



# HACIA UN POSTNATAL PATERNAL INTRANSFERIBLE

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGÍSTER EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Alumno: Melanie Vera Araya  
Profesor Guía: Oscar Landerretche

Santiago, Octubre 2022



---

UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Economía y Negocios

Tesis para optar al grado de Magister en Políticas Públicas

Santiago, 2022

**Autor:** Melanie Vera Araya

**Tema:** Hacia un postnatal paternal intransferible

## 1. Introducción

En los últimos años, se ha vuelto a discutir sobre la importancia de los primeros momentos de vida en el posterior desarrollo cognitivo y conductual de los niños. El desarrollo del cerebro se produce por medio de la interacción de complejas redes neuronales que se van formando a través de la experiencia y el entorno (Shonkoff, 2012). En los primeros años de vida se producen a una velocidad y complejidad que no se vuelve a repetir (Britto, 2017). De aquí la importancia de estudiar políticas públicas que permiten a padres y a madres contar con el tiempo necesario para criar y estar presentes en el desarrollo temprano de sus hijos. Entre estas políticas, se encuentran las licencias parentales para madres y padres.

En la actual legislación (Ley N°20.545, 2011), las madres cuentan con doce semanas de postnatal maternal y una licencia parental por doce semanas más, si escogen a jornada completa o dieciocho semanas si es a media jornada. No así los padres, quienes pueden acceder a un permiso paternal pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrán utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Adicionalmente, se les permite a las madres compartir el postnatal parental con el



---

padre, pudiendo traspasar un máximo de seis o doce semanas, dependiendo de si se tomó la opción de jornada completa o parcial.

Desde su implementación en 2011, solo el 0,22 % de las madres ha traspasado el posnatal parental al padre. Esta cifra, refleja que la política de traspaso de la licencia postnatal no tuvo los efectos esperados; permitir que padres que trabajan dediquen más tiempo a sus hijos en edad temprana a tiempo completo.

No obstante, en la literatura se ha demostrado que la presencia e involucramiento del padre en la crianza de los niños tiene efectos positivos en el desarrollo futuro de ellos. En Sarkadi et al (2008), se indica que reduce la frecuencia de problemas conductuales en los niños y posteriores problemas psicológicos en mujeres jóvenes. En Petts et al (2020), se analiza la relación entre las licencias de postnatal paternal y la percepción de los niños sobre la relación con sus padres nueve años después, encontrando que dos semanas o más de licencia paternal se asocia positivamente con una mejor percepción de los niños del involucramiento de sus padres en su desarrollo, la cercanía con ellos y la comunicación padre e hijo. Esto sugiere que mejorar las oportunidades de licencia paternal ayuda a las familias a tener mejores relaciones padre e hijo. Asimismo, en Nepomnyaschy y Waldfogel (2007), se demuestra que los padres que toman licencia paternal, se involucran mucho más en actividades del cuidado de sus hijos nueve meses después. Otros estudios han evidenciado que los padres contribuyen de forma distinta que las madres en la educación de los hijos, como a través de los juegos (Grossmann et al, 2002).

En este sentido, es interesante estudiar si un postnatal paternal exclusivo permitiría que los padres chilenos que trabajan pasen más tiempo con sus hijos en edad temprana, para que se involucren en su crianza y desarrollo. Por esto, el objetivo de este trabajo es aportar al diseño de eventuales modificaciones al postnatal que vayan en la



---

dirección de aumentar la corresponsabilidad parental, a través de un posnatal único y pagado para los padres. Para esto, se expondrán las mejores prácticas de países que han implementado políticas de postnatal exclusiva para padres, por medio de un análisis de las mejores prácticas internacionales.

El presente documento se compone de cinco secciones, comenzando por la presente introducción. En la segunda parte se describen las implicancias de no contar con un postnatal exclusivos para padres y se lleva a cabo el desarrollo del problema con herramientas de teoría de juegos para caracterizar el comportamiento de los agentes involucrados. En la tercera sección se presenta la metodología a emplear y en la cuarta se exponen las mejores prácticas de los países escogidos, para luego finalizar con las conclusiones y extensiones del trabajo.



---

## 2. Caracterización del problema

Las políticas de paternidad para padres, además de presentar los efectos en el desarrollo posterior de los niños, documentados en la precedente introducción, son políticas que promueven la equidad de género a través del fortalecimiento de la corresponsabilidad familiar, la cual abarca el trabajo doméstico, la crianza de los hijos y su educación (Maganto et al, 2010), y en segundo lugar; reduciendo la brecha de ingresos entre hombres y mujeres (Andersen, 2018).

En cuanto a la corresponsabilidad familiar en Chile, las mujeres destinan 5,89 horas diarias al trabajo no remunerado versus las 2,74 horas que destinan los hombres (INE ENUT, 2015). Esta diferencia de 3 horas persiste sin importar la situación laboral de la mujer, es decir si son ocupadas, desocupadas o inactivas (INE ENUT, 2015). No obstante, la participación laboral femenina ha mostrado una tendencia al alza, pasando de un 46 % (trimestre móvil ene-mar 2010) a 53,3 % (nov 2019-ene 2020), según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, ENE (INE). Ambas cifras, reflejan una distribución inequitativa de las responsabilidades en el ámbito familiar y laboral entre padres y madres chilenos.

