

**Evaluación Económica de la Prolongación del
Postnatal**

Informe Final

Por

Cristian Aedo I.*

* Profesor de Economía, Universidad Alberto Hurtado. Dirigir correspondencia a:
caedo@uahurtado.cl.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo general del Estudio es evaluar el impacto económico de la prolongación del postnatal desde las perspectivas de las familias, empleadores y de la sociedad. Este Estudio tiene una duración de tres meses habiéndose iniciado su ejecución el día 2 de Enero del 2002.

Sus objetivos específicos son:

1. Sintetizar la evidencia científica de las ventajas comparativas de la lactancia exclusiva por 6 meses para los menores.
2. Realizar un estudio comparado de diferentes países relevantes sobre la situación en materia de lactancia y de políticas que apoyan la lactancia en madres que trabajan. Esta incorporará aspectos de legislación, política, duración, modalidades de pago, fuentes de financiamiento, para la mujer o para la familia, resultados relevantes de estudio, entre otros, sobre la situación laboral de la mujer. Si disponible en la literatura se incluirá una síntesis relativa a los procesos que llevaron a la adopción de la política y el debate post-adopción de la legislación enfatizando dificultades en la implementación.
3. Síntesis de las ventajas y costos económicos de la lactancia desde la perspectiva de la familia, asegurador, empleadores y sociedad.
4. Estudio de la costo efectividad de extender el postnatal de 3 a 6 meses.

INDICE

- I.- BENEFICIOS MEDICOS DE LA LACTANCIA MATERNA**

- II.- EVIDENCIA INTERNACIONAL DE LEGISLACION DURANTE LA MATERNIDAD**
 - II.1.- LAS AMERICAS**
 - II.2.- ASIA Y EL PACIFICO**
 - II.3.- EUROPA**
 - II.4.- PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ANALISIS DE LEGISLACIÓN DE LOS PAÍSES**

- III.- LA SITUACION EN CHILE: NORMAS Y PROPUESTAS**
 - III.1.- ASPECTOS DE LA PROTECCION EN CHILE**
 - III.2.- ESTUDIOS REALIZADOS EN CHILE**
 - III.3.- IDENTIFICACION DE ALTERNATIVAS DE POLITICA**

- IV.- EVALUACION DE LAS ALTERNATIVAS**
 - IV.1.1.- AHORRO POR MENOR CONSUMO DE LECHE DE FORMULA**
 - IV.1.2.- AHORRO POR MENOR MORBILIDAD**
 - IV.1.3.- AHORRO POR CONCEPTO DE SALA CUNA**
 - IV.1.4- COSTO FISCAL ASOCIADO AL BENEFICIO**

- V.- PRINCIPALES RECOMENDACIONES**

I.- BENEFICIOS MEDICOS DE LA LACTANCIA MATERNA

La literatura médica confirma los beneficios de la lactancia exclusiva sobre la nutrición y desarrollo de los niños, así como para su salud durante la infancia e incluso en períodos posteriores de la vida. Además, se han demostrado beneficios para la salud de la madre, el distanciamiento de los embarazos y el ahorro de recursos para las familias de niños amamantados, tanto en alimentación como en gastos médicos.

Estudios, tanto nacionales como internacionales, muestran que los niños en lactancia exclusiva crecen adecuadamente durante el primer semestre de vida, luego de lo cual la lactancia debe ser complementada, pero mantenerse como aporte lácteo, hasta el segundo año de vida (Alvear et al, 2001).

Se ha demostrado que la leche materna se va adaptando a los requerimientos nutricionales e inmunológicos del niño, cambiando su composición a medida que él crece y variando también dentro de una misma mamada. Así, durante los primeros tres días del postparto se segrega el *calostro*, un líquido amarillento de alta densidad y poco volumen, el cual es suficiente para el recién nacido. Gracias a su poco volumen, permite coordinar las funciones de succión-deglución-respiración; además, favorece la eliminación de meconio, tapiza el intestino con inmunoglobulina A y sus antioxidantes evitan enfermedades hemorrágicas, los factores de crecimiento estimulan al tubo digestivo, induce al desarrollo de sistemas enzimáticos y no recarga al riñón de trabajo.

