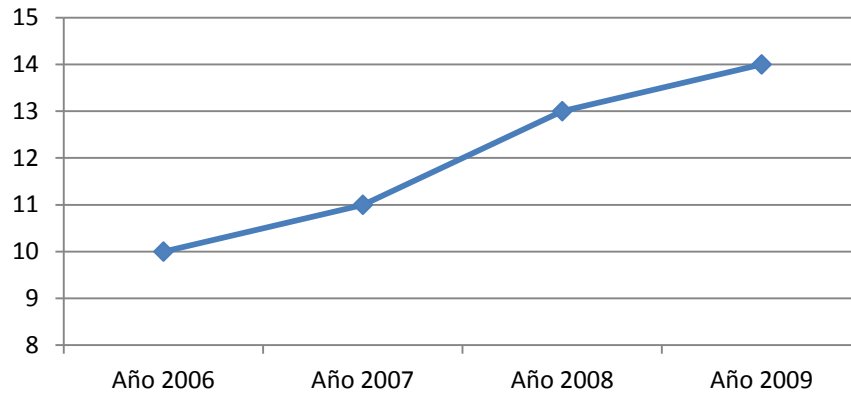
**Tabla 8.20: “Cálculo de días y semanas de licencias por niño”**

	<b>Días de Permisos</b>	<b>N° Niños</b>	<b>Días Por niño</b>	<b>Semanas por Niños</b>
Año 2006	3.949.480	80.164	49,27	10
Año 2007	4.589.016	83.189	55,16	11
Año 2008	5.330.917	85.165	62,60	13
Año 2009	6.313.943	87.807	71,91	14
<b>Promedio</b>				<b>12</b>

*Fuente: Creación Propia*



**Gráfico 8.1: “Semanas de licencias por niño”**



*Fuente: Creación Propia.*

A continuación, se procederá a consolidar cada uno de los costos mencionados en las secciones anteriores. Gracias a esto, se podrá tener un flujo general proyectado hasta el año 2015, el cual permitirá analizar cada una de las propuestas desde un punto de vista macro.

## 8.6 FLUJOS CONSOLIDADO PARA EL TOTAL DE LOS COSTOS

Tabla 8.21: “Proyección de costos de maternidad situación actual, expresada en miles”

<b>Costo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b><i>Estado</i></b>					
<b>Subsidio Prenatal</b>	\$ 39.696.299	\$ 41.148.913	\$ 42.654.683	\$ 44.215.554	\$ 45.833.542
<b>Subsidio Postnatal</b>	\$ 75.206.048	\$ 78.114.924	\$ 81.136.312	\$ 84.274.564	\$ 87.534.199
<b>Permisos Maternales</b>	\$ 88.126.767	\$ 95.025.121	\$ 102.463.461	\$ 110.484.057	\$ 119.132.486
<b>Costo Sala Cuna</b>	\$ 5.259.150	\$ 5.606.933	\$ 5.971.300	\$ 6.352.176	\$ 6.753.968
<b>Subtotal Estado</b>	<b>\$ 208.288.264</b>	<b>\$ 219.895.891</b>	<b>\$ 232.225.757</b>	<b>\$ 245.326.351</b>	<b>\$ 259.254.195</b>
<b><i>Empresa</i></b>					
<b>Costo de Reemplazo</b>	\$ 6.709.511	\$ 7.270.143	\$ 7.864.118	\$ 8.493.207	\$ 9.159.267
<b>Derecho de Lactancia</b>	\$ 95.751.086	\$ 103.861.276	\$ 112.455.714	\$ 121.560.140	\$ 131.201.593
<b>Costo transporte</b>	\$ 3.189.935	\$ 3.609.056	\$ 3.975.521	\$ 4.350.157	\$ 4.667.350
<b>Costo Sala Cuna</b>	\$ 23.683.185	\$ 24.898.630	\$ 26.175.266	\$ 27.514.702	\$ 28.908.489
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>\$ 129.333.718</b>	<b>\$ 139.639.104</b>	<b>\$ 150.470.619</b>	<b>\$ 161.918.206</b>	<b>\$ 173.936.698</b>
<b>Total Costo</b>	<b>\$ 337.621.982</b>	<b>\$ 359.534.995</b>	<b>\$ 382.696.376</b>	<b>\$ 407.244.557</b>	<b>\$ 433.190.893</b>

Fuente: Creación Propia

**Tabla 8.22: “Proyección de costos de maternidad propuesta base, expresada en miles”**

<b>Costo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b><u>Estado</u></b>					
<b>Subsidio Prenatal</b>	\$ 39.696.299	\$ 41.148.913	\$ 42.654.683	\$ 44.215.554	\$ 45.833.542
<b>Subsidio Postnatal</b>	\$ 100.274.731	\$ 104.153.232	\$ 108.181.750	\$ 112.366.085	\$ 116.712.265
<b>Permisos Maternales</b>	\$ 44.063.384	\$ 47.512.560	\$ 51.231.731	\$ 55.242.029	\$ 59.566.243
<b>Costo Sala Cuna</b>	\$ 5.101.825	\$ 5.439.356	\$ 5.793.452	\$ 6.163.504	\$ 6.553.890
<b>Subtotal Estado</b>	<b>\$ 189.136.238</b>	<b>\$ 198.254.062</b>	<b>\$ 207.861.616</b>	<b>\$ 217.987.171</b>	<b>\$ 228.665.940</b>
<b><u>Empresa</u></b>					
<b>Costo de Reemplazo</b>	\$ 8.200.514	\$ 8.885.730	\$ 9.611.700	\$ 10.380.586	\$ 11.194.659
<b>Derecho de Lactancia</b>	\$ 91.491.079	\$ 99.245.312	\$ 107.462.623	\$ 116.167.628	\$ 125.386.185
<b>Costo transporte</b>	\$ 3.114.259	\$ 3.523.349	\$ 3.881.147	\$ 4.246.913	\$ 4.556.570
<b>Costo Sala Cuna</b>	\$ 23.173.690	\$ 24.362.712	\$ 25.612.026	\$ 26.922.712	\$ 28.286.452
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>\$ 125.979.542</b>	<b>\$ 136.017.104</b>	<b>\$ 146.567.496</b>	<b>\$ 157.717.838</b>	<b>\$ 169.423.867</b>
<b>Total Costo</b>	<b>\$ 315.115.781</b>	<b>\$ 334.271.166</b>	<b>\$ 354.429.111</b>	<b>\$ 375.705.009</b>	<b>\$ 398.089.807</b>