La literatura indica que el postnatal paternal tiene efectos en la corresponsabilidad. De acuerdo a Kotsadam (2011), luego de la reforma al postnatal paternal en Noruega, se generó un cambio de actitud en compartir las tareas domésticas por parte de los padres; los encuestados cuyos hijos nacieron posterior a la reforma presentaron un 50 % más de probabilidad de dividir equitativamente las labores al interior del hogar. Asimismo, en Huerta et al (2013), se demuestra que los padres que toman el postnatal por dos semanas o más son más propensos a hacerse cargo de las labores relativas al cuidado de los hijos en edad temprana. En Hook (2006), se encuentra que el tiempo dedicado al cuidado de los hijos depende de las horas de trabajo femenino, el largo



---

del postnatal parental transferible y la elegibilidad para tomarlo.

Por otro lado, el nacimiento de un hijo afecta el desarrollo profesional de las mujeres, reflejado en la brecha de ingreso que perciben las madres trabajadoras por hijo (Bugid y England, 2001), y esta penalidad en el salario se da en distintos niveles socioeconómicos (Bugid y England, 2001). De acuerdo a Andersen (2018), el postnatal paternal reduce la brecha de salario por género aumentando el ingreso de las madres, lo que causa un alza general del ingreso familiar.

## **2.1 Aspectos económicos del problema; un enfoque desde la teoría de juegos**

Si bien en Chile, el postnatal paternal transferible ha sido una política poco efectiva, dado que los padres no hacen uso de él y consecuentemente no se involucran en la crianza de sus hijos en edad temprana, en otros países se han implementado políticas paternas con mayor efectividad. En Mayer et al (2018) y Patnaik (2017), por ejemplo, se estudian las cuotas específicas para padres que fueron implementadas en una provincia canadiense, y se encuentra que un 75 % de los padres que residen en esta provincia toman el postnatal no transferible, versus el 50 % que viven en otras provincias que no cuentan con este beneficio. Similares conclusiones se presentan Cool et al (2015) para el caso noruego.

En este sentido, resulta interesante analizar el comportamiento de los padres chilenos que hacen poco uso del beneficio paternal. Para esto, se presentará el problema a través de un modelo básico de teoría de juegos.

***Definición del juego:*** Supongamos que se presentan dos jugadores; el padre 1 y el padre 2, los cuales tienen dos estrategias<sup>1</sup>; tomar el postnatal transferible ( $P_1$  y

---

<sup>1</sup>Rango de acciones disponibles para cada jugador



$P_2$ ) y no tomar el postnatal transferible ( $NP_1$  y  $NP_2$ ).

No tomar el postnatal para los padres genera un costo ( $Cnp$ ), que se relaciona al costo de ausentarse y no estar disponible a tiempo completo en la crianza de sus hijos a edad temprana. Este costo, se manifiesta cuando ambos padres no toman el postnatal. Adicionalmente, supondremos que si un padre no toma el postnatal, pero el otro padre si, el primero se verá afectado por la ausencia laboral del segundo ( $Ca$ ). Además, existe un costo adicional vinculado a tomarse el postnatal transferible cuando el otro jugador no lo hace ( $Cpnp$ ). Este último, se asocia a la presión social que sienten los padres cuando ningún miembro del grupo laboral hace uso del beneficio postnatal, y guarda el temor de una percepción negativa por parte del empleador y sus compañeros de trabajo. Finalmente, hacer uso del postnatal paternal genera un beneficio ( $Bp$ ) para los padres, el cual está asociado a estar presentes en la crianza y desarrollo temprano de sus hijos.

De acuerdo a lo anterior, la matriz del juego estratégico de tomar o no el postnatal paternal queda definida de la siguiente forma:

**Figura 1: Juego parametrizado - Postnatal paternal**

		<b>2</b>	
		P2	NP2
<b>1</b>	P1	$B_p, B_p$	$B_p - C_{pnp}, -C_{np} - C_a$
	NP1	$-C_{np} - C_a, B_p - C_{pnp}$	$-C_{np}, -C_{np}$

Fuente: Elaboración propia.

**Resolución:** Una vez que se define la matriz se puede proceder a buscar el equilibrio de Nash en estrategias puras<sup>2</sup> y dominantes<sup>3</sup>. Con respecto a estas últimas, se observa

<sup>2</sup>Decimos que un perfil de estrategias es un equilibrio de Nash en estrategias puras si ningún jugador tiene incentivos a cambiar unilateralmente su estrategia.