Entre las enfermedades que la lactancia exclusiva reduce en incidencia y gravedad se encuentran las que ocurren más frecuentemente durante el primer año de vida (Ball et al, 1999), como son la Otitis media; enfermedades del tracto respiratorio bajo como la broncolitis, la inflamación de traquea y laringe, bronquitis y neumonía; y enfermedades gastrointestinales como la diarrea y la enterocolitis necrotizante. Duffy (1997) encontró que la incidencia de la Otitis Media a los seis meses para los niños amamantados de manera exclusiva fue de 25%, comparado con el 53% de los alimentados en forma artificial. Dewey

(1995) encontró que la incidencia de diarrea en el primer año de vida para los niños amamantados de manera exclusiva fue de 14%, comparado con el 31% de los alimentados mediante fórmula infantil. Lucas y Cole (1990) encontraron que la incidencia de esta patología en los recién nacidos de bajo peso y amamantados de manera exclusiva fue de 1%, comparado con el 7% en los niños alimentados mediante fórmula infantil.

El estudio de Ball et al. (1999) calcula el exceso en costos del cuidado de la salud para tres patologías frecuentes del recién nacido, en los niños alimentados mediante fórmula infantil. Para ello usan datos de dos estudios sobre la incidencia de dichas patologías en los niños durante su primer año de vida, clasificándolos según su estatus alimentario durante el período. Sus resultados fueron los siguientes:

- *Alguna enfermedad del tracto respiratorio bajo*: los niños que nunca fueron amamantados sufrieron una incidencia del 36.1%, en aquellos amamantados de manera parcial la misma fue de 33.6% mientras que los amamantados de manera exclusiva durante al menos los tres primeros meses tuvieron una incidencia de 29.8%.
- *Otitis media*: los niños que nunca fueron amamantados sufrieron una incidencia del 67.1%, en aquellos amamantados de manera parcial la misma fue de 67.5% mientras que los amamantados de manera exclusiva durante al menos los tres primeros meses tuvieron una incidencia de 55.7%.
- *Enfermedades gastrointestinales*: los niños que nunca fueron amamantados sufrieron una incidencia del 63.8%, en aquellos amamantados de manera parcial la misma fue de 48.2%, mientras que los amamantados de manera exclusiva durante al menos los tres primeros meses tuvieron una incidencia de 22.5%.

Respecto a las enfermedades gastrointestinales, su importancia se ve aumentado en países en desarrollo donde generalmente las familias de escasos recursos tienen menos acceso a la información, o a los recursos necesarios para poder evitarlas (Valdés et al, 2000). La falta de acceso al agua y alcantarillado dificulta el acceso a una buena higiene y hace que muchas veces la leche de fórmula se prepare con agua no potable. Lo que es más

grave aún es que pocas veces estas familias cuentan con el dinero necesario como para adquirir las fórmulas lácteas especiales para lactantes, siendo estos alimentados directamente con leche de vaca ó fórmulas diluidas y, en algunas ocasiones, incorporando sólidos, los cuales deben comenzar a indicarse recién después del sexto mes de vida, además de agregar a la alimentación líquidos no nutritivos.

La leche artificial carece absolutamente de todos los sistemas de defensa que la madre transmite al hijo através de su propia leche. Carece además de una enzima presente en la leche humana, la lipasa, la que activada por sales biliares, facilita la digestión de la grasa de la leche.

La leche de vaca no modificada no es recomendable durante el primer año de vida. Es demasiado rica en proteínas, fósforo y sodio lo que provoca que los riñones de los lactantes desarrollen un gran trabajo para excretar el exceso de nutrientes que no pueden aprovechar. También la proteína de la leche de vaca puede ocasionar una reacción en la mucosa del intestino, provocando sagrado en el estómago que puede resultar en una anemia por deficiencia de hierro. Aunque la leche materna es mas baja en hierro, éste es más fácil de absorber que el que se encuentra en la leche de vaca o fórmulas lácteas.