*Fuente: Creación Propia*

**Tabla 8.23: “Supuestos para proyección de costos de maternidad propuesta base”**

<b>Subsidio Postnatal</b>	Cambio en la proporción de 12 a 16 semanas
<b>Permisos Maternales</b>	Cambio en la proporción de 12 a 6 semanas

*Fuente: Creación Propia*

**Tabla 8.24: “Proyección de costos de maternidad propuesta 1, expresada en miles”**

<b>Costo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b><u>Estado</u></b>					
<b>Subsidio Prenatal</b>	\$ 13.232.100	\$ 13.716.304	\$ 14.218.228	\$ 14.738.518	\$ 15.277.847
<b>Subsidio Postnatal</b>	\$ 125.343.414	\$ 130.191.541	\$ 135.227.187	\$ 140.457.606	\$ 145.890.331
<b>Permisos Maternales</b>	\$ 29.375.589	\$ 31.675.040	\$ 34.154.487	\$ 36.828.019	\$ 39.710.829
<b>Sala Cuna</b>	\$ 5.011.925	\$ 5.343.598	\$ 5.691.825	\$ 6.055.691	\$ 6.439.560
<b>Subtotal Estado</b>	<b>\$ 172.963.027</b>	<b>\$ 180.926.483</b>	<b>\$ 189.291.727</b>	<b>\$ 198.079.834</b>	<b>\$ 207.318.567</b>
<b><u>Empresa</u></b>					
<b>Costo de Reemplazo</b>	\$ 8.200.514	\$ 8.885.730	\$ 9.611.700	\$ 10.380.586	\$ 11.194.659
<b>Derecho de Lactancia</b>	\$ 87.231.072	\$ 94.629.349	\$ 102.469.532	\$ 110.775.115	\$ 119.570.778
<b>Costo transporte</b>	\$ 3.071.016	\$ 3.474.374	\$ 3.827.219	\$ 4.187.916	\$ 4.493.268
<b>Costo Sala Cuna</b>	\$ 22.882.550	\$ 24.056.474	\$ 25.290.174	\$ 26.584.431	\$ 27.931.002
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>\$ 121.385.152</b>	<b>\$ 131.045.927</b>	<b>\$ 141.198.625</b>	<b>\$ 151.928.049</b>	<b>\$ 163.189.707</b>
<b>Total Costo</b>	<b>\$ 294.348.179</b>	<b>\$ 311.972.410</b>	<b>\$ 330.490.352</b>	<b>\$ 350.007.883</b>	<b>\$ 370.508.274</b>

*Fuente: Creación Propia*

**Tabla 8.25: “Supuestos para proyección de costos de maternidad propuesta 1”**

<b>Subsidio Prenatal</b>	Cambio de 6 a 2 por lo que es un 1/3
<b>Subsidio Postnatal</b>	Cambio en la proporción de 12 a 20 semanas
<b>Permisos Maternales</b>	Cambio en la proporción de 12 a 4 semanas

*Fuente: Creación Propia*

**Tabla 8.26: “Proyección de costos de maternidad propuesta 2, expresada en miles”**

<b>Costo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b><u>Estado</u></b>					
<b>Subsidio Prenatal</b>	\$ 13.232.100	\$ 13.716.304	\$ 14.218.228	\$ 14.738.518	\$ 15.277.847
<b>Subsidio Postnatal</b>	\$ 125.343.414	\$ 130.191.541	\$ 135.227.187	\$ 140.457.606	\$ 145.890.331
<b>Permisos Maternales</b>	\$ 14.687.795	\$ 15.837.520	\$ 17.077.244	\$ 18.414.010	\$ 19.855.414
<b>Sala Cuna</b>	\$ 4.743.137	\$ 5.057.272	\$ 5.387.930	\$ 5.733.279	\$ 6.097.636
<b>Subtotal Estado</b>	<b>\$ 158.006.445</b>	<b>\$ 164.802.638</b>	<b>\$ 171.910.589</b>	<b>\$ 179.343.413</b>	<b>\$ 187.121.228</b>
<b><u>Empresa</u></b>					
<b>Costo de Reemplazo</b>	\$ 8.200.514	\$ 8.885.730	\$ 9.611.700	\$ 10.380.586	\$ 11.194.659
<b>Derecho de Lactancia</b>	\$ 74.451.050	\$ 80.781.457	\$ 87.490.259	\$ 94.597.578	\$ 102.124.555
<b>Costo transporte</b>	\$ 2.941.286	\$ 3.327.448	\$ 3.665.435	\$ 4.010.926	\$ 4.303.361
<b>Costo Sala Cuna</b>	\$ 22.011.770	\$ 23.140.504	\$ 24.327.474	\$ 25.572.560	\$ 26.867.741
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>\$ 107.604.620</b>	<b>\$ 116.135.140</b>	<b>\$ 125.094.868</b>	<b>\$ 134.561.650</b>	<b>\$ 144.490.316</b>
<b>Total Costo</b>	<b>\$ 265.611.065</b>	<b>\$ 280.937.778</b>	<b>\$ 297.005.457</b>	<b>\$ 313.905.063</b>	<b>\$ 331.611.545</b>

*Fuente: Creación Propia*

**Tabla 8.27: “Supuestos para proyección de costos de maternidad propuesta 2”**

<b>Subsidio Prenatal</b>	Cambio de 6 a 2 por lo que es un 1/3
<b>Subsidio Postnatal</b>	Cambio en la proporción de 12 a 20 semanas
<b>Permisos Maternales</b>	Cambio en la proporción de 12 a 2 semanas, dado que siempre está la posibilidad de que sigan existiendo

*Fuente: Creación Propia*

**Tabla 8.28: “Resumen de VAC’s de las situaciones”**

	<b>Situación actual</b>	<b>Propuesta base</b>	<b>Propuesta 1</b>	<b>Propuesta 2</b>
<b>Tasa descuento</b>	6%	6%	6%	6%
<b>VAC Total</b>	\$ 1.606.096.694	\$ 1.487.434.121	\$ 1.386.931.730	\$ 1.246.423.256
<b>VAC Estado</b>	\$ 975.237.410	\$ 872.939.193	\$ 794.947.853	\$ 721.960.538
<b>VAC Empresa</b>	\$ 630.859.285	\$ 614.494.928	\$ 591.983.878	\$ 524.462.718

*Fuente: Creación Propia*

## **9. ANÁLISIS TIPIFICADO EN BASE AL PERFIL SOCIOECONÓMICO**

En esta parte de la investigación, se realizará un análisis a nivel micro, esto implica que se creará una división de las trabajadoras chilenas en 3 perfiles distintos, los que serán divididos por variables socioeconómicas.