<sup>3</sup>Para un jugador, una estrategia domina estrictamente a otra si, hagan lo que hagan los demás jugadores, el



que no existen estrategias dominantes para los padres, cuando el *Padre 1* escoge  $P_1$ , el *Padre 2* prefiere  $P_2$  pero cuando el *Padre 1* escoge  $NP_1$  prefiere  $NP_2$  (dado que  $-Cnp \succ Bp - Cpn$ , debido a la presencia del costo  $Cpn$ ). No obstante, se presentan dos equilibrios de Nash en estrategias puras; ambos padres toman el postnatal ( $P_1, P_2$ ) y ninguno toma el postnatal ( $NP_1, NP_2$ ).

En este sentido, el problema del postnatal paternal se comporta como un “juego de la gallina”<sup>4</sup>, el cual ha sido ampliamente empleado en la modelación de conflictos internacionales (Snidal, 1985). Al igual que el dilema del prisionero, este juego lleva a una solución no cooperativa. Cuando se llegan a dos equilibrios de Nash en estrategias puras, como en este caso, debe haber algún mecanismo externo que permita a los jugadores coordinar el equilibrio que jugaran. Esta necesidad de coordinación, justifica la presencia de una política postnatal que disminuya la probabilidad de no cooperación (padres a no tomar el postnatal) y orientarlos al equilibrio Pareto óptimo en que ambos padres toman el postnatal. Para esto se deben cumplir las siguientes restricciones para ambos jugadores:

$$1. Bp \succ -Cnp - Ca$$

$$2. Bp - Cpn \succ -Cnp$$

En el desarrollo del juego, es clave la presencia del costo  $Cpn$ , que enfrentan los padres al hacer uso del postnatal parental cuando ningún miembro del equipo de trabajo lo hace. Este costo, se ve reducido para los padres que se desempeñan en profesiones predominantemente femeninas, los cuales tienden a hacer más uso del postnatal compartido (*gender-neutral*), que aquellos padres cuyas profesiones son predominantemente masculinas (Naz, 2010).

jugador en cuestión recibe mayor utilidad con la estrategia dominante

<sup>4</sup>Juego en que dos conductores manejan un vehículo en dirección uno hacia el otro y el primero que se desvía de la trayectoria de choque pierde y es humillado por comportarse como un “gallina”. Ambos jugadores evitan el choque (cooperan) o continúan con su trayectoria hasta colisionar (no cooperan).





---

Concluyendo, esta representación del problema logra reflejar el peso de la presión social que sienten los padres cuando ningún miembro del grupo laboral hace uso del beneficio postnatal. No obstante, también existen otras razones para no traspasarlo, como las financieras; mientras mayor sea el ingreso de los padres sobre el tope de financiamiento y la brecha de ingresos respecto a la madre, habrán más desincentivo para traspasar el beneficio postnatal. También factores como el temor a un impacto negativo en las carreras de los padres o la alta responsabilidad en sus cargos influyen en esta decisión (Collombet, 2021).



---

### 3. Metodología

En el presente documento se hará una revisión de las mejores prácticas internacionales en políticas de postnatal paternal, entendiendo que aquellas prácticas conllevan a políticas más efectivas de acuerdo a los objetivos con que fueron diseñadas.

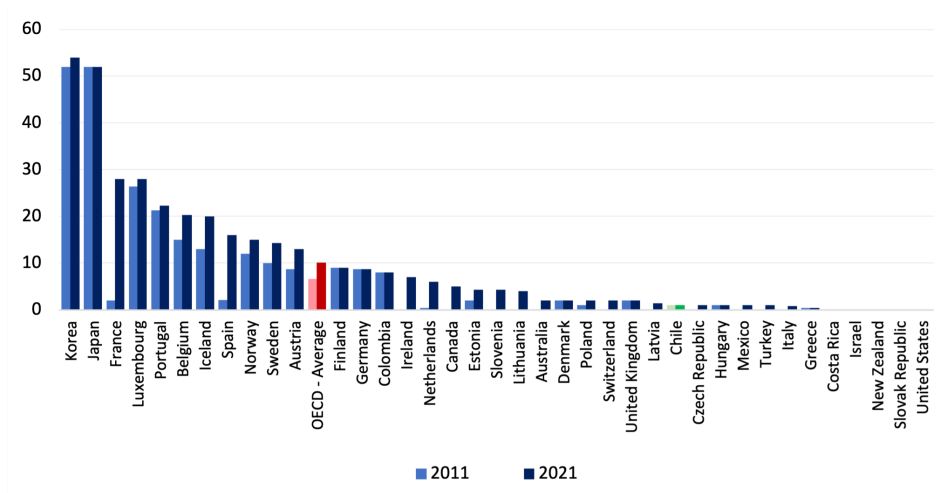
Esta metodología fue escogida porque es la mejor forma de ilustrar que han hecho otros países en temática de postnatal, observando y comparando procesos de decisión política con énfasis en el aprendizaje. Además permite conocer los errores y aciertos de los países de comparación, para no cometer las mismas equivocaciones y avanzar en políticas innovadoras acordes a las demandas actuales de la sociedad chilena.

