



Efectos de la extensión del postnatal sobre el mercado laboral femenino en Chile

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE

Magíster en Políticas Públicas

Alumna: Alejandra Montecino Riffo

Profesor Guía: Sergio Espejo

Santiago, junio 2022



UNIVERSIDAD DE CHILE
Facultad de Economía y Negocios
Junio 2022

**Efectos de la extensión del postnatal sobre
el mercado laboral femenino en Chile**

Autora: Alejandra Montecino Rifo

Tesis para optar al grado de Magíster en Políticas Públicas^{*}

Resumen

Esta investigación busca evaluar el impacto que tuvo la extensión del postnatal, implementada en Chile en 2011, sobre el mercado laboral femenino. Con el uso de datos administrativos para la población trabajadora del sector privado, se estima un modelo de diferencias en diferencias con efectos fijos, que compara el salario de las mujeres en edad fértil (18 a 45 años) con respecto al de los hombres en el mismo rango etario, antes y después de la reforma. Si bien la licencia maternal es subsidiada por el Estado, se presume que las empresas empleadoras asumen un costo de reemplazo, debido a la necesidad de contratar a una persona para el rol desempeñado por la trabajadora con licencia. Se espera que la extensión del postnatal haya generado, en promedio, una caída en el salario de las mujeres. Los resultados encontrados respaldan esta hipótesis y dan cuenta de que el postnatal causó una caída transitoria de un 1,6 % en el sueldo de las mujeres del sector privado, en comparación con el de los hombres.

^{*}Dedicada a Olivia, Ximena, Daniela, Javiera y a todas las mujeres que compatibilizan el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado.



1. Introducción

La inclusión de las mujeres en el espacio público obligó a pensar en nuevas estructuras, que permitieran garantizarles derechos mínimos y delegar ciertas tareas, asociadas culturalmente a ellas. Fue así como, por ejemplo, en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convocó la primera convención sobre protección a la maternidad (N°3), con tal de resguardar condiciones para las trabajadoras durante la gestación y el puerperio. En 1948, además, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la que quedó establecido que «la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales» (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948. Art. 25). Después de la Convención N°3 (1919), la OIT ha realizado dos más sobre protección a la maternidad: la N°103 en 1952 y la N°183 en 2000. Esta última ha sido ratificada por 38 países¹ (OIT, 2002) y plantea que las mujeres tienen derecho a una licencia maternal de 14 semanas como mínimo (al menos 6 de postparto), que deben ser financiadas mediante un seguro social obligatorio o con fondos estatales.

En Chile, las primeras discusiones en torno a la protección a la maternidad se dieron en el contexto de la cuestión social, con la preocupación por la alta mortalidad infantil. Luego de la aprobación de medidas como el derecho a sala cuna, el fuero y el descanso maternal, a finales del siglo XX se consolidó una estructura legislativa similar a la actual (Casas y Valenzuela, 2012). La última reforma de mayor relevancia fue la extensión del postnatal e incorporación del postnatal parental², promulgada en octubre de 2011. Esta agregó 12 semanas a la licencia postnatal existente, quedando en un total de 24 semanas.

El objetivo de este trabajo investigativo es evaluar el impacto que tuvo la extensión del postnatal sobre el mercado laboral femenino, específicamente, en el sueldo que reciben las mujeres. Con el uso de datos administrativos para la población trabajadora del sector privado, se estimará un modelo de diferencias en diferencias con efectos fijos, que compara el salario de las mujeres en edad fértil (18 a 45 años) con respecto al de los hombres en el mismo rango etario, antes y después de la reforma. Si bien la licencia maternal es

¹En Chile, aunque se revisó la última actualización, sigue estando ratificada la Convención N°103.

²En adelante, se hará referencia a esta reforma como PPP.



subsidiada por el Estado, se presume que las empresas empleadoras asumen un costo de reemplazo, debido a la necesidad de contratar a una persona para el rol desempeñado por la trabajadora con licencia. Por lo que se espera que la extensión del postnatal haya generado, en promedio, una caída en el salario de las mujeres.

Esto se enmarca en un mercado laboral donde ya existen diferencias de género injustificadas. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2019³ la brecha salarial de género⁴ fue de un 28,1 % en desmedro de las mujeres (Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2019) y la tasa de participación laboral femenina fue un 20,9 % más baja que la masculina (Encuesta Nacional de Empleo, 2019). En el trabajo doméstico no remunerado, las mujeres destinaron en 2015 el doble de tiempo que los hombres a tareas asociadas al cuidado: en un día tipo las mujeres dedican 3,03 horas en promedio al trabajo de cuidados no remunerado, mientras que los hombres 1,64 horas (Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2015).

Tanto a nivel internacional como nacional, se ha planteado la importancia de políticas públicas que promuevan la protección a la maternidad. No obstante, resulta interesante y necesario analizar los efectos indeseados del permiso postnatal parental en el aumento de las brechas de género del mercado laboral, con tal de revisar posibles mejoras en su implementación. Hasta ahora no se ha realizado un análisis de este usando datos administrativos ni se ha evaluado el impacto en el sueldo de las mujeres, que son los principales aportes de esta investigación.

El trabajo se desarrolla de la siguiente manera: en la sección 2, se revisa la teoría y el contexto en que se desarrolla la reforma de la extensión del postnatal; en la sección 3, se explican qué datos fueron utilizados y los detalles de la metodología de investigación; en la sección 4, se presentan los resultados obtenidos y las propuestas de políticas públicas; y, finalmente, en la sección 5, se exponen las conclusiones del trabajo.

³Si bien existen los datos para 2020, se prefirió no usar esa información debido a los cambios que sufrió el mercado laboral producto de la pandemia por COVID-19.

⁴Entendida como la diferencia porcentual que existe en el ingreso medio de las mujeres con respecto al de los hombres. Podrían usarse mediciones más precisas que comparen según tipo de cargo; sin embargo, lo relevante es constatar que esta brecha existe más que la exactitud de su medición.