Un estudio en Filipinas demostró que los niños tenían un riesgo de 2 a 3,2 veces de enfermar de diarrea si se adicionaban líquidos no nutritivos a lactantes amamantados, pudiendo aumentar hasta 13,1 veces si se agregaban otro tipo de leche o alimentos. El riesgo relativo de diarrea entre los que no eran amamantados llegaba a ser 16,8 veces mayor durante los primeros seis meses, que los amamantados en forma exclusiva. Esto concuerda con un estudio chileno con madres que trabajan fuera del hogar, el que mostró un riesgo relativo de diarrea de 20 veces mayor entre los lactantes menores de seis meses que no recibían lactancia exclusiva comparados con los que solo recibían leche materna. Se ha demostrado también un menor riesgo de infecciones del tracto urinario, meningitis, botulismo, síndrome de la muerte súbita, entre los lactante amamantados comparados con los que no lo son.

El estudio de Kramer et al. (2001) evalúa la efectividad de un programa de promoción de la lactancia materna (Hospital Amigo del Niño) en la República de Bielorusia, sobre la duración de la misma y sobre la incidencia de procesos infecciosos y de eczema atópico. Los participantes del grupo de intervención mantuvieron porcentajes más elevados de alguna lactancia materna respecto a los del grupo de control – 72.7% versus 60% a los tres meses – con un odd ratio (OR) 0.52 (intervalo de confianza al 95%, 0.40-0.69), 49,8% versus 36.1% a los 6 meses – OR 0.52 (intervalo de confianza al 95%, 0.39-0.71), 36.1% versus 24.4% a los 9 meses – OR 0.51 (intervalo de confianza al 95%, 0.36-0.73). En cuanto a la prevalencia de la lactancia materna exclusiva los porcentajes fueron: 43.3% versus 6.4% a los tres meses y 7.9% versus 0.6% a los 6 meses. En relación a la incidencia de procesos infecciosos los autores reportan que los participantes del grupo de intervención presentaron una incidencia de Gastroenteritis significativamente inferior: OR 0.60 (intervalo de confianza al 95%, 0.40-0.91). A su vez, los participantes del grupo de intervención presentaron una incidencia significativamente disminuida de eczema atópico – OR 0.56 (intervalo de confianza al 95%, 0.31-0.95), de rash no eczematoso – OR 0.61 (intervalo de confianza al 95%, 0.40-0.93) y de rash cutáneo de cualquier origen – OR 0.56 (intervalo de confianza al 95%, 0.38-0.81).

Entre los efectos relativos a la salud de más largo plazo, se ha comprobado que los niños alimentados de pecho sufren de menos enfermedad de Crohn y colitis ulcerosa, linfoma, leucemia y enfermedades alérgicas (Díaz-Gomez et al, 2000). Diversos estudios han observado un mayor coeficiente intelectual (CI) en niños que fueron amamantados comparados con los alimentados con fórmulas lácteas. Un meta análisis de 20 trabajos muestran un CI mayor entre los niños amamantados, este efecto es aún mayor en los niños prematuros y persiste toda la vida. Investigaciones recientes muestran una mayor agudeza visual entre los niños que fueron amamantados comparados con los alimentos con fórmula.

Un alargamiento del amamantamiento exclusivo contribuye a un menor desarrollo del asma (Sharon Dell et al, 2001). De acuerdo a esta autora un amamantamiento durante un período de nueve meses disminuye el riesgo de asma con un OR de 2.39 (intervalo de confianza al 99%, 0.95-6.03) y para el wheeze un OR de 1.54 (intervalo de confianza al 99%, 1.04-2.29).