La idea de esto es lograr un análisis más concreto y representativo de la realidad nacional, con la finalidad de poder generar un marco amplio en cuanto al análisis de las propuestas y tener una visión complementaria al análisis agregado realizado en la sección anterior.

Para realizar esto, también se utilizará el sistema de flujos descontados y el VAC, por las mismas razones explicadas en la sección anterior. Esto permitirá, además, que el lector cuente con información que pueda ser comparada entre sí.

## 9.1 DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE TRABAJADORAS

A continuación, se presentará la descripción de cada uno de los 3 perfiles creados para realizar esta sección de la tesis.

- A) **Trabajadora representativa Sueldo bajo:** Esta trabajadora recibe el sueldo mínimo y utiliza el servicio de sala cuna de JUNJI.

Característica	Descripción
Sueldo	Recibe el sueldo mínimo de \$172.000.-
Sala Cuna	Utiliza el servicio de JUNJI.

- B) **Trabajadora representativa sueldo promedio:** Esta trabajadora recibe el sueldo medio de las mujeres chilenas, sacado de INE, y utiliza el servicio de sala cuna JUNJI cuyo costo es promedio en relación al mercado.

Característica	Descripción
Sueldo	Recibe \$356.733.-
Sala Cuna	Utiliza el servicio de una sala cuna privada de estrato medio.

- C) **Trabajadora representativa sueldo alto:** Esta trabajadora recibe un sueldo de 60 UF (por el tope del subsidio), utiliza el servicio de sala cuna privada cuyo costo es alto en relación al mercado.

Característica	Descripción
Sueldo	Recibe sueldo de 60 UF tope (Precio UF= \$21.418,92), lo que equivale a \$1.285.135
Sala Cuna	Utiliza el servicio de una sala cuna privada de estrato alto.

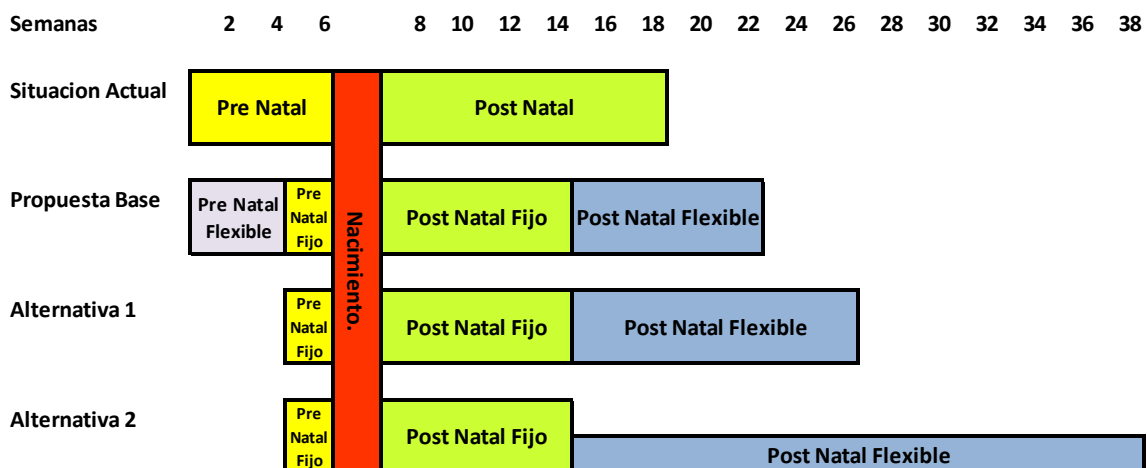


## 9.2 DESCRIPCIÓN DE PROPUESTAS

Para la evaluación de los costos asociados a la maternidad se seguirá la siguiente idea: en primera instancia, se evaluarán las distintas propuestas de descanso maternal, lo que se encuentra en el gráfico 9.1, el cual considera la situación actual de 18 de semanas de descanso maternal y las tres posibilidades que presentó el Instituto Libertad y Desarrollo a la comisión “Mujer, Trabajo y Maternidad”, en la que existe una Propuesta Base de 22 semanas y dos alternativas a esta, las cuales difieren en cuanto a la modalidad de distribución de las mismas 22 semanas.

- A) **Situación actual:** Esta considera 6 semanas de pre-natal obligatorio y 12 semanas de post-natal también obligatorio e irrenunciable, siendo ambos períodos de carácter fijo. En total, suman 18 semanas de licencia maternal.
  
- B) **Propuesta base:** Propone mínimo 2 semanas obligatorias de pre-natal y un máximo de 6 semanas. Esto se hace con el fin de dar la posibilidad a las mujeres que se encuentran en buen estado de salud de poder seguir desarrollando su carrera profesional. En cuanto al post-natal, se consideran 8 semanas obligatorias de descanso y 8 semanas flexibles, las cuales pueden ser negociadas con el empleador en cuanto a cómo se distribuirán.
  
- C) **Alternativa 1:** Esta propuesta implica 2 semanas de pre-natal fijo. En cuanto al post-natal, se consideran 8 semanas fijas y 12 semanas flexibles.
  
- D) **Alternativa 2:** Considera 2 semanas de pre-natal fijo y 8 semanas de post-natal de las mismas características. En cuanto al post-natal, propone 24 semanas de media jornada, con la finalidad de que la madre pueda estar mayor tiempo con el recién nacido sin dejar de lado su desarrollo profesional.

**Gráfico 9.1: “Modalidades descanso maternal”**



*Fuente: Instituto Libertad y Desarrollo.*

Una vez que ya se cuenta con la identificación de perfiles representativos de la sociedad chilena y un detalle de las propuestas, se procederá a cuantificar los costos que cada una de las propuestas significa, más un análisis de la situación actual.

Además de lo anterior, se calcularán los Valores Actuales de Costos (VAC) tanto para las empresas como para el Estado en cada uno de los casos mencionados anteriormente.

Finalmente, se generó el indicador “veces el sueldo”, que corresponde a la cantidad de sueldos contenidos en el costo total de maternidad para cada perfil de trabajadora. Los autores piensan que este indicador es eficaz para poder realizar una comparación de cómo afecta cada propuesta a cada perfil de trabajadora.

### 9.3 DESCRIPCIÓN DE LOS COSTOS CONSIDERADOS Y FORMA DE CÁLCULO

Los costos considerados para la construcción de los flujos de caja son los antes mencionados en esta tesis, y están pensados tanto desde el punto de vista de la empresa que contrata a la trabajadora, como desde el punto de vista del Estado como organismo proveedor de subsidio, pero no contemplado como empleador.