2. Teoría y contexto de la protección a la maternidad

Las licencias maternales son los permisos que se les otorgan a las mujeres para ausentarse de forma temporal de su trabajo, con tal de cuidar de su embarazo y/o de su hijo o hija recién nacida.

Dentro de los beneficios de estas licencias, destacan el favorecimiento del apego entre la madre y su bebé, y la posibilidad de amamantar (Baker y Milligan, 2008; Huang y Yang, 2015). Esta última permite la nutrición óptima, beneficia el desarrollo psicosocial y protege la salud del niño o de la niña (Aedo, 2007). Las licencias maternales, especialmente las que son pagadas, también reducen las muertes en la infancia y la niñez. Más aún, podría haber una relación negativa entre la duración de la licencia y las muertes en dichas etapas (Ruhm, 2000; Tanaka, 2005; Fallon, Mazar y Swiss, 2017).

Por su parte, para las mujeres estas licencias podrían incidir positivamente en su salud mental, reduciendo la posibilidad de tener depresión (Chatterji y Markowitz, 2004). Este efecto sería mayor para licencias más extensas (McGovern *et al.*, 1997).

La evidencia sobre los efectos de los permisos maternales en el mercado laboral no es concluyente. El trabajo de Ruhm (1998) es uno de los más relevantes en esta materia y analiza los efectos que tienen los permisos maternales en 9 países europeos (Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega y Suecia), que se caracterizan por haber tenido alguna reforma importante en materia de licencias maternales entre 1969 y 1993. Mediante un modelo de triple diferencia, evalúa el impacto en el mercado laboral para las mujeres, en los distintos países estudiados, después de la reforma. Para esto, utiliza como grupo de control a hombres y, en algunas regresiones, a mujeres fuera de la edad fértil. Como resultado, obtiene que licencias pagadas breves (3 meses) aumentan la participación laboral femenina en torno a un 3%, sin tener mayor efecto en los salarios. Mientras que las licencias pagadas extendidas (9 meses) aumentan la participación laboral femenina en un 4%, pero tienen un impacto negativo en los salarios de un 3%.

Otro aporte es el de Fallon, Mazar y Swiss (2017), que estudiaron 121 países en desarrollo y desarrollados, que hubieran tenido alguna reforma en la política de postnatal entre



1994 y 2011. Las autoras encuentran que la implementación de políticas de postnatal no aumenta la participación laboral, lo cual podría deberse a la restricción de la licencia obligatoria únicamente al trabajo formal. Un resultado similar obtienen Joseph *et al.* (2013) al evaluar la política postnatal de 2004 en Francia.

Kleven, Landais y Søgaaard (2019), si bien no evalúan específicamente licencias maternas, plantean que existe una penalización en los ingresos luego de tener un hijo o una hija. En el caso de las mujeres, este efecto es negativo, inmediato y persistente: pueden percibir hasta un 50 % menos de los ingresos que tenían antes de ser madres. En cambio, para los hombres casi no existe penalización.

En Chile, la tesis de Larraín (2013) evalúa el efecto de la reforma postnatal de 2011 con datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE, y de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. En el caso de la NENE, usa las bases trimestrales entre 2010 y 2011; mientras que para la CASEN, dispone de las bases de 2009 y 2011. A partir de esta información, estima que el PPP implicó una caída en torno al 1,5 % en la participación laboral femenina, usando un modelo de diferencias en diferencias, con las mujeres fuera de la edad fértil como grupo de control. A esta estimación, la tesis de Edwards (2014) agrega el uso de hombres como grupo de control y un modelo con una tercera diferencia, la educación superior. La autora concuerda en que hay una caída en la participación laboral y plantea que el efecto es menor en mujeres que cuentan con estudios superiores.

2.1. Chile previo a la extensión del postnatal⁵

Existe un permiso prenatal de 6 semanas antes de la fecha estimada de parto y 12 semanas después del nacimiento del o de la bebé. Sin perjuicio de lo anterior, los permisos pueden extenderse en caso de que la madre sufriera alguna enfermedad o complicación debido al embarazo o al parto. Estas semanas tienen un carácter irrenunciable y son subsidiadas por el Estado, mediante el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía,

⁵Las medidas nombradas en esta subsección siguen estando vigentes, además de las que se impulsaron con la extensión del postnatal (subsección 2.2).



con un límite legal de acuerdo con las cotizaciones previsionales y de salud (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2022). Los hombres tienen derecho a 5 días de permiso dentro del primer mes desde el nacimiento del niño o de la niña, los cuales son pagados por la empresa empleadora.

Las mujeres pueden tomarse licencia en caso de enfermedad grave de su hijo o hija menor de un año, la cual también es pagada por el Estado. Si el padre trabaja, la madre puede delegarle este permiso y subsidio. Una vez reincorporadas al trabajo, y hasta los 2 años de edad del niño o de la niña, las mujeres tienen derecho a una hora diaria de lactancia. Esta hora se considera como trabajada y es financiada por el empleador o la empleadora.

Asimismo, existe el fuero maternal, que es el derecho de las mujeres a mantener su trabajo durante el embarazo y hasta un año después de terminada la licencia postnatal. En total, son 2 años en que no pueden ser despedidas de su trabajo (Código del Trabajo, 2011). Otra medida, que busca incentivar la participación laboral de las mujeres, es la obligatoriedad de las empresas a proveer sala cuna en caso de que tengan 20 o más trabajadoras, independientemente de su edad o estado civil.

Estos beneficios aplican para personas que trabajan de forma dependiente o independiente y que cotizan en el sistema previsional (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

2.2. Chile después de la extensión del postnatal

En febrero de 2011, el Ejecutivo presentó un proyecto de ley que extendía el postnatal y creaba el permiso postnatal parental, con tal de promover un periodo de lactancia mayor; reducir las licencias médicas por enfermedad grave del hijo o de la hija menor de un año —que, hasta ese entonces, era la manera en la que las mujeres podían, de alguna forma, prolongar su descanso maternal—; fomentar la participación laboral femenina; y propiciar una repartición más equitativa de las tareas de cuidado entre padres y madres (Biblioteca Nacional del Congreso, 2011).