En años recientes, las investigaciones han mostrado que la proteína de la leche de vaca, sin modificar o modificada en las fórmulas infantiles, incrementa el riesgo de diabetes en niños susceptibles de contraer la enfermedad. Además se ha comprobado un aumento en la masa ósea de los niños amamantados (Jones et al, 1999), lo cual contribuiría a disminuir el riesgo futuro osteoporosis. Respecto a la obesidad (Gillman et al, 2001), los niños exclusivamente amamantados por al menos durante seis meses poseen una menor probabilidad de sufrir dicha enfermedad. El autor encontró que entre los individuos que fueron amamantados de manera exclusiva, en relación a aquellos que sólo lo hicieron de manera parcial, el OR de sufrir sobrepeso fue de 0.78 (intervalo de confianza al 95%, 0.66-0.91). Comparando los individuos que fueron amamantados durante tres meses o menos, con aquellos que lo hicieron durante al menos siete meses, el OR de sufrir sobrepeso fue de 0.80 (intervalo de confianza al 95%, 0.67-0.96).

Los niños amamantados tienen un mejor desarrollo de los arcos dentales, paladar y otras estructuras faciales y presentan una incidencia menor de caries que los niños que reciben mamadera.

Respecto al impacto positivo sobre la salud de la madre (IBFAN, 2000), la amenorrea de la lactancia produce un espaciamiento en los embarazos a nivel global mayor que la suma de todos los otros métodos. En tanto y en cuanto la madre se encuentre en amenorrea y amamante frecuentemente y totalmente a su hijo, ella posee una protección del 98% contra el embarazo durante los primeros seis meses, pero esta protección se reduce a un 25% cuando las madres vuelven a trabajar los primeros seis meses, aunque persista en lactancia exclusiva y amenorrea.

El amamantamiento incrementa el nivel de oxitocina, resultando en una menor pérdida de sangre después del parto lo cual, sumado a la ausencia del período menstrual, evita la anemia en la madre. Además lleva a una mejor recuperación postparto ya que, el mayor nivel de oxitocina resultante ayuda a la retractsión del útero.

Estudios realizados en países desarrollados han demostrado que el amamantamiento por al menos durante tres meses, puede reducir el riesgo de cáncer de mama premenopausico a la mitad y puede reducir el riesgo de cáncer ovárico epitelial en un 25 %. Además aumenta la remineralización ósea después del parto con lo cual el riesgo de fractura de cadera en mujeres de mas de 65 años se reduce a la mitad (IBFAN, 2000).

Además el amamantamiento facilita la pérdida del peso que generalmente ganan las madres durante el embarazo. Las investigaciones demuestran que en promedio, las madres lactantes pierden más peso del mes 1 al 12 del postparto que las mujeres que no dan pecho. Esta diferencia se debe principalmente a la diferencia en la cantidad de calorías que gastan las madres lactantes al estar produciendo leche.

Respecto al efecto del amamantamiento exclusivo sobre el desarrollo cognitivo de las personas, un estudio inglés de 300 niños entre 7.5 y 8 años de edad, demostró que la duración de la lactancia materna puede tener una influencia positiva en el desarrollo del niño, observándose 8.3 puntos de diferencia (más de la mitad de la desviación estándar) con un relación dosis respuesta a la cantidad de leche materna recibida.

Finalmente, el amamantamiento aumenta el vínculo afectivo entre madre e hijo, reduciendo el maltrato y la posibilidad de abandono en los niños, reduce la depresión postparto y mejora la autoestima en las mujeres. Al amamantar, el contacto piel a piel y las hormonas propias de la lactancia, favorecen el apego y estimulan la creación de vínculos de amor y seguridad entre la madre y el niño, permitiendo que éste afirme su presencia como persona a través de la interacción con su madre. Es por ello que se considera que la interacción del

niño o niña durante los primeros días, semanas y meses con sus padres, y la formación de las bases de su personalidad y seguridad en sí mismo, está estrechamente ligada al amamantamiento.