Dependiendo del caso de cada trabajadora, hay costos que son por cuenta del Estado o de la empresa, y con la finalidad de que el lector logre un entendimiento más acabado del tema, a continuación se procederá a describirlos nuevamente, pero esta vez enfocado en este análisis que tiene un perfil microeconómico y considerando que en esta sección se crearán 3 perfiles distintos, a diferencia del realizado en la sección octava, el cual consistía en un análisis general.

- **Subsidio por Maternidad:** Es por cuenta del Estado en todos los casos y corresponde al sueldo de la trabajadora que han caracterizado los investigadores de esta tesis. Su forma de cálculo es igual al sueldo que deja de percibir la trabajadora al momento de iniciada su licencia de maternidad, y depende del sueldo fijado para cada tipo de trabajadora y se describe en la tabla 9.1 que se presenta más abajo.
- **Sala Cuna:** Corresponde al valor que cobran las salas cunas privadas (para esta tesis, serán sala cuna promedio y sala cuna alta), es decir, su precio de venta, y en el caso particular de JUNJI, es el costo por niño. Los autores supusieron que tanto en la situación actual como las situaciones de las distintas propuestas, las trabajadoras hacen uso de estos servicios y son cancelados por las empresas, salvo JUNJI, que es un gasto del Estado, por provenir de arcas fiscales el financiamiento para esta Institución. El hecho de diferenciar entre jornada completa y media jornada es porque una de las propuestas contempla trabajo part-

time, por ende, se requiere sala cuna solo por medio día, que para las salas cunas privadas es el precio que ellas tienen, y para JUNJI, la mitad del costo por niño como se puede ver en la tabla 9.1.

- **Costo de Reemplazo:** Corresponde a las vacaciones que se deben cancelar a quien realiza el reemplazo de la trabajadora con licencia por maternidad y se calculó como se mencionó en capítulos anteriores. Varía porque la cantidad de días a reemplazar difiere entre la situación actual y las propuestas, pero dichas propuestas, a pesar de sus modalidades y de que una de ellas implica trabajo medio día, implican la misma cantidad de días totales de reemplazo, ya que los investigadores se dieron el supuesto de que 1 día de trabajo es igual a 2 medios días donde los montos se describen en la tabla 9.1. La fórmula de cálculo se presenta a continuación basada en que en primer lugar, la ley estipula que por cada mes trabajado, el trabajador tiene derecho a 1,75 días de vacaciones pagadas (lo que en un año de 12 meses corresponde a 21 días seguidos), posteriormente, se calculó a cuántos meses corresponden las semanas de la licencia de maternidad sobre la base de un mes de 4 semanas, y como cálculo final, se determinó el sueldo diario sobre dos supuestos, donde el primero es que el mes tiene 30 días, y el segundo, que el reemplazante recibirá el mismo sueldo que la trabajadora con permiso por maternidad gozaba, por tanto, el sueldo diario para ambos es equivalente. Ya con todos estos cálculos, se pudo construir el costo de reemplazo por la multiplicación de los meses equivalentes a la duración de la licencia por el factor de 1,75 por el sueldo base.

- **Derecho de Alimentación:** Es el tiempo de trabajo que la empresa no aprovecha, pero debe cancelar de igual manera, y está basado en la remuneración de la trabajadora, y se considera una hora y media diaria de meses de 20 días laborales (hora legal más 30 minutos de traslado al lugar físico/sala cuna en donde se encuentra el menor).
- **Costo de Transporte:** Es 2 viajes diarios en transporte público a \$500 cada uno, bajo la lógica de que a la trabajadora se le debe pagar el pasaje de ida y vuelta a la sala cuna para alimentar a su hijo y su fórmula es la que se presenta abajo.

A continuación, se presenta la tabla 9.1, la cual resume todos los costos mencionados anteriormente y los expresa en cifras concretas. Además, se especifica si es pagado por el Estado o por la empresa y la unidad de tiempo en la cual se incurre en este gasto.

**Tabla 9.1 "Resumen de costos en base a perfil socioeconómico"**

Perfil Costos	Estado			Empresa			Unidad Temporal
	Bajo	Promedio	Alto	Bajo	Promedio	Alto	
Subsidio	172.000	356.733	1.285.135				Mensual
Sala Cuna Jornada Completa	150.000				160.000	220.000	Mensual
Sala Cuna Media Jornada	75.000				120.000	160.000	Mensual
Costo Reemplazo Situación Base				45.150	93.642	337.348	Pago 1 vez
Costo Reemplazo Propuestas				55.183	114.452	412.314	Pago 1 vez
Derecho Alimentación				28.667	59.455	214.189	Mensual
Costo Transporte				20.000	20.000	20.000	Mensual

*Fuente: Creación propia*

Dado lo expuesto anteriormente, a continuación se procede a explicitar los flujos correspondientes a cada perfil de trabajadora, cumpliendo así con el objetivo de los investigadores de poder cuantificar los análisis realizados.

**Tabla 9.2 "Flujo tipificado trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos"**

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo																					
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	A2
<b>Estado</b>																												
Subsidio	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43											
Sala Cuna JUNJI																												
Sub total Estado																		38	38	150	150	150	150	150	150	150	1.688	
Estado	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	38	38	150	150	150	150	150	150	150	1.688		
<b>Empresa</b>																												
Costo de Reemplazo																												
Derecho de Lactancia																												
Costo transporte																												
Subtotal Empresa																	45											
Empresa																	7	7	29	29	29	29	29	29	29	323		
Costo transporte																	5	5	20	20	20	20	20	20	20	264		
Subtotal Empresa																	57	12	49	49	49	49	49	49	49	587		
Empresa																	57	12	49	49	49	49	49	49	49	587		
<b>Total Costo</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>95</b>	<b>50</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>2.274</b>		

Fuente: Creación Propia

**Tabla 9.3 "Resumen de VAC en pesos e indicador de veces sueldo"**

VAC Estado	3.343.865
VAC Empresa	915.915
VAC	4.259.779
Veces su sueldo	24,77

Fuente: Creación Propia

**Tabla 9.4 "Flujo tipificado trabajadora con sueldo promedio expresado en miles de pesos"**

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo																					
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	A2
<b>Estado</b>																												
Subsidio	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89										
Sala Cuna JUNJI																			38	38	150	150	150	150	150	150	150	1.688
<b>Sub total Estado</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>1.688</b>	
<b>Empresa</b>																												
Costo de Reemplazo																		94										
Derecho de Lactancia																		15	15	59	59	59	59	59	59	59	669	
Costo transporte																		5	5	20	20	20	20	20	20	20	264	
<b>Subtotal Empresa</b>																	<b>114</b>	<b>20</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>933</b>		
<b>Total Costo</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>151</b>	<b>57</b>	<b>229</b>	<b>229</b>	<b>229</b>	<b>229</b>	<b>229</b>	<b>229</b>	<b>229</b>	<b>2.620</b>		