No obstante, ante un benchmarking de políticas se debe tener en consideración que las economías modelos tienen características disímiles a la chilena en diversos ámbitos, así pues se debe tener cautela al comparar y implementar los cambios y diferencias que estas evidencian. De todos modos, esta deficiencia será aminorada presentando las prácticas de países con diversos modelos de descanso maternal y paternal. Adicionalmente, se reconoce que al no estudiar las “malas prácticas” internacionales, se es pretensioso en el análisis y presenta un sesgo en la comparación.

Los datos empleados para escoger los países a describir se encuentran en OECD.Stat y el indicador utilizado corresponde a: “Duración de la licencia postnatal específica para el padre”, que se refiere al número de semanas pagadas y reservadas exclusivamente para ellos. La figura 3 muestra la duración del postnatal pagado exclusivo para padres de los países OCDE en 2021.



Figura 2: Postnatal pagado exclusivo para padres (número de semanas)



Fuente: Elaboración propia.

Los países escogidos para analizar son occidentales miembros de la OCDE, cuya duración de la licencia paternal es mayor al promedio OCDE de 2021. Se escogieron dos países del norte de Europa; Noruega y Suecia, porque cuentan con políticas pro-paternidad por un tiempo prolongado <sup>5</sup>, lo que permite contar con mayor bibliografía para su análisis. Adicionalmente se incluyeron dos países de Europa del sur; Francia y España, que presentan una mayor similitud cultural con Chile que los países Nórdicos.

<sup>5</sup>Suecia desde 2005 presentaba descanso paternal exclusivo de 10 días y Noruega desde 2010.



---

## 4. Mejores prácticas

En esta sección se abordaran las regulaciones de descanso paternal de Noruega, Suecia, España y Francia, elegidos por presentar periodos de posnatal paternal superior al promedio OCDE, entre otras características descritas en el apartado anterior.

### Noruega

En Noruega, existe un postnatal paternal, de 2 semanas después del nacimiento del hijo conocido como “daddy days”. Estos días no son pagados por el gobierno, pero la mayoría de los padres trabajadores dependientes están cubierto por acuerdos con el empleador. Su uso es flexible en distintos ámbitos: puede ser empleado por alguien que asista a la madre que no sea necesariamente el padre (como por ejemplo los abuelos), la ley establece que debe ser tomando en “conexión con el nacimiento” y no necesariamente inmediatamente después de él y finalmente, se pueden dividir los días en medias jornadas.

Además existe el posnatal parental, de 46 o 56 semanas dependiendo del método de pago escogidos (49 semanas con el 100 % de los ingresos o 59 semanas con el 80 % de los ingresos, con un tope del de NOK8446), adicionales a las 3 semanas previas al parto. En este tiempo, 15 o 19 semanas son exclusivas para la madre (cuota de la madre) y es obligatorio que se tomen 6 semanas después del nacimiento del hijo por razones médicas, y 15 o 19 semanas para el padre (cuota del padre). Las cuotas no son transferible de la madre al padre o viceversa, salvo en ciertas circunstancias; si unos de los padres está enfermo o no puedo hacerse cargo del hijo, o si los padres no viven juntos. Adicionalmente, los padre puede hacer uso del beneficio en cualquier momento dentro de los tres primeros años del niño, y pueden tomarla en jornada part-time o dividirla en bloques, en acuerdo con el empleador.



---

La regla para ser elegibles es la misma para padres y madres: haber estado empleados por 6 meses en los últimos 10 meses. Sin embargo, regla para la cuota del padre presenta una diferencia; la madre debe ser elegible si no lo es el padre puede hacer uso de 16/18 semanas de licencia pagada aunque la madre no sea elegible, pero la madre tiene que comenzar a trabajar o estudiar. Finalmente, bajo los mismos criterios son elegibles los trabajadores independientes y padres del mismo sexo.

## **Suecia**

En Suecia existe un postnatal paternal de 10 días (“daddy days”) pagado por la agencia de seguro social de Suecia, y cubre el 77,6 por ciento de los ingresos (con tope de SEK364.500). Al igual que el beneficio noruego, puede ser usado por un cuidador que no sea el padre y se puede emplear durante los primeros 60 días después del parto.

Bajo el Ministerio de Empresas e Innovación, rige la ley que permite que todos los padres tengan licencia postnatal hasta que el niño cumpla 18 meses, permitiéndole ausentarse del trabajo cuando lo requieran. Adicionalmente, se cuenta con la ley de postnatal parental legislada bajo el Ministerio de Salud y Seguridad Social, la cuál otorga 240 días de licencia parental a cada padre. Del total de días, 195 están cubiertos por el 77,6 % del ingreso (tope SEK486.000) y al resto se le paga una tasa plana de SEK180 por día. De estos, 90 días están reservados (cuota de madre y padre) y no pueden ser transferidos entre los padres. Pero puede ser empleado en modalidad full-time, part-time o trimestral, con la extensión acorde.

Además, ambos padres pueden tomar el beneficio por 30 días al mismo tiempo antes de que el niño cumpla un año (días dobles). Los padres no pueden usar las cuotas intransferibles cuando están usando días dobles. Para esto tienen que usar los 105 días cubiertos restantes si quieren estar al mismo tiempo en casa.