II.- EVIDENCIA INTERNACIONAL DE LEGISLACION DURANTE LA MATERNIDAD

Esta sección provee una revisión de la legislación durante la maternidad para una muestra de países seleccionados de las Américas, de Asia y el Pacífico y de Europa.

El Cuadro 1 presenta un resumen de los esquemas existentes en países con distintos niveles de desarrollos económicos, que provienen de distintas culturas y zonas geográficas. En general, se puede observar que: (1) los países incorporan licencias por maternidad que en su gran mayoría ella no exceden los 120 días; (2) en general predomina el financiamiento vía esquemas de seguridad social - especialmente en América y Europa – y los esquemas en que ellos no se pagan constituyen la excepción; y (3) existen, aunque de manera limitada, beneficios de paternidad y para los padres.

El resto de este capítulo presenta un mayor detalle de la situación de países en los que la calidad de los antecedentes disponibles permite una sistematización de sus sistemas. En particular, en las Américas se revisa en mayor detalle la situación de Brasil (financiamiento bajo un esquema de seguridad social), Costa Rica (financiado de manera conjunta entre la seguridad social y los empleadores) y de los Estados Unidos (país que no financia este beneficio). En el Pacífico y Asia se revisa la situación de Australia, país que no paga este beneficio. En Europa se revisa la situación de Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Holanda Italia, Noruega, Rumania y Suecia, todos países que financian el beneficio bajo un esquema de seguridad social. Finalmente, se presentan las principales conclusiones del análisis de legislación efectuada.

Cuadro 1
Resumen de Protección Maternal

LICENCIAS						
	Maternidad (en días)			Quién Paga	Paternidad (en días)	Padres (en días)
	Total	Pre-natal	Post-natal			
América						
Argentina	90	45	45	Seguridad Social	2	No
Brasil	120	≥ 28	≥ 28	Seguridad Social	5	No
Chile	126	42	84	Seguridad Social	1	No
Costa Rica	120	30	90	Seguridad Social		No
México	84	42	42	Seguridad Social		No
Perú	90	45	45	Seguridad Social		No
EE.UU. ¹	84			No Pagada		84 ²
Asia y el Pacífico						
Australia				No Pagada		365
Japón	98	42	56	Seguridad Social		Hasta 1er año ³
Nueva Zelandia	98	≤ 42	≤ 56	No Pagada	14 ³	365 ³
Europa						
Alemania	98	42	56	Seguridad Social y Empleador		1065
Bélgica	105	49	56	Seguridad Social	3	1825 ⁴
Dinamarca ⁵	126	28	98	Seguridad Social		91 ' 365
España	112	≤ 70	≥ 42	Seguridad Social	2	1095 ⁴
Finlandia ⁵	105	≤ 50	≥ 30	Seguridad Social	6	170
Francia	112	42	70	Seguridad Social	3	1065
Holanda	112	42	70	Seguridad Social		180
Italia	150	60	90	Seguridad Social		180
Noruega ⁵	126	≤ 84	≥ 42	Seguridad Social y Empleador	14	350

Rumania	112	52	60	Seguridad Social		
Suecia	84	42	42	Seguridad Social	10	450

Notas: (1) Varía entre Estados.

(2) Lo toma cualquiera de los padres luego del nacimiento.

(3) No remunerada.

(4) Corresponde a toda su carrera profesional. Cada licencia debe ser menor a 365 días.

(5) Trata todas las licencias como un solo sistema de "licencias de los padres".

II.1.- LAS AMERICAS

Brasil:

Licencia para la Madre

- **Alcance:** Cubre a las mujeres empleadas, excepto para las trabajadoras casuales, empleadas domésticas, trabajadores agrícolas y empleados públicos.

Es importante notar que de los antecedentes disponibles no se pudo establecer con precisión el alcance de la licencia para las trabajadoras del sector público. Según información recogida, es muy probable que la regulación se realice mediante un convenio especial pactado entre el empleador (Estado) y la organización sindical correspondiente.

- **Duración Normal:** 120 días.
- **Licencia Obligatoria:** 4 semanas antes y 8 semanas después del nacimiento.