Fuente: Creación Propia

**Tabla 9.5 "Resumen de VAC en pesos e indicador de veces sueldo"**

<b>VAC Estado</b>	4.164.041
<b>VAC Empresa</b>	1.492.856
<b>VAC</b>	5.656.897
<b>Veces su sueldo</b>	15,86

Fuente: Creación Propia



**Tabla 9.6 “Flujo tipificado trabajadora con sueldo tope de 60 UF expresado en miles de pesos”**

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo																					
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	A2
<i>Estado</i>																												
Subsidio	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321										
<b>Sub total Estado</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>										
<i>Empresa</i>																												
Costo de Reemplazo																			337									
Sala Cuna Privada																			55	55	220	220	220	220	220	220	220	2.475
Derecho de Lactancia																			54	54	214	214	214	214	214	214	214	2.410
Costo transporte																			5	5	20	20	20	20	20	20	20	264
<b>Subtotal Empresa</b>																			<b>451</b>	<b>114</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>5.149</b>
<b>Total Costo</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>451</b>	<b>114</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>5.149</b>	

Fuente: Creación Propia

**Tabla 9.7 "Resumen de VAC en pesos e indicador de veces sueldo"**

<b>VAC Estado</b>	5.705.745
<b>VAC Empresa</b>	8.176.683
<b>VAC</b>	13.882.428
<b>Veces su sueldo</b>	10,80

Fuente: Creación Propia

Si al lector le interesa en observar los flujos obtenidos del análisis de las otras propuestas, puede recurrir a los anexos encontrados al final de esta tesis.

A continuación, en la tabla 9.8 se muestra el resumen de los Valores de los Costos Actualizados (VAC) para cada una de los perfiles creados. Se aprecia que el costo en que incurre el Estado es ampliamente mayor que el costo de las empresas, salvo en los salarios altos, donde se da la relación inversa, en los cuales, las empresas tienen que absorber la mayoría de los costos maternos.

**Tabla 9.8: “Resumen de VAC situación actual”**

<b>Situación Actual</b>	<b>Bajo</b>	<b>Promedio</b>	<b>Alto</b>
VAC Estado	\$ 3.343.865	\$ 4.164.041	\$ 5.705.745
VAC Empresa	\$ 915.915	\$ 1.492.856	\$ 8.176.683
VAC	\$ 4.259.779	\$ 5.656.897	\$ 13.882.428

*Fuente: Creación Propia.*

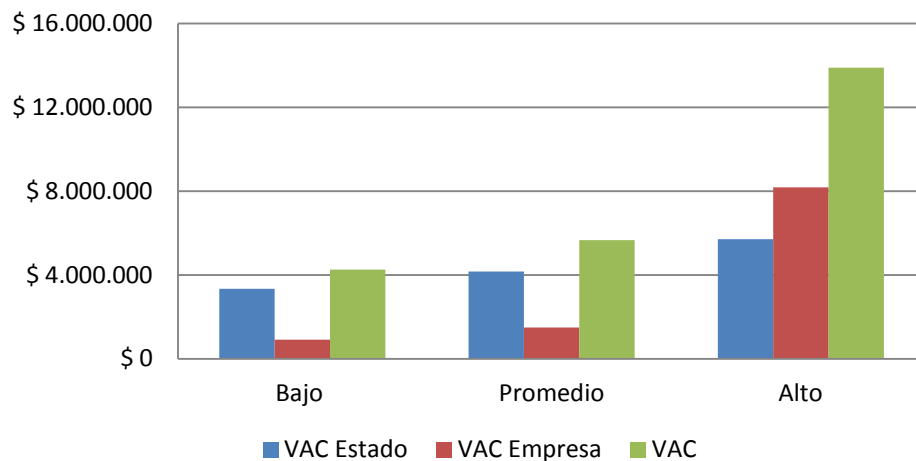
En relación a lo anterior, cabe hacer una mención especial al costo de sala cuna, puesto que en los dos primeros casos (bajo y promedio), es el Estado quien solventa dicho costo por medio de la JUNJI (los fondos de JUNJI son fondos públicos), en cambio, en el caso de salario alto, las empresas cubren el costo de sala cuna.

En la medida que las trabajadoras chilenas tiendan a entrar más al mercado laboral y siendo cada vez más capacitadas, se tendrá un Estado que gasta más, pero que es apoyado en mayor cuantía por las empresas privadas.

Para poder enriquecer el desarrollo del análisis, se muestra a continuación el gráfico 9.2, donde se aprecia que a menor sueldo de la trabajadora, mayor es el costo que cubre el Estado, lo que no ocurre para la trabajadora de sueldo alto. Esto se puede explicar principalmente por dos fenómenos: primero, porque la hora de derecho de alimentación de la trabajadora que recibe un sueldo más alto es una hora de productividad más cara que la hora de productividad de las demás trabajadoras, y segundo, porque al tener un mayor ingreso, la trabajadora de sueldo más alto debe acceder a una sala cuna privada que será costeadada por la empresa en que trabaja.

Para el caso de la trabajadora de sueldo alto, el costo de derecho de lactancia y el de sala cuna privada es muy similar, pero depende directamente del salario, por tanto y en cuanto, a un mayor salario, habrá un mayor costo por derecho de lactancia, lo que no significa que el costo de sala cuna aumente en esa proporción, ya que este costo no depende del salario, sino que depende del mercado de las salas cunas.

**Gráfico 9.2: “VAC Situación Actual”**

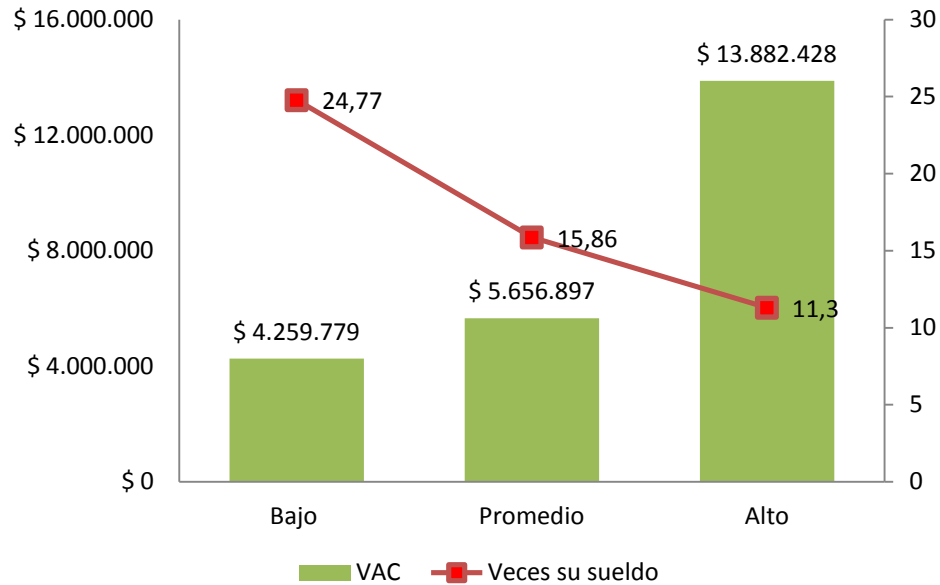


*Fuente: Creación Propia.*

En el gráfico 9.3, se relaciona el VAC total con las veces que el salario de cada trabajadora está comprendido por el costo que significa la maternidad, es decir, la fórmula es como sigue a continuación:

---

**Gráfico 9.3: “Situación Actual VAC's versus veces el sueldo”**



*Fuente: Creación Propia.*

Siguiendo con el análisis, se tiene que en la medida que mayor es el salario, menor es el número de veces contenido en el costo de la maternidad. Por lo que una mujer de bajo salario le representa a la sociedad 24,77 veces su salario como costo total maternal. En cambio, una mujer de salario alto solo implica 11,3 veces su salario por el costo total de la maternidad. Esto no implica que las mujeres de salario elevado sean menos costosas, lo que se quiere mostrar es solo la relación entre el VAC y el salario.

Los resultados obtenidos de los distintos tipos de flujos para cada trabajadora se pueden resumir en la siguiente tabla 9.9.

**Tabla 9.9: “Resumen de VAC”**

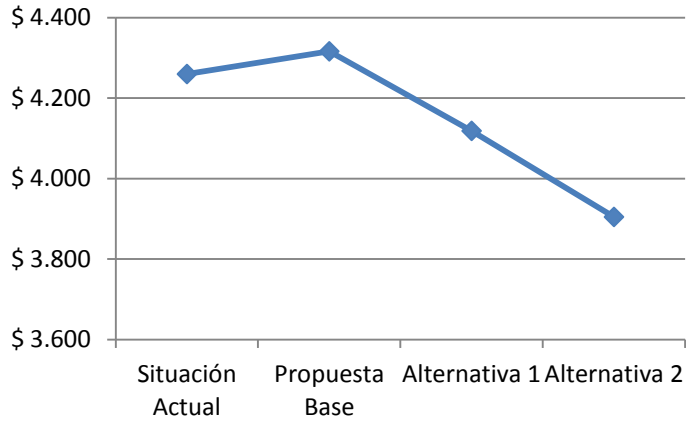
	VAC Estado			VAC Empresa		
	Bajo	Promedio	Alto	Bajo	Promedio	Alto
<b>Propuesta base</b>	\$ 3.438.131	\$ 4.438.173	\$ 6.957.016	\$ 878.062	\$ 1.435.263	\$ 7.184.632
<b>Prop. alternativa 1</b>	\$ 3.287.928	\$ 4.283.126	\$ 6.923.317	\$ 830.648	\$ 1.247.111	\$ 7.363.662
<b>Prop. alternativa 2</b>	\$ 3.214.970	\$ 4.206.266	\$ 6.896.173	\$ 689.778	\$ 1.127.407	\$ 6.688.377

*Fuente: Creación Propia*

De la tabla anterior, se desprende que la propuesta 2 es la que implica un menor costo tanto para las empresas como para el Estado. Esto se produce porque esta alternativa significa menos costos de lactancia y menos costo de subsidio, ya que la mujer se incorpora antes al trabajo, lo que en general produce mayor flexibilidad para el sistema, produciéndose de este modo, un menor costo para la sociedad en general.

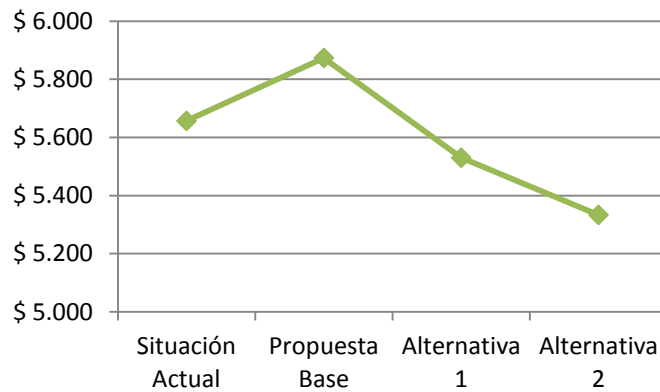
A continuación, se presentan los gráficos 9.4, 9.5 y 9.6. Lo primero que se concluye es que la propuesta base produce un aumento del VAC en relación al sueldo en los tres perfiles de trabajadoras en comparación con la situación existente en la actualidad. En segundo lugar, se aprecia que la alternativa 2 es la más conveniente en los tres casos, por lo tanto, se concluye que mientras mayor flexibilidad se le otorgue al sistema (específicamente la opción del part-time propuesta en este caso), menor es el VAC para todos los perfiles estudiado.

**Gráfico 9.4: “VAC trabajadora sueldo bajo”**



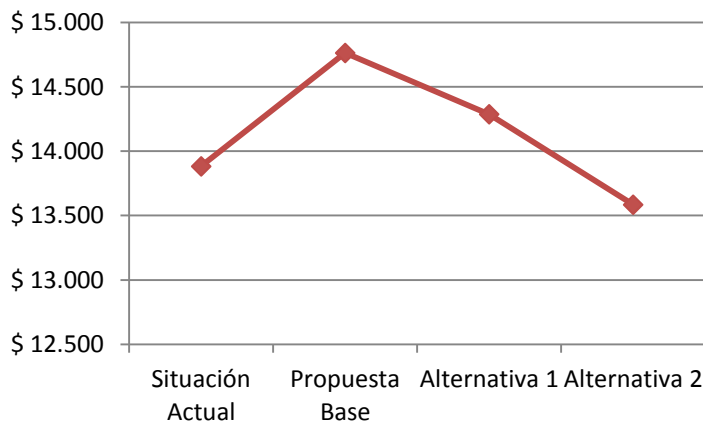
Fuente: Creación Propia

**Gráfico 9.5: “VAC trabajadora sueldo promedio”**



Fuente: Creación Propia

**Gráfico 9.6: “VAC trabajadora sueldo alto”**



Fuente: Creación Propia

## 10. CONCLUSIONES

Después de todos los cálculos y análisis realizados tanto para la evaluación global como para la evaluación de acuerdo al tipo de trabajadora, el resultado obtenido con esta tesis es que dentro de las alternativas contempladas para extender el post-natal, una de estas se destacó por sobre las otras al presentar menores flujos y menores VAC's en ambos tipos de análisis, y esta es la propuesta 2, que contempla trabajo de medio tiempo.