---

Para ser elegibles los padres deben residir y trabajar en Suecia. Asimismo, deben tener ingresos sobre SEK250 diarios por 240 días antes del nacimiento del hijo. Finalmente, bajo los mismos criterios son elegibles los trabajadores independientes, quienes contribuyen al sistema de seguridad social, y padres del mismo sexo.

## **España**

España cuenta con un postnatal paternal y maternal de 16 semanas para cada padre empleado, sin la posibilidad de traspasarse los días entre ellos. De estas, 6 son obligatorias y deben ser tomadas posterior al nacimiento del hijo. Adicionalmente, las madres puede tomar 4 de las 10 semanas restantes antes del parto. El beneficio postnatal permite recibir el 100 por ciento de los ingresos (con límite de EUR4.070,10 mensuales) y es pagado por el fondo de seguridad social.

También existe la flexibilidad de tomar las 10 semanas restantes a las obligatorias en jornada part-time y/o dividir las en periodos semanales durante el primer año posterior al parto, siempre y cuando el empleador este de acuerdo.

Para ser elegibles, la madre o el padre deben estar contribuyendo a la seguridad social al comienzo de la licencia y en caso de estar desempleado, deben recibir el beneficio de desempleo contributivo. Además, este beneficio puede ser empleado por trabajadores independientes, padres del mismo sexo y por padres adoptivos.

Finalmente, existe un posnatal parental, que permite que cada padre pueda tomar licencia hasta que el niño cumpla tres años, y durante el primer año cuentan con fuero parental en el mismo cargo, y después del primer año se restringe a un cargo de la misma categoría. Este beneficio no puede ser empleado por trabajadores independientes o con contratos temporales.

## **Francia**



---

En Francia los padres cuentan con 28 días (4 semanas) de licencia paternal (este beneficio se extendió recientemente, previo a julio 2021 eran 14 días). 7 de estos días son por “nacimiento del hijo” y comienzan a partir del próximo día laboral al nacimiento, los 21 días restantes puede ser empleados dentro de los 6 meses posteriores al parto y pueden ser divididos en dos periodos con un mínimo de cinco días cada uno. Este beneficio, cubre el 100 por ciento de los ingresos (tope de EUR 3.428 mensual). Por su parte, las madres cuentan con 16 semanas de beneficio maternal, de las cuales al menos dos se deben tomar previas al parto y también es completamente cubierto.

Para ser elegible en cada uno de sus beneficios, los padres y las madres deben estar trabajando al momento del parto, y en el caso de los trabajadores independientes se les exige haber estado empleados por al menos 10 meses previos.

Adicionalmente, existe un postnatal parental que otorga el derecho, tanto a padres como a madres, de tomar licencia hasta que el niño cumpla 3 años e incluso pueden tomarla simultáneamente. Si bien esta licencia no es pagada, desde 2015 existe una asignación de cuidado infantil que se paga por 6 meses después de terminado el postnatal maternal a cada madre y padre, con un máximo de 12 meses si ambos padres solicitan el beneficio, el cual solo puede ser solicitado si el padre beneficiario deja de trabajar o reduce sus horas de trabajo. El beneficio básico es de EUR 398,40 por mes si no está trabajando, EUR 257,55 si trabaja menos de media jornada y EUR148,56 si trabaja entre 50 y 80

Esta compensación de pérdida de salario incentiva a que los beneficios de la licencia paternal se comparta por igual entre ambos padres; si ambos padres solicitan este beneficio tiene un máximo de 12 meses, y puede ser recibido solo si el padre que lo solicita deja de trabajar o reduce su jornada.

A diferencia del postnatal paternal y maternal, este beneficio es financiado por el



---

sistema de seguridad social bajo las “asignaciones de fondos para las familias” y no por los seguros de salud de la seguridad social.

Para tomar la licencia parental los padres deben trabajar entre 16 y 32 horas por semana, por al menos un año antes del nacimiento del hijo, sin embargo para recibir la asignación deben haber estado trabajando por al menos dos años sin interrupción previamente.