El trasfondo del proyecto tuvo una aprobación generalizada en el Congreso; sin embargo, hubo debate en torno a ciertas propuestas: la reducción del fuero maternal, el ajuste de los requisitos para la licencia por enfermedad grave del hijo o de la hija menor de un año, la disminución del monto máximo del subsidio y la falta de cobertura para trabajadoras con contratos atípicos (Lupica, 2015). Fue durante septiembre de ese año que se logró un acuerdo entre el oficialismo y la oposición, que permitió avanzar en la tramitación. Cabe mencionar que, tanto en la etapa de formulación como de discusión, fueron relevantes organizaciones sociales⁶ y organismos estatales⁷.

Así, en octubre de 2011 se promulgó la Ley 20.545, que «Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental». La reforma implicó la extensión del postnatal en 12 semanas adicionales a las ya existentes, para el uso del permiso en jornada completa, quedando en un total de 24 semanas. No obstante, está la posibilidad de usar el permiso en jornada parcial y extender el permiso en 18 semanas en vez de 12, quedando en un total de 30 semanas. En ambos casos, el subsidio está financiado por el Estado y es equivalente a la remuneración de la trabajadora, con montos máximos diferenciados: 73,2 Unidades de Fomento (UF) para la licencia de jornada completa y 36,6 UF para la licencia de media jornada.

El PPP puede ser traspasado al padre a partir de la séptima semana del permiso⁸. Para esto, el hombre debe ser un trabajador que se acoja al sistema previsional, tiene que hacer uso del postnatal en la misma modalidad escogida por la madre (parcial o total) y debe ser solicitado de manera formal por ella. El monto del subsidio corresponderá a la remuneración del trabajador, con los mismos montos máximos que aplican para la madre.

La ley entró en vigor de inmediato y pudieron ser consideradas incluso aquellas madres que ya se encontraban en su permiso postnatal regular de 12 semanas.

⁶Movimiento de Mujeres de Chile, Observatorio de Género y Equidad, Fundación Dialoga, Corporación Humanas, Corporación Domos, Comunidad Mujer, Fundación Friedrich Ebert, Fundación Instituto de la Mujer, Asociación Nacional de Funcionarios (ANEF), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y Central Autónoma de Trabajadores (CAT), entre otras.

⁷Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

⁸Según datos de la SUSESO, un 0,2% de los hombres ha hecho uso de este beneficio.



3. Metodología

3.1. Datos

Los datos utilizados corresponden a las bases del Seguro de Cesantía⁹. Este seguro consiste en una protección monetaria en caso de desempleo, a la cual tienen derecho quienes se rigen por el Código del Trabajo, financiada por las propias cotizaciones obligatorias de los trabajadores y las trabajadoras, junto con un aporte estatal y la rentabilidad que genera la inversión de los fondos. La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía es la entidad a cargo de «otorgar y administrar las prestaciones que establece la Ley 19.728 sobre Seguro de Cesantía» (AFC, 2019).

Se dispone de datos mensuales entre 2008 y 2016, para personas entre 18 y 60 o 65 años, según corresponda la edad de jubilación por sexo (mujeres u hombres, respectivamente). Para cada observación, se cuenta con información socioeconómica individual y algunas características de las empresas empleadoras.

Cabe mencionar que el Seguro de Cesantía no aplica para los siguientes grupos: quienes trabajan en el sector público, en el sector informal, en las Fuerzas Armadas y de Orden, de forma independiente, en casas particulares, menores de edad y quienes reciben pensión (salvo pensión por invalidez parcial). Por lo tanto, cualquier resultado y posible conclusión se remite al sector privado del mercado laboral, con las excepciones indicadas, siendo una de las limitaciones de esta investigación.

El universo disponible es de 412.184.806 observaciones¹⁰. No obstante, debido a las restricciones de capacidad para trabajar con la base completa, se escogió una muestra aleatoria. Esta consta de 36.905.046 observaciones, que corresponden al 9% del universo disponible.

⁹Estas fueron facilitadas por la SUSESO, en un acuerdo con la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, cumpliendo con todas las medidas de resguardo y confidencialidad correspondientes.

¹⁰Esto equivale, en promedio, a 3.800.000 personas por mes, aproximadamente. En 2019, hubo 8.501.400 personas ocupadas (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020), sin considerar el sector informal. Por lo tanto, la base utilizada corresponde a cerca de un 45% de la población ocupada.



La muestra se compone por un 37 % de mujeres y un 63 % de hombres, proporción que se mantiene estable en cada año. El promedio de edad para las mujeres es de 36 años, mientras que para los hombres es de 38 años. Al analizar la composición por regiones, la mayoría de las personas se concentra en las regiones Metropolitana, del Bío Bío y de Valparaíso, con un 45 %, 11 % y 9 %, respectivamente. En cuanto a las variables laborales, se tiene que un 67 % de la muestra cuenta con un contrato indefinido, mientras que el 33 % restante posee un contrato a plazo fijo.

El anexo 1 muestra el promedio, la mediana y la desviación estándar del salario real en UF¹¹ para hombres y mujeres entre 2008 y 2016. Se observa que los salarios aumentan a través de los años; sin embargo, para todos los periodos existe una brecha en contra de las mujeres. El anexo 2 expone de mejor manera la brecha salarial mensual, definida como la diferencia entre el salario de los hombres y de las mujeres. En el gráfico se ve que, si bien el sueldo de ambos grupos ha tendido al alza, hay un leve aumento de la brecha en los meses posteriores a la extensión del postnatal.