Esta alternativa presenta una mayor flexibilidad laboral en el sentido que permite un reintegro parcial de la trabajadora a sus labores habituales, permitiendo que esta recupere paulatinamente su ritmo de trabajo anterior a la licencia por maternidad, teniendo un impacto positivo para su rol laboral y también permitiendo que siga cumpliendo su rol de madre y manteniendo contacto con su hijo(a) para enriquecer el apego necesario para el desarrollo del menor. Además, esta opción permite que la madre trabajadora continúe con su desarrollo profesional y que su natalidad no le signifique un retroceso en este sentido.

Relacionado con lo anterior, y tal como se planteó al inicio de esta tesis, el país necesita incentivar a las mujeres para que sean madres, pero también necesita que estas se incorporen al mercado laboral, para así, poder alcanzar el desarrollo. Y es justamente esta alternativa la que permite que ambos objetivos se cumplan. Por lo tanto, y en relación a la hipótesis planteada por los investigadores, se comprobó que esta se cumple a cabalidad, ya que la alternativa que implica introducir una mayor flexibilidad a la etapa maternal resultó ser la más conveniente económicamente para la sociedad como un todo, dado principalmente por los menos costos de su aplicación y por las mayores oportunidades laborales que entrega a las mujeres.

También, gracias a esta investigación, los autores pudieron comprobar la falacia que implica el paradigma arraigado tanto en los empleadores como en las trabajadoras, de que el alargamiento del post-natal necesariamente significará un mayor costo tanto para la empresa contratante como para el Estado. En ambos tipos

de análisis, los investigadores se pudieron dar cuenta de ese mayor costo por alargamiento del post-natal era un prejuicio, ya que tal como se demostró en esta investigación, una de las alternativas resultó ser más conveniente económicamente que la situación actual y que las otras propuestas.

Como propuestas, los investigadores estiman necesaria una mayor fiscalización del uso de las licencias por enfermedades de hijos menores de un año. Es necesario la generación de un compromiso de las trabajadoras de hacer uso de este beneficio solo en caso de una real necesidad y no para buscar alargar el período de descanso pagado, y precisamente a eso apunta la extensión del post-natal, a que aquellas mujeres reticentes a regresar a su trabajo y delegar el cuidado del menor en un tercero, para que estas puedan estar un tiempo mayor con sus hijos y que al momento del traspaso del cuidado diario de la madre a un tercero, estos sean algo mayores, y por consiguiente, que las madres trabajadoras no se vean incentivadas a conseguir licencias que realmente no necesitan para pasar más tiempo con los hijos.

Adicional a la mayor fiscalización, también se podría implementar incentivos que hagan que las madres trabajadoras sientan inconveniente alargar excesivamente su descanso, un ejemplo de esto es el pago regresivo de dichas licencias, enfocados en ir entregando un porcentaje cada vez menor a medida que se alargan estos permisos, teniendo siempre en consideración a aquellas enfermedades realmente graves de los menores de un año y de que estas mujeres puedan acogerse a instancias especiales que les permitan no ver disminuidos los pagos de sus licencias.

Por otro lado, los investigadores consideran que es necesario un mayor apoyo comunicacional con el objetivo de cambiar la idea arraigada en la mente de las personas de que la contratación de mujeres implica un mayor costo en comparación a la de los hombres, y se busque acabar con la discriminación de género, teniendo en cuenta, obviamente, que este cambio será gradual, dado que este prejuicio ha estado radicado por muchos años en las personas que componen la sociedad chilena.



De igual manera, los investigadores creen que los costos de la maternidad son asociados a las futuras y actuales madres trabajadoras y no a los padres trabajadores. Buscando una distribución que disminuya la discriminación de género en la contratación y aumente la participación laboral de las mujeres, tanto en jornada completa como parciales, dichos costos podrían asociarse a los padres trabajadores por medio del costo de sala cuna, que podría ser financiado tanto por la trabajadora, por el padre trabajador y por la empresa de la trabajadora, de este modo, se acabaría el principal motivo que tienen las empresas para discriminar a las mujeres a la hora de contratarlas.

Finalmente, los autores consideran que una discusión a nivel país y otros estudios sobre este tema son sumamente necesarios para poder desarrollar una alternativa que implique un bien para la sociedad en general y para las futuras generaciones, considerando que este es un aspecto clave para darle una mejor calidad de vida a todos los chilenos.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

Abramo, Luis, et. al. Metodología para estimar el costo laboral por sexo. Documento de Trabajo de la OIT. 2005.

Abramo, Luis. Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad. Documento sin fecha.

Aedo, Cristián. Evaluación económica de la prolongación del postnatal. 2002.

Alvear, Camila. Los supuestos costos laborales extras del trabajo de la mujer. Septiembre 2008.

Cahmi, Rosita. Participación laboral de la mujer: mitos y realidades. Serie Informe Social n° 84. Agosto 2004.

CIA. World Factbook. [en línea]. <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ci.html>>. [consulta Agosto 2010].

Código del Trabajo. 2010.

Comisión Asesora Mujer, Trabajo y Maternidad. Propuestas del Instituto Libertad y Desarrollo. 2010.

Dussillant, Francisca. ¿Salas cuna para menores de un año o extensión del post-natal? Antecedentes para un debate urgente. Puntos de Referencia. 305. CEP. Marzo 2009

Feres, María Ester. Protección a la maternidad y responsabilidades parentales ¿costos asociados a la contratación de mujeres?. 2009.

Indexmundi. Nacimientos. Tasa de fertilidad. Tasa de desempleo. [en línea]  
<<http://www.indexmundi.com/map/?v=39&l=es>> [consulta Agosto 2010]

INE. Estadísticas varias. [en línea] <<http://www.ine.cl>>. [consulta Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre 2010]

INTEGRA. Estudios de costos de operación de salas cunas y jardines infantiles. 2008.

JUNJI. Encuesta Nacional de Primera Infancia ENPI. 2010.

JUNJI. Estudio de costos de operación de salas cunas y jardines infantiles. Agosto 2008.

Instituto Libertad y Desarrollo. El aporte económico de la mujer en el hogar. Temas Públicos. 957. Marzo 2010.

Instituto Libertad y Desarrollo. ¿A quiénes benefician los subsidios maternales?. Temas Públicos. 963. Abril 2010.