**Tabla 3. Síntesis políticas paternas y parentales**

País	Postnatal paterno		Postnatal parental			
	Extensión	Financiamiento	Flexibilidad	Extensión		
Noruega	2 semanas después del nacimiento (15 días).	No son pagados por el gobierno, generalmente están cubiertos por acuerdos con el empleador.	Puede ser usado por quien asista a la madre, no necesariamente el padre. Además los días se pueden dividir en tramos.	46 o 56 (dependiendo del método de ingresos escogidos), más las 3 semanas previas al nacimiento. Del total de semanas; 15 o 19 son exclusivas para la madre, 15 o 19 para el padre y las 16 o 18 restantes pueden ser tomados por uno de los dos padres.	Financiamiento 49 semanas se financia el 100% de los ingresos y 59 semanas el 80% de los ingresos, con un tope del de USD\$856 mensuales.	Flexibilidad Los padre puede hacer uso del beneficio en cualquier momento dentro de los tres primeros años del niño, y pueden tomarla en jornada part-time o dividirla en bloques, en acuerdo con el empleador.
Suecia	1,4 semanas (10 días).	Financiado por el estado, cubre 77,6% del ingreso con tope de USD\$2.960 mensuales.	Puede ser usado por quien asista a la madre, no necesariamente el padre. Se permite emplearlo durante los primeros 60 días después del nacimiento.	34 semanas de licencia parental a cada padre. De las cuales 12,8 semanas están reservadas para cada padre y las 8,6 restantes pueden ser tomadas por cualquiera de los padres.	27,6 semanas están cubiertas al 77,6% del ingreso (tope USD\$3.959 mensuales) y el resto se paga a una tasa plana de USD\$18 por día.	Pueden hacer uso del beneficio ambos padres al mismo tiempo solo por 4,3 semanas. Pueden tomar la licencia en jornada part-time o dividirla en bloques, en acuerdo con el empleador.

**Tabla 3. Síntesis políticas paternas y parentales (continuación)**

País	Postnatal paternal			Postnatal parental		
	Extensión	Financiamiento	Flexibilidad	Extensión	Financiamiento	Flexibilidad
España	6 semanas obligatorias, y deben ser empleadas después del nacimiento.	Se paga el 100 % de los ingresos (con límite de USD\$4.252 mensuales) y es pagado por el fondo de seguridad social estatal.	-	Existen 10 semanas adicionales, que si bien no son obligatorias son exclusivas para el padre y no pueden ser traspasadas. La madre tiene las mismas 16 semanas.	Es el mismo financiamiento que las semanas obligatorias.	Existe la flexibilidad de tomar estas 10 semanas en jornada part-time y/o dividir las en periodos semanales durante el primer año posterior al parto, en acuerdo con el empleador.
Francia	4 semanas (28 días)	Financiando por la seguridad social de salud, cubre 100 % del ingreso calculado como el promedio de los últimos 3 meses de ingresos, con tope de USD\$3.580 mensuales.	1 semana debe ser tomada posterior al nacimiento, el resto pueden ser empleadas dentro de los 6 meses posteriores al parto y pueden ser divididos en dos periodos con un mínimo de 5 días cada uno	Tanto padres como madres pueden tomar licencia paternal hasta que el niño cumpla 3 años, incluso pueden tomarla simultáneamente.	Si bien esta licencia no es pagada, existe una asignación de cuidado infantil de 6 meses, después de terminado el postnatal maternal asignada a cada madre y padre, que puede ser solicitado si el padre beneficiario deja de trabajar o reduce sus horas. El beneficio básico es de USD\$ 416 mensual si deja de trabajar, USD\$269 menos de media jornada y USD\$155 si trabaja entre 50 y 80 % de la jornada completa.	Esta compensación de pérdida de salario incentiva a que ambos padres hagan uso del beneficio postnatal por igual, dado que si ambos padres solicitan este beneficio puede durar hasta 12 meses, y es recibido solo si el padre que lo solicita deja de trabajar o reduce su jornada.



---

## 5. Conclusiones y extensiones

En los países de comparación se ha avanzado en la implementación de cuotas de postnatal intransferibles para madres y padres, las que responden a la poca efectividad de las políticas de transferencia de licencias paternales. La poca efectividad de estas políticas impiden el involucramiento de los padres en el desarrollo de sus hijos en edad temprana, pese a los beneficios a sus efectos en la relación padre e hijos, la distribución de las tareas al interior del hogar y en la brecha de ingresos por género.

Con un postnatal paternal exclusivo y más extenso, las familias chilenas no tendrían que sopesar quien deja de percibir menos ingresos al hacer uso del beneficio, además los padres no se encontrarían entrampados en el dilema del prisionero por el costo que perciben por parte del equipo de trabajo. Esto implica que disminuirían los costos de tomar el posnatal para cada padre, y no se opone a las causas biológicas y científicas que justifican el descanso maternal post parto de seis semanas.

Adicionalmente, las políticas de postnatal paternal de los países analizados en su diseño no carga la responsabilidad en un género, si no que otorga días a padres y madres por igual. Esto se evidencia en que si bien algunas días son transferible, están asignados a los padres, pudiendo los padres ceder estos días a las madres. A diferencia de la política chilena que otorga el postnatal completo y extendido a la madre con la posibilidad de traspasarlo al padre.

De acuerdo a lo expuesto en este documento, avanzar en un postnatal exclusivo para padres ya sea opcional u obligatorio supondría un avance significativo para las familias chilenas.

Finalmente, resulta interesante evaluar el costo que tendría esta política para el fisco y los agentes privados en trabajos futuros, considerando que no se sugiere ampliar el



---

tiempo del postnatal sino que el postnatal transferible que ya existe destinarlo a los padres. Además, generaría un valor adicional a este estudio conocer más en profundidad los momentos históricos y contextos políticos y económicos en que se llevaron a cabo las políticas descritas en los países de comparación, u otras herramientas que permitan generar una medida de semejanza a la realidad chilena.