Finalmente, el anexo 3 presenta el salario promedio en UF de las mujeres por rango etario. Para la mayoría de los años, el promedio más alto está entre 35 y 45 años, mientras que el más bajo es el de mujeres entre 18 y 25 años. Más aún, el promedio más alto (tramos 25-35 o 35-45, dependiendo del año) es casi el doble que el más bajo.

3.2. Modelo

La metodología que se utilizará para evaluar el impacto que tuvo la extensión del postnatal sobre el salario de las mujeres es diferencias en diferencias (cf. Card y Krueger, 1993) con efectos fijos. Este modelo es ampliamente utilizado en la literatura para medir el efecto de un tratamiento, de una intervención específica o de una catástrofe natural, sobre un determinado grupo de interés. Para esto, se define un grupo de control que no haya sido afectado por el tratamiento y se compara con el grupo de control antes y después

¹¹Las bases del Seguro de Cesantía registran el salario nominal, pero los datos fueron corregidos por el valor de la UF correspondiente a cada mes. Esta información fue obtenida de la página web del Servicio de Impuestos Internos.



del tratamiento. El uso de diferencias en diferencias requiere que se cumpla el supuesto de tendencias paralelas¹²: la trayectoria en la variable de interés se hubiera mantenido inalterada de no haber existido el tratamiento.

La ventaja del modelo es que permite una estimación consistente, que controla por las diferencias permanentes entre ambos grupos y por las diferencias de un mismo grupo a lo largo del tiempo. No obstante, su limitación es que los resultados podrían ser interpretables exclusivamente para el grupo estudiado.

En este caso, el tratamiento es la reforma al postnatal, que se realizó en Chile en octubre de 2011. El grupo tratado serán mujeres en edad fértil (entre 18 y 45 años) y el grupo de control serán hombres en el mismo rango etario. El corte en los 45 años para la edad fértil se definió según datos del INE (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019c), que indican que sobre esta edad el porcentaje de nacimientos por mujer es de un 0,2%. Se comparará el grupo de control con el grupo tratado antes y después de la entrada en vigor de la ley.

Dado que se cuenta con datos longitudinales, se usarán efectos fijos a nivel de persona, mes y año. Esto permitirá abordar el sesgo por variables omitidas, como las características intrínsecas de las personas y los shocks económicos de cada periodo. El modelo a estimar es el siguiente¹³:

$$w_{it} = \alpha_i + \lambda_t + \beta \cdot (Mujer * Después)_{it} + \gamma \cdot X_{it} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

Donde w_{it} es el logaritmo natural del salario real de la persona i en el periodo t ; α_i y λ_t son los efectos fijos por persona y por mes-año, respectivamente; y X_{it} es un vector de variables de control correspondientes a características de la persona i en el periodo t (edad, tipo de contrato, región y sector económico). Además, las variables interactuadas son dos dummies: $Mujer$, que indica si la persona es hombre ($Mujer = 0$) o mujer ($Mujer = 1$); y $Después$, que indica si la observación corresponde a antes ($Después = 0$) o después de la reforma ($Después = 1$). El coeficiente de interés es β , pues es el que reporta cuál es el efecto sobre los salarios de las mujeres después de la reforma.

¹²En esta investigación sí se cumple el supuesto, lo que se explicará en detalle en la sección 4.

¹³El modelo no incluye las variables dicotómicas $Mujer$ y $Después$ por separado, debido al uso de efectos fijos a nivel de persona y de mes y año.



Debido a la posible existencia de heterogeneidades en la distribución de la edad, se estimará también la ecuación por tramos etarios: 18 a 25 años, 25 a 35 años y 35 a 45 años. Se presume que el grupo más afectado es el segundo, pues corresponde a edades en las que las mujeres chilenas tienen una mayor tasa de fertilidad (Fuentes *et al.*, 2010; Ramírez *et al.*, 2012; INE, 2019c).

Adicionalmente, se realizará la estimación con otra definición de la variable *Después*, usando el valor 1 para las observaciones posteriores a octubre de 2012. Se escogió esta fecha arbitraria considerando que el efecto de la extensión del postnatal se pudo dar de forma paulatina, con un periodo de ajuste en el mercado laboral. Por lo tanto, se espera que la magnitud de β sea mayor en esta estimación, porque las empresas ya habrían tenido un año para modificar los salarios ante la reforma; mientras que la estimación original, al considerar el efecto inmediato, podría arrojar un promedio menor.

Sumado a lo anterior, se estimará un modelo de triple diferencia. Este considerará a personas de todas las edades (entre 18 y 60 o 65 años, según corresponda) y utilizará un subgrupo control, que serían mujeres fuera de la edad fértil. Como se espera que haya heterogeneidad en la distribución de edades, este modelo podría confirmar la información que entregue el modelo (1) al ser estimado por tramos etarios: las mujeres en edad fértil se ven más afectadas por la reforma. El modelo de triple diferencia, entonces, sería:

$$w_{it} = \alpha_i + \lambda_t + \beta \cdot (Mujer * Después * Fértil)_{it} + \delta \cdot (Mujer * Después)_{it} + \theta \cdot (Fértil * Después)_{it} + \phi \cdot Fértil_{it} + \gamma \cdot X_{it} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

En la ecuación (2) se mantienen las variables mencionadas para (1) y se agrega la variable dicotómica *Fértil*, que toma valor 1 para personas menores de 45 años y 0 para mayores de 45 años. Para esta ecuación el estimador relevante, β , entregaría el efecto en el salario para las mujeres en edad fértil después de la reforma.

Para todas las estimaciones se restringió que el salario fuera distinto de cero y se excluyeron los sectores económicos de EGA (Electricidad, Gas y Agua) y Minería, y la Región de Aysén. Estas exclusiones se deben al bajo número de observaciones que hay para dichas categorías (menos de un 1% de la muestra).