Licencia Paternal

- 5 días.

Beneficio pecuniario

- **Monto:** Cien por ciento de la remuneración. Cuando la remuneración fluctúa, el monto es calculado sobre la base de su remuneración promedio en los últimos 6 meses de empleo.
- **Período:** 120 días.
- **Fuente:** Servicio de Seguridad Social.

Nursing Breaks:

- Dos periodos al día de 30 minutos cada uno hasta que el niño tenga 6 meses de edad. El mismo podría extenderse si la salud del niño así lo requiere.

Costa Rica:

Licencia de Maternidad:

- **Alcance:** ésta cubre a trabajadoras femeninas en el sector público y privado, excepto aquellas que trabajan en empresas agrícolas con menos de 5 empleados permanentes.
- **Duración:** Un mes antes y tres meses después del nacimiento.
- **Licencia Obligatoria:** el mismo período de la Duración.
- **Extensión:** Hasta 3 meses bajo certificación médica.

Beneficio Pecuniario:

- **Alcance:** el mismo abarca a las mujeres empleadas, incluyendo las trabajadoras independientes, quienes tengan seis meses de contribución durante los 12 meses anteriores a la fecha del nacimiento.
- **Monto:** 100 por ciento de los ingresos, 50 por ciento a cargo de la seguridad social y 50 por ciento a cargo del empleador. Cuando la mujer no resulta cubierta por la seguridad social, el empleador debe pagar 2/3 del salario de la mujer.
- **Período:** un mes antes y tres meses después del nacimiento.
- **Fuente:** Seguridad Social y empleador.

Licencia por Paternidad

- No existe la posibilidad de acceder a dicho beneficio.

Nursing Breaks:

- El empleador debe intentar dar oportunidades de descanso a las madres que amamantan a sus hijos, oportunidades que sean compatibles con su empleo. Los períodos de descanso se cuentan como tiempo trabajado.
- Descansos remunerados de 15 minutos cada tres horas, o 2 descansos remunerados de 30 minutos, durante la jornada laboral. Empresas que empleen más de 30 mujeres deben prever una habitación a las madres para amamantar a sus niños sin ningún riesgo.

- El período durante el cual dicho beneficio debe extenderse no se encuentra establecido en la legislación laboral vigente.

Estados Unidos¹

Licencia de Maternidad:

- ***Alcance:***

- *Nivel Federal:* éste alcanza a las mujeres y hombres quienes hayan trabajado al menos 1250 horas en los últimos 12 meses en tanto y en cuanto su empleador emplee 50 o más empleados en un radio de 75 millas del lugar de trabajo. Los empleados públicos con al menos 12 meses de servicio tienen derecho a la misma cantidad de licencia familiar no remunerada.

- *Nivel Estatal:* Muchos estados poseen legislación sobre licencia familiar no remunerada para cualquiera de los padres, similar a la existente a escala federal. Algunos estados proveen licencia de maternidad específicamente a las mujeres. Un cierto número de estados mientras proveen lo mismo, un poco más o menos de licencia familiar, alcanzan a mas trabajadores porque el número requerido de personas empleadas por el mismo empleador es menor.

- ***Duración Normal:***

- *Nivel Federal:* No hay ninguna previsión estatutaria para un período de licencia maternal. Sin embargo, la Ley de Discriminación por Embarazo estipula que, al igual que sucede con otro tipo de incapacidades temporales en las cuales se estipula una licencia y beneficios en tanto y en cuanto el empleado se vea imposibilitado de trabajar por razones médicas; lo mismo se aplica a las incapacidades producidas por el embarazo ó por dar a luz.