---

## 6. Bibliografía

Albagli, Pinjas and Tomas Raú (2018), The Effects of a Maternity Leave Reform on Children's Abilities, *The Economic Journal*, 129 (619): 1015–1047.

<https://doi.org/10.1111/eoj.12586>

Andersen, Signe H. (2018), Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence, *Journal of Marriage and Family* 80 (5): 1125-1143.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12507>

Avdic, Daniel and Arizo Karimi (2018), Modern family? Paternity leave and marital stability, *American Economic Journal: Applied Economics* 10 (4): 283-307.

<https://doi.org/10.1257/app.20160426>

Benven, Evelyn and Patricia Olmedo (2020), Documento 21: Descripción y evolución de los subsidios maternales: una mirada al uso de los beneficios derivados de las modificaciones de la Ley N° 20.545. Unidad de Estudios y Estadísticas, Superintendencia de Seguridad Social.

<https://www.suseso.cl/607/w3-article-617782.html>

Boll, Chistina; Leppin, Julian y Nora Reich (2013), Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries, *Review of Economics of the Household* 12: 129–158. <https://doi.org/10.1007/s11150-013-9211-z>

Britto, Pia Rebello (2017), Early moments matter for every child, United Nations Children's Fund (UNICEF).

Budig, Michelle y Melissa Hodges (2010), Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution, *American Sociological Review*: 75(5):705-728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>



---

Budig, Michelle y Paula England (2001), The wage penalty for motherhood, *American Sociological Review*: 66(2): 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>

Canaan, Serena (2019), Parental leave, household specialization and children's well-being, IZA Discussion Papers N<sup>o</sup> 12420, Institute of Labor Economics.  
<https://ftp.iza.org/dp12420.pdf>

Canaan, Serena; Lassen, Anne Sophie; Rosenbaum, Philip and Herdis Steingrimsdottir (2002), Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries, IZA Discussion Papers N<sup>o</sup> 15129, Institute of Labor Economics.  
<https://docs.iza.org/dp15129.pdf>

Cid M., Juan Pablo; Olmedo, Patricia; Quiroga, Eliana and Romy Schmidt C (2020). Documento 11: Evolución y desafíos del padre trabajador en la corresponsabilidad parental. Unidad de Estudios y Estadísticas, Superintendencia de Seguridad Social.  
<https://www.suseso.cl/607/w3-article-459123.html>

Collombet, Catherine (2021), French History of Parental Leave Policies, A Slow Coming out of the Stay-at-home Mother Compensation Model, *Revue des politiques sociales et familiales* 141: 195-209. <https://doi.org/10.3917/rpsf.141.0195>

Cools, Sara; Fiva, Jon H. and Lars J. Kirkeboen (2015), Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents, *Scandinavian Journal of Economics* 117(3): 801-828.  
<https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>

Duncan, Greg J; Ziol-Guest, Kathleen M and Ariel Kalil (2010), Early-childhood poverty and adult attainment, behavior, and health, *Child Development* 81(1): 306-25. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2009.01396.x>



---

Ekberg , John; Eriksson , Rickard and Guido Friebel (2013) , Parental leave - A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform, *Journal of Public Economics* 97: 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.001>

Escot, Lorenzo; Fernández-Cornejo, J.A. and Carlos Poza (2014), Fathers’ Use of Childbirth Leave in Spain. The Effects of the 13-Day Paternity Leave, *Population Research and Policy Review* 33: 419–453.  
<https://doi.org/10.1007/s11113-013-9304-7>

Grossmann, Karin; Grossmann, Klaus; Elisabeth, Fremmer-Bombik, Heinz, Kindler; Scheuerer-Englisch, Hermann and Peter Zimmermann (2002), The Uniqueness of the Child–Father Attachment Relationship: Fathers’ Sensitive and Challenging Play as a Pivotal Variable in a 16-year Longitudinal Study, *Social Development*: 11 (3).  
<https://doi.org/10.1111/1467-9507.00202>

Haas, Linda and C. Philip Hwang (2008), The impact of taking parental leave on fathers’ participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden, *Community, Work and Family* 11(1): 85-104.  
<https://doi.org/10.1080/13668800701785346>

Hook, Jennifer (2006), Care in context: Men’s unpaid work in 20 countries, 1965–2003. *American Sociological Review* 71 (4): 639-660.  
<https://doi.org/10.1177/000312240607100406>

Huerta, M., et al. (2013), Fathers’ Leave, Fathers’ Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N<sup>o</sup> 140.  
<https://doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>

Instituto Nacional de Estadísticas INE, Encuesta Nacional del Uso de Tiempo ENUT



---

(2015), Síntesis de resultados trabajo.