4. Resultados y propuestas de políticas públicas

4.1. Resultados

En la tabla 1 se presentan los resultados de la estimación principal, para el total de mujeres entre 18 y 45 años, y los tramos etarios 18-25 años, 25-35 años y 35-45 años. Para todas las estimaciones se controla por características individuales (edad, tipo de contrato, región) y por características de la empresa (sector económico). Además, en todas se utilizan efectos fijos por persona y en las últimas cuatro también se usan efectos fijos por mes y año.

Tabla 1 - Estimación 1 del efecto en el salario de mujeres con respecto a hombres

	Total	18-25	25-35	35-45	Total	18-25	25-35	35-45
<i>Mujer * Después</i>	0,011*** (0,001)	0,022*** (0,003)	0,000 (0,002)	0,026*** (0,002)	-0,016*** (0,001)	-0,016*** (0,004)	-0,038*** (0,002)	-0,000 (0,002)
EF por persona	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
EF por mes y año	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
N	26.355.838	5.584.372	11.411.063	9.290.987	26.355.838	5.584.372	11.411.063	9.290.987

NOTA: La tabla 1 muestra las estimaciones para evaluar el impacto de la extensión del postnatal en Chile. Mediante un modelo de diferencias en diferencias con efectos fijos (EF), se compara a mujeres en edad fértil (grupo tratado) con hombres en el mismo rango etario (grupo de control). La fila *Mujer * Después* muestra el efecto de la extensión del postnatal sobre el salario de las mujeres, en términos porcentuales. La variable *Después* es dicotómica y toma valor 1 para observaciones posteriores a octubre de 2011, fecha de la entrada en vigor de la reforma. Las columnas Total muestran las estimaciones para personas entre 18 y 45 años, mientras que las columnas 18-25, 25-35 y 35-45 lo hacen para esos respectivos rangos etarios. Los errores estándar fueron calculados por clúster de personas. * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

La fila *Mujer * Después* muestra el efecto de la extensión del postnatal sobre el salario de las mujeres en comparación con el de los hombres, una vez que entró en vigor la nueva ley. Se puede ver que este efecto es negativo, significativo y corresponde a una caída de un 1,6% en el salario mensual de las mujeres, menor al 3% de Ruhm (1998) para licencias extendidas en países europeos. El impacto negativo podría explicarse en el desincentivo a contratar mujeres (Moraga, 2012), debido a la posibilidad de requerir un reemplazo durante el permiso maternal. Por otro lado, que el efecto haya sido inmediato podría deberse a que las empresas sabían que habría un cambio, pues el proyecto de ley fue anunciado en febrero de 2011, y modificaron su comportamiento en base a expectativas.



Al analizar los resultados por tramos etarios, se ve que hay un efecto negativo en todos. No obstante, la magnitud es mayor en el de 25-35 años (3,8%), lo que se acerca más a lo obtenido por Ruhm (1998). Como se explicó, que este grupo se vea más afectado responde a que son las edades en que las mujeres en Chile tienen una tasa de fertilidad más alta.

Si se estima la misma regresión, pero con fecha de corte (definición de *Después*) un año después de la reforma, hay una caída en los salarios de las mujeres de un 1% y, nuevamente, el impacto es más grande para el tramo etario 25-35 años: 3,7% (véase anexo 4). Este efecto es contrario al que se esperaba y podría dar cuenta de que la caída en los salarios de las mujeres fue temporal.

Con el uso de la ecuación (2) para la estimación de la triple diferencia (tabla 2), se observa que, en efecto, hay un impacto negativo y significativo en las mujeres en edad fértil (18 a 45 años) después de la reforma, en comparación con las mujeres que no están en edad fértil (mayores de 45 años). El estimador de la triple diferencia muestra que las mujeres en edad fértil ganan, en promedio, un salario mensual 1,8% menor con respecto a mujeres que no están en edad fértil, después de la extensión del postnatal. Esta estimación confirma lo que se mencionaba en cuanto al mayor efecto para las mujeres entre 25 y 35 años.

Tabla 2 - Estimación 2 del efecto en el salario de mujeres en edad fértil

	Total	Total
<i>Mujer * Después * Fértil</i>	-0,051*** (0,002)	-0,018*** (0,002)
EF por persona	Sí	Sí
EF por mes y año	No	Sí
N	35.903.858	35.903.858

NOTA: La tabla 2 muestra las estimaciones para evaluar el impacto de la extensión del postnatal en Chile. Mediante un modelo de triple diferencia con efectos fijos (EF), se compara a mujeres en edad fértil (18 a 45 años) con mujeres fuera de la edad fértil (45 a 60). La fila *Mujer * Después * Fértil* muestra el efecto de la extensión del postnatal sobre el salario de las mujeres en edad fértil, en términos porcentuales. La variable *Después* es dicotómica y toma valor 1 para observaciones posteriores a octubre de 2011, fecha de la entrada en vigor de la reforma. La variable *Fértil* también es dicotómica y toma valor 1 para personas en edad fértil. Los errores estándar fueron calculados por clúster de personas. * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.



Para testear tendencias paralelas y analizar la temporalidad del efecto de la extensión del postnatal sobre el sueldo de las mujeres, se estimó la regresión para cada mes del periodo disponible (2008-2016). El resultado se muestra en el gráfico del anexo 5. En primer lugar, se confirma que existen tendencias paralelas previo a la implementación de la reforma, debido a que no ocurren cambios estadísticamente significativos en el sueldo de las mujeres en comparación con el de los hombres¹⁴. En segundo lugar, se observa que el efecto negativo en el sueldo de las mujeres existe y es significativo, aunque es transitorio. Este pareciera disiparse, hasta que a mediados de 2015 (casi cuatro años después de la entrada en vigor de la ley) deja de tener significancia estadística.