Instituto Libertad y Desarrollo. Mujer y trabajo: una mirada modernizadora. Temas Públicos. 977. Agosto 2010.

MIDEPLAN. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN. Estadísticas varias. 2000, 2003 y 2006.

MIDEPLAN. Precios Sociales para la Evaluación Social de Proyectos. 2010.

Ministerio de Hacienda. Dirección de Presupuestos. Evaluación comprehensiva del gasto junta nacional de jardines infantiles (JUNJI), fundación INTEGRA y programa de educación preescolar de la Subsecretaría de Educación (Ministerio de Educación). Julio 2008.

Organización Internacional del Trabajo. Género, formación y trabajo. 2000.

Registro Civil. Nacimientos en Chile. [en línea]

<[http://www.registrocivil.cl/festadisticas\\_enfoque\\_de\\_genero.html](http://www.registrocivil.cl/festadisticas_enfoque_de_genero.html)> [consulta Octubre 2010].

Superintendencia de Seguridad Social. Estadísticas sobre permisos maternales [en línea]

<<http://www.suseso.cl/common/asp/pagAtachadorVisualizador.asp?argCryptedData=G P1TkTXdhRJAS2Wp3v88hKSxVmmtW4%2FH&argModo=inline&argOrigen=BD&argFlagYaGrabados=&argArchivold=24103>> [consulta Noviembre 2010].

## 12. ANEXOS

Tabla 12.1 "Flujo propuesta base trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos"

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo																										
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	M7	M8	M9	M10	M11	M12	A2		
<i>Estado</i>																																	
Subsidio	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43											
Sala Cuna JUNJI																							75	75	150	150	150	150	150	150	150	1.688	
<b>Sub total Estado</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>1.688</b>		
<i>Empresa</i>																																	
Costo de Reemplazo																							55										
Derecho de Lactancia																							7	7	29	29	29	29	29	29	29	323	
Costo transporte																							5	5	20	20	20	20	20	20	20	264	
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>587</b>		
<b>Total Costo</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>142</b>	<b>87</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>2.274</b>		

Fuente: Creación Propia

Tabla 12.2 "Flujo alternativa 1 trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos"

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo																											
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	M8	M9	M10	M11	M12	A2
<i>Estado</i>																																		
Subsidio					43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43								
Sala Cuna JUNJI																											75	75	150	150	150	150	150	1.688
<b>Sub total Estado</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>1.688</b>
<i>Empresa</i>																																		
Costo de Reemplazo																																		
Derecho de Lactancia																																		
Costo transporte																																		
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>587</b>	
<b>Total Costo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>142</b>	<b>87</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>2.274</b>	

Fuente: Creación Propia

Tabla 12.3 "Flujo alternativa 2 trabajadora con sueldo mínimo expresado en miles de pesos"

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo								
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	
<b>Estado</b>															
Subsidio					43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
Sala Cuna JUNJI															
<b>Sub total Estado</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	
<b>Empresa</b>															
Costo de Reemplazo															
Derecho de Lactancia															
Costo transporte															
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Costo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	

Costo	Post-Natal flexible																													
	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	M11	M12	A2	
<b>Estado</b>																														
Subsidio	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22						
Sala Cuna JUNJI	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	38	38	150	150	1.688	
<b>Sub total Estado</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>1.688</b>	
<b>Empresa</b>																														
Costo de Reemplazo																										55				
Derecho de Lactancia																										7	7	29	29	323
Costo transporte																										5	5	20	20	264
<b>Subtotal Empresa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>587</b>	
<b>Total Costo</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>105</b>	<b>50</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>2.274</b>	

Fuente: Creación Propia





Tabla 12.5 "Flujo alternativa 1 trabajadora con sueldo medio expresado en miles de pesos"

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo																											
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	M8	M9	M10	M11	M12	A2
<b>Estado</b>																																		
Subsidio					89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89								
Sala Cuna JUNJI																											75	75	150	150	150	150	150	1.688
Sub total Estado	0	0	0	0	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	75	75	150	150	150	150	150	1.688	
<b>Empresa</b>																																		
Costo de Reemplazo																																		
Derecho de Lactancia																											15	15	59	59	59	59	59	669
Costo transporte																											5	5	20	20	20	20	20	264
Subtotal Empresa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	20	79	79	79	79	79	933	
<b>Total Costo</b>	0	0	0	0	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	95	95	229	229	229	229	229	2.620	

Fuente: Creación Propia

Tabla 12.6 "Flujo alternativa 2 trabajadora con sueldo medio expresado en miles de pesos"

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo							
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14
<i>Estado</i>														
Subsidio					89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
<b>Sub total Estado</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>
<i>Empresa</i>														
Sala Cuna Promedio														
Costo de Reemplazo														
Derecho de Lactancia														
Costo transporte														
Subtotal Empresa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Costo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>

Costo	Post-Natal flexible																												
	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	M11	M12	A2
<i>Estado</i>																													
Subsidio	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45					
<b>Sub total Estado</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>1.800</b>
<i>Empresa</i>																													
Sala Cuna Promedio	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	40	40	160	160	1.800
Costo de Reemplazo																									114				
Derecho de Lactancia																									15	15	59	59	669
Costo transporte																									5	5	20	20	264
Subtotal Empresa	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	174	60	239	239	2.733
<b>Total Costo</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>174</b>	<b>60</b>	<b>239</b>	<b>239</b>	<b>2.733</b>

Fuente: Creación Propia





**Tabla 12.9 "Flujo alternativa 2 trabajadora con sueldo alto expresado en miles de pesos"**

Costo	Pre-Natal						Post-Natal Fijo								
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	
<i>Estado</i>															
Subsidio					321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	
Sub total Estado	0	0	0	0	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	
<i>Empresa</i>															
Costo de Reemplazo															
Sala Cuna Privada															
Derecho de Lactancia															
Costo transporte															
Subtotal Empresa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Costo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	<b>321</b>	

Costo	Post-Natal flexible																							S39	S40	M11	M12	A2	
	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37						S38
<i>Estado</i>																													
Subsidio	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161					
Sub total Estado	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	0	0	0	0	0
<i>Empresa</i>																													
Costo de Reemplazo																									412				
Sala Cuna Privada	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	55	55	220	220	2.475
Derecho de Lactancia																									54	54	214	214	2.410
Costo transporte																									5	5	20	20	264
Subtotal Empresa	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	526	114	454	454	5.149
<b>Total Costo</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	<b>526</b>	<b>114</b>	<b>454</b>	<b>454</b>	<b>5.149</b>

Fuente: Creación Propia