<https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>

Johnsen, Julian; Ku, Hyejin and Kjell G. Salvanes (2020), Competition and career advancement: The hidden costs of paid leave, IZA Discussion Papers N<sup>o</sup> 13596, Institute of Labor Economics. <https://docs.iza.org/dp13596.pdf>

Johansson, Elly-Ann (2010), The effect of own and spousal parental leave on earnings (IFAU Working Paper 2010:4), Uppsala, Sweden: Institutet För Arbetsmarknads- och Utbildningspolitisk Utvärdering <http://hdl.handle.net/10419/45782>

Kluve, Jochen and Marcus Tamm (2013), Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: Evidence from a natural experiment, *Journal of Population Economics* 26 (3): 983-1005. <https://doi.org/10.1007/s00148-012-0404-1>

Korsgren, Pontus and Max van Lent (2022), Earmarked Paternity Leave and Well-Being, IZA Discussion Papers N<sup>o</sup> 15022, Institute of Labor Economics. <https://docs.iza.org/dp15022.pdf>

Kotsadam, Andreas and Henning Finseraas (2011), The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave, *Social Science Research* 40 (6): 1611-1622. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>

Kotsadam, Andreas and Finseraas, Henning (2013), Causal effects of parental leave on adolescents' household work, *Social Forces* 92 (1): 329–351. <https://doi.org/10.1093/sf/sot044>

Ley 20545 (2011), Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. 06 de octubre 2011. <https://www.bcn.cl/leychile/N?i=1030936t=0>





---

Maganto, Juana María; Etxeberria, Juan and Ana Porcel (2010), La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación, *Educatio Siglo XXI*, 28(1): 69-84.

<https://revistas.um.es/educatio/article/view/109731>

Mayer, Molly and Le Bourdais, Céline (2019), Sharing Parental Leave Among Dual-Earner Couples in Canada: Does Reserved Paternity Leave Make a Difference?, *Population Research Policy Review* 38: 215–238.

<https://doi.org/10.1007/s11113-018-9497-x>

McWayne, Christine; Downer, Jason T.; Campos, Rodrigo and Robby D. Harris (2013), Father Involvement During Early Childhood and Its Association with Children's Early Learning: A MetaAnalysis, *Early Education and Development* 24 (6): 898-922. <https://doi.org/10.1080/10409289.2013.746932>

Mussino, Eleonora; Tervola, Jussi, and Ann-Zofie Duvander (2019), Decomposing the determinants of fathers' parental leave use: Evidence from migration between Finland and Sweden, *Journal of European Social Policy* 29 (2): 197-212.

<https://doi.org/10.1177/0958928718792129>

Naz, Ghazala (2010), Usage of parental leave by fathers in norway, *International Journal of Sociology and Social Policy* 30 (5): 313-325.

<https://doi.org/10.1108/01443331011054262>

Nepomnyaschy, Lenna and Jane Waldfogel (2007), Paternity leave and fathers' involvement with their young children, *Community, Work and Family* 10(4): 427- 453.

<https://doi.org/10.1080/13668800701575077>

Patnaik, Ankita (2019), Reserving time for Daddy: The consequences of fathers' quotas, *Journal of Labor Economics* 37 (4): 1009–1059.



---

<https://doi.org/10.1086/703115>

Petts, Richard J; Knoester, Chris and Jane Waldfogel (2020), Fathers' Paternity Leave-Taking and Children's Perceptions of Father-Child Relationships in the United States, *Sex Roles* 82, 173–188. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01050-y>

Pleck, Joseph H. (2007), Why could father involvement benefit children? Theoretical perspectives, *Applied Developmental Science* 11(4): 196-202.

<https://doi.org/10.1080/10888690701762068>

Rege, Mari and Ingeborg F. Solli (2013), The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography* 50 (6): 2255–2277.

<https://doi.org/10.1007/s13524-013-0233-1>

Roggman, Lori; Fitzgerald, Hiram; Bradley, Robert and Helen Raikes (2002), Methodological, measurement, and design issues in studying fathers: An interdisciplinary perspective. In C. S. Tamis-LeMonda N. Cabrera (Eds.), *Handbook of father involvement: Multidisciplinary perspectives*: 1–30. Mahwah, NJ: Erlbaum.

<https://doi.org/10.4324/9781410603500>

Sarkadi, Anna; Kristiansson, Robert; Oberklaid, Frank; and Sven Bremberg (2008), Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies, *Acta Paediatrica* 97(2): 153-158. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.2007.00572>

Shonkoff, Jack P and Andrew Garden (2012), The Lifelong Effects of Early Childhood Adversity and Toxic Stress', *Pediatrics* 129 (1): 232–246.

<https://doi.org/10.1542/peds.2011-2663>

Snidal, D. (1985), The Game Theory of International Politics, *World Politics*, 38 (1):



---

25-57. doi:10.2307/2010350

Tanaka, Sakiko and Jane Waldfogel (2007), Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies: evidence from the millennium cohort study, *Community, Work and Family*, 10 (4): 409-426. <https://doi.org/10.1080/13668800701575069>

Unterhofer, Ulrike and Katharina Wrohlich (2017). Fathers, parental leave and gender norms, IZA Discussion Papers N<sup>o</sup> 10712, Institute of Labor Economics. <https://ftp.iza.org/dp10712.pdf>