4.2. Propuestas de políticas públicas

El hecho de que únicamente sean las mujeres quienes se ven afectadas se explica en que el postnatal es obligatorio para ellas, mientras que los hombres solo tienen 5 días de permiso obligatorio. Si bien la ley otorga la posibilidad de transferir el permiso postnatal al padre, en la práctica esto no se ha dado. Posiblemente, a causa de la carga cultural que asocia más a las mujeres con las tareas de cuidado y crianza (Bosch y Riumalló, 2017), y a que, en promedio, el sueldo de las mujeres es menor, lo que genera incentivos para que el hombre siga trabajando en vez de tomarse la licencia (OCDE, 2016).

Ante esto, se proponen distintas medidas que reducirían los efectos no deseados del PPP. En relación a la carga cultural que se les asigna a las mujeres, es fundamental seguir trabajando en una educación integral que promueva la equidad de género desde la primera infancia. Además, para incentivar labores de cuidado y crianza en los padres, Lupica (2015) plantea medidas tan simples y concretas como poner mudadores en los baños públicos de hombres u otorgar información a los padres cuando acompañan a las madres a los controles durante el embarazo. Esto último se ha promovido desde la política intersectorial Chile Crece Contigo (Chile Crece Contigo, 2022).

¹⁴Si bien hay 5 de 46 meses en los que sí hay una variación significativa, esto pudo responder a un hecho puntual del periodo que no se esté capturando en el modelo.



En cuanto a la política de postnatal, una propuesta sería que al menos la mitad de las semanas sean de carácter irrenunciable para el padre, lo cual no solo incentivaría su participación en la crianza, sino que también amortiguaría el efecto negativo en el sueldo y participación laboral de las mujeres. Como referencia, en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) el promedio de semanas de licencia obligatoria para los padres es de 8 semanas (OCDE, 2016), con 21 países que garantizan al menos 6 meses de licencia (World Policy Analysis Center, 2018). Este permiso debería ser subsidiado por el Estado para garantizar su correcto uso. En este sentido, O'Brien (2009) plantea que en los países europeos ha habido un mayor uso del permiso parental en la medida que este es subsidiado al menos en un 50 % y tiene una duración mayor a 2 semanas.



5. Conclusiones

Los permisos maternales son una medida que trae beneficios tanto para las madres como para sus hijos o hijas. Aun así, dependiendo de las características del permiso, podría implicar consecuencias no deseadas en relación al mercado laboral femenino. Esta investigación muestra el impacto negativo de la extensión del postnatal, ocurrida en Chile en octubre de 2011, sobre el sueldo de las mujeres.

Mediante un modelo de diferencias en diferencias con efectos fijos, se concluye que el PPP significó una caída promedio de 1,6% del sueldo mensual de las mujeres en edad fértil con respecto a los hombres en el mismo rango etario (18 a 45 años), en el sector privado. El efecto es aún mayor para mujeres entre 25 y 35 años (3,7%). Además, al comparar a mujeres en edad fértil con mujeres que no lo están (modelo de triple diferencia), el impacto es de un 1,8%. La caída en el sueldo de las mujeres, con respecto al de los hombres, decrece en el tiempo y termina siendo transitoria. No obstante, duró cerca de cuatro años.

En términos de investigación, sería interesante en el futuro indagar cuáles fueron los sectores económicos donde las mujeres se vieron más afectadas; estimar si hay heterogeneidad en el efecto según el tamaño de las firmas; o actualizar el modelo con datos de los últimos años, para confirmar que el efecto negativo se disipó. En materia de políticas públicas, se propone implementar un postnatal de carácter irrenunciable para los hombres, que permita que el costo de tener hijos e hijas sea distribuido equitativamente entre padre y madre.

Es necesario seguir avanzando en una sociedad que entienda la importancia de las labores de cuidado y crianza como algo transversal, que compete a hombres y mujeres. Las políticas de protección a la maternidad no pueden ser meramente entendidas como un apoyo a las madres, pues es ahí donde se perpetúan las brechas de género.



6. Anexos

6.1. Anexo 1

Anexo 1 - Salario real por año y por sexo (en UF)

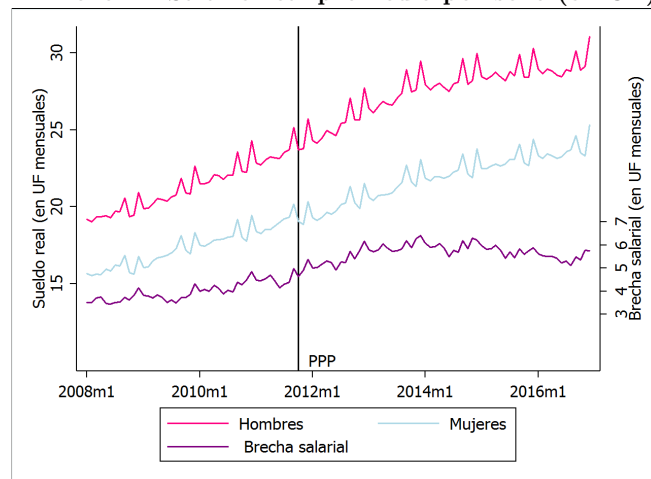
Año	Promedio			Mediana			Desv. estándar		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2008	16,0	19,6	18,4	10,6	13,1	12,1	15,7	18,5	17,7
2009	17,0	20,8	19,4	11,2	13,7	12,7	16,3	19,4	18,4
2010	18,0	22,3	20,8	11,8	14,6	13,5	17,5	21,0	19,9
2011*	19,0	23,6	22,0	12,4	15,7	14,3	18,4	22,0	20,9
2012	20,0	25,4	23,4	13,2	17,1	15,5	19,1	23,1	21,9
2013	21,4	27,2	25,1	14,2	18,7	16,8	20,1	24,3	23,0
2014	22,3	28,2	26,0	15,1	19,4	17,6	20,6	25,1	23,7
2015	23,1	28,7	26,6	15,6	19,8	18,0	21,1	25,5	24,1
2016	23,7	29,1	27,0	16,2	20,1	18,5	21,4	25,6	24,2

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Seguro de Cesantía, años respectivos.

*Año de implementación del nuevo postnatal.

6.2. Anexo 2

Anexo 2 - Salario real promedio por sexo (en UF)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Seguro de Cesantía, años respectivos.



6.3. Anexo 3

Anexo 3 - Salario real promedio de mujeres por rango etario (en UF)

Año	18-25	25-35	35-45	45-55	55-60
2008	10,3	18,3	17,5	15,4	14,5
2009	10,6	19,2	18,7	16,2	15,4
2010	10,9	20,3	20,3	17,3	16,3
2011*	11,4	21,3	21,8	18,2	17,1
2012	11,9	22,3	23,2	19,1	17,8
2013	12,7	23,5	25,0	20,4	19,0
2014	13,1	24,2	26,2	21,4	19,7
2015	12,3	25,5	20,1	19,5	12,8
2016	13,3	26,5	20,8	19,3	14,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Seguro de Cesantía, años respectivos.

*Año de implementación del nuevo postnatal

6.4. Anexo 4

Anexo 4 - Estimación del efecto en el salario de mujeres con respecto a hombres

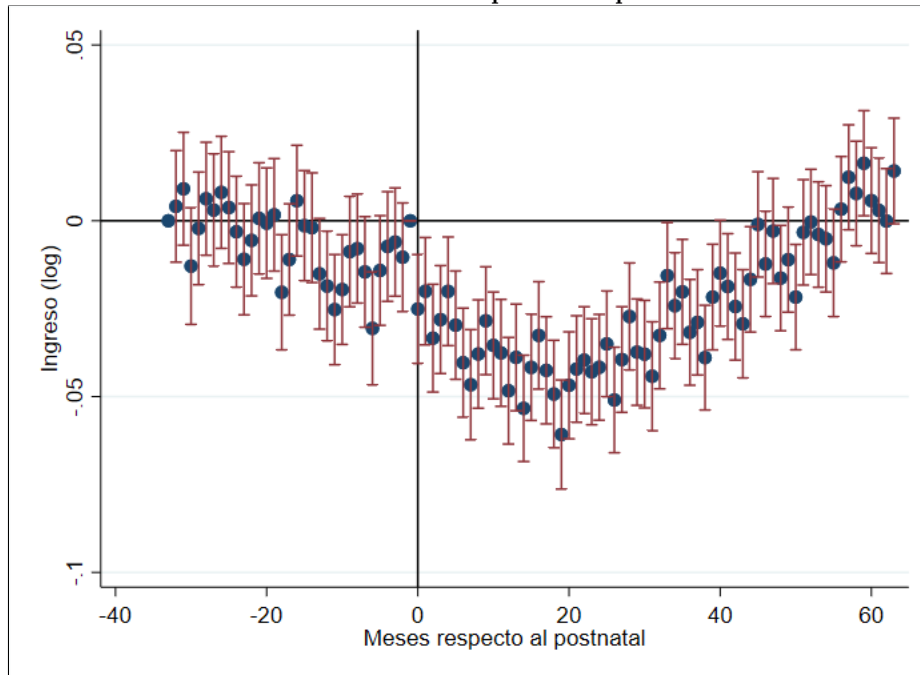
	Total	18-25	25-35	35-45	Total	18-25	25-35	35-45
<i>Mujer * Después</i>	0,016*** (0,001)	0,048*** (0,004)	0,003 (0,002)	0,034*** (0,002)	-0,010*** (0,002)	-0,002 (0,005)	-0,037*** (0,003)	0,006*** (0,002)
EF por persona	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
EF por mes y año	No	No	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
N	23.334.526	4.916.123	10.125.283	8.231.731	23.334.526	4.916.123	10.125.283	8.231.731

NOTA: El anexo 4 muestra las estimaciones para evaluar el impacto de la extensión del postnatal en Chile. Mediante un modelo de diferencias en diferencias con efectos fijos (EF), se compara a mujeres en edad fértil (grupo tratado) con hombres en el mismo rango etario (grupo de control). La fila *Mujer * Después* muestra el efecto de la extensión del postnatal sobre el salario de las mujeres en edad fértil, en términos porcentuales. La variable *Después* es dicotómica y toma valor 1 para observaciones posteriores a octubre de 2012, un año después de la entrada en vigor de la reforma. Las columnas Total muestran las estimaciones para personas entre 18 y 45 años, mientras que las columnas 18-25, 25-35 y 35-45 lo hacen para esos respectivos rangos etarios. Los errores estándar fueron calculados por clúster de personas. * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.



6.5. Anexo 5

Anexo 5 - Efecto del postnatal por mes



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Seguro de Cesantía, 2008-2016.

NOTA: El gráfico muestra los coeficientes e intervalos de confianza de la regresión de diferencias en diferencias para los periodos antes y después de la reforma. Los puntos corresponden a los coeficientes y las líneas a los intervalos de confianza, con su límite inferior y superior. El mes 0 es octubre de 2011, cuando entra en vigor la extensión del postnatal.



7. Bibliografía

1. Aedo, C. (2007). Evaluación económica de la prolongación del postnatal. *Revista Chilena de Pediatría*(78), 10-50. [Enlace.](#)
2. AFC (22 de junio de 2019). *Quiénes somos.* [Enlace.](#)
3. Araujo, N. e Hirata, H. (2020). El cuidado en América Latina: mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay. Fundación Edita Medifé. [Enlace.](#)
4. Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. [Enlace.](#)
5. Baker, M. y Milligan, K. (2008). Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *Journal of Health Economics*, 27(4), 871-887. [Enlace.](#)
6. Baum, C. (2003). The effects of maternity leave legislation on mothers' labor supply after childbirth. *Southern Economic Journal*, 69(4), 772-799. [Enlace.](#)
7. Biblioteca Nacional del Congreso (2011). *Historia de la Ley 20.545.* [Enlace.](#)
8. Biblioteca Nacional del Congreso (2 de abril de 2022). *Protección a la maternidad.* Ley fácil. [Enlace.](#)
9. Bosch, M. y Riumalló, M. (2017). Protección de la maternidad: Seguridad en el empleo. Cuaderno ESE. [Enlace.](#)
10. Card, D. y Krueger, A. (1993). Minimum wages and employment: a case of study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. *Princeton University Industrial Relations Section Working Paper*, 315. [Enlace.](#)
11. Casas, L. y Valenzuela, E. (2012). Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de la infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho*, 25(1), 77-101. [Enlace.](#)
12. Chatterji, P. y Markowitz, S. (2004). Does the length of maternity leave affect maternal health? *National Bureau of Economic Research*, w10206. [Enlace.](#)



-
13. Chile Crece Contigo (2022). Controles prenatales. Recuperado el 26 de junio de 2022 de Chile Crece Contigo. [Enlace.](#)
 14. Código del Trabajo [CT]. *De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar*. Art. 194-208. Chile. [Enlace.](#)
 15. Edwards, M. (2014). Impacto del nuevo postnatal en la sustitución de capital humano en las organizaciones en Chile. [Enlace.](#)
 16. Fallon, K., Mazar, A. y Swiss, L. (2017). The Development Benefits of Maternity Leave. *World Development*, 96, 102-118. [Enlace.](#)
 17. Fuentes, A., Jesam, C., Devoto, L., Angarita, B., Galleguillos, A. y Mackenna, A. (2010). Postergación de la maternidad en Chile: Una realidad oculta. *Revista Médica de Chile*(138), 1240-1245. [Enlace.](#)
 18. Gjerdingen, D. y Chaloner, K. (1994). The relationship of women's postpartum mental health to employment, childbirth, and social support. *Journal of Family Practice*, 38(5), 465-473. [Enlace.](#)
 19. Gornick, J., Meyers, M. y Ross, K. (1998). Public policies and the employment of mothers: a cross-national study. *Social Science Quarterly*, 79(1), 35-54. [Enlace.](#)
 20. Gruber, J. (1994). The incidence of mandated maternity benefits. *The American Economic Review*, 84(3), 622-641. [Enlace.](#)
 21. Huang, R. y Yang, M. (2015). Paid maternity leave and breastfeeding practice before and after California's implementation of the nation's first paid family leave program. *Economics and Human Biology*, 16, 45-59. [Enlace.](#)
 22. Instituto Nacional de Estadísticas (2015). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). Documento de resultados. [Enlace.](#)
 23. Instituto Nacional de Estadísticas (2019a). Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Brecha de género en la tasa de participación. [Enlace.](#)
 24. Instituto Nacional de Estadísticas (2019b). Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI). Síntesis de resultados nacional. [Enlace.](#)



-
25. Instituto Nacional de Estadísticas (2019c). Publicación de estadísticas vitales 2017. [Enlace.](#)
 26. Instituto Nacional de Estadísticas (2020). Separa técnica anual ENE 2019. [Enlace.](#)
 27. Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I. y Solaz, A. (2013). The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63-75. [Enlace.](#)
 28. Kleven, H., Landais, C., y Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209. [Enlace.](#)
 29. Larraín, F. (2013). Impacto del nuevo postnatal en el mercado laboral. [Enlace.](#)
 30. Ley 20.545 de 2011. Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. 6 de octubre de 2011, Chile. [Enlace.](#)
 31. Lupica, C. (2015). Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. CEPAL. [Enlace.](#)
 32. McGovern, P., Dowd, B., Gjerdingen, D., Moscovice, I., Kochevar, L. y Lohman, W. (1997). Time off work and the postpartum health of employed women. *Medical Care*, 35(5), 507-521. [Enlace.](#)
 33. Moraga, C. (2012). Otra mirada al impacto de la Ley 20.545 que establece el permiso postnatal parental en Chile. *Lan Harremanak*, 25, 353-363. [Enlace.](#)
 34. O'Brien, M (2009). Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 190-213. [Enlace.](#)
 35. OCDE (2016). Parental leave: Where are the fathers? *Policy Brief*. [Enlace.](#)
 36. OCDE (2017). Family Database OCDE. Recuperado el 20 de marzo de 2022 de OECD. [Enlace.](#)



-
37. OIT (2002). Ratificaciones de Convenio N°183 de la OIT. Recuperado el 21 de marzo de 2022 de OIT. [Enlace](#).
 38. Ramírez, C., Nazer, J., Cifuentes, L., Águila, A. y Gutiérrez, R. (2012). Cambios en la distribución etaria de las madres en Chile y en el Hospital Clínico de la Universidad de Chile y su influencia en la morbilidad neonatal. *Revista chilena obstétrica y ginecológica*, 77(3), 183-189. [Enlace](#).
 39. Ruhm, C. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*. [Enlace](#).
 40. Ruhm, C. (2000). Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*, 19(6), 933-960. [Enlace](#).
 41. Servicio de Impuestos Internos (3 de noviembre de 2020). *Valor UF por mes y año. Años 2008 al 2016*. [Enlace](#).
 42. Stearns, J. (2015). The effects of paid maternity leave: evidence from Temporary Disability Insurance. *Journal of Health Economics*, 43, 85-102. [Enlace](#).
 43. Superintendencia de Seguridad Social (2016). Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. [Enlace](#).
 44. Tanaka, S. (2005). Parental leave and child health across OECD countries. *The Economic Journal*, 115(501), F7-F28. [Enlace](#).
 45. Ten Cate, A. (2000). Labour market effects on maternity and parental leave policy in Canada (2). Unpublished manuscript, Economics Department, McMaster University. [Enlace](#).
 46. Thévenon, O. y Solaz, A. (2013). Labour market effects of parental leave policies in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 141. [Enlace](#).
 47. World Analysis Center (2018). Paid parental leave: a detailed look at approaches across OECD countries. [Enlace](#).