- *Nivel Estatal:* En California, un empleador con 5 o más empleados debe proporcionar hasta 4 meses de licencia no remunerada a mujeres empleadas incapacitadas producto del embarazo, nacimiento de su hijo o cualquier otra condición médica relacionada. La licencia no necesita ser

¹ Siempre que la Legislación estatal no disponga lo contrario, se aplica la ley vigente a nivel Federal.

tomada en su totalidad en un período de tiempo continuo. En Louisiana, hasta 4 meses de licencia no remunerada a mujeres empleadas en empresas donde existan al menos 15 empleados, por incapacidad temporal producto del embarazo. En Montana, todas las mujeres empleadas en relación de dependencia tienen derecho a un mínimo de 6 semanas de licencia maternal. En Indiana, todas las mujeres empleadas en relación de dependencia tienen garantizado hasta 1 año de licencia por maternidad no remunerada.

- **Extensión:** Al igual que ocurre con otras discapacidades temporales, existe una previsión de licencia y beneficios en tanto y en cuanto la persona empleada no se encuentre en condiciones de poder trabajar por razones médicas.
- **Licencia del Padre:** Tanto a nivel Federal como Estatal los padres que trabajan usualmente no poseen un derecho de licencia especialmente reservado para ellos mismos. La licencia familiar no remunerada a menudo se provee a cualquiera de los padres.

Licencia de los Padres:

- *Nivel Federal:* 12 semanas continuas de licencia familiar no remunerada para cualquiera de los padres durante los 12 meses después del nacimiento. Un empleado podría elegir, o el empleador podría requerirle al empleado, que primero utilice su acumulado permiso anual remunerado, su licencia personal o licencia familiar para cualquier tramo de la licencia de 12 semanas.

- *Nivel Estatal:* Mientras un número de Estados proveen una licencia familiar con una duración igual o menor a la existente en el nivel federal, la misma está disponible para un mayor número de trabajadores quienes están empleados por empleadores con menos del mínimo federal de 50 empleados a cargo. Algunos Estados también permiten a los empleados tomarse la licencia por maternidad no remunerada sobre un período más largo que el máximo federal de 12 meses. Al igual que la legislación federal, un número de Estados establecen que a un empleado se le podría pedir

que tome su acumulada licencia remunerada para ser utilizada como licencia familiar en lugar de tomar el establecido período de licencia no remunerado.

Beneficio Pecuniario:

- *Nivel Federal:* Un empleador con 15 o más empleados deben otorgar los mismos beneficios por condiciones relacionadas con el embarazo, como a él o ella le son provistas por otro tipo de condiciones. Los beneficios por incapacidad deben pagarse a toda ausencia del trabajo resultante de incapacidades temporales relacionadas con el embarazo, de la misma forma que se paga por otras ausencias relacionadas con incapacidades temporales.

- *Nivel Estatal:* Un número de Estados establecen que los empleados afectados por embarazo ó nacimiento de un hijo deben ser tratados al igual que cualquier otro empleado afectado por cualquier otra incapacidad temporal, respecto al recibimiento de beneficios no pecuniarios. En unos pocos Estados, la ley sobre seguro de incapacidad temporal estipula reemplazos de salario parcial para incapacidades no relacionadas directamente con el empleo, incluyendo aquellas derivadas del embarazo y el nacimiento de un hijo. En California existe un beneficio mínimo de U\$S 50, y uno máximo de U\$S 336, por semana; en New Jersey, el beneficio alcanza los dos tercios de la remuneración mensual hasta un máximo de U\$S 304.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre las horas trabajadas:

- *Nivel Federal:* Un cronograma de licencia intermitente o reducida podría ser acordado si el mismo es consensuado entre empleador y empleado. En este caso la duración de la licencia establecida no puede ser reducida. Un “cronograma de licencia reducido” se define como un cronograma de licencia que reduce el número usual de horas por semana de trabajo u horas por día de trabajo, de un empleado.

- *Nivel Estatal:* En Utah, un empleado público podría beneficiarse por trabajar la mitad del tiempo habitual, durante un período de hasta seis semanas, por maternidad. En Florida, los empleados públicos full time podrían trabajar bajo un régimen flexible para así poder hacerse cargo de sus necesidades familiares, en tanto y en cuanto dicho régimen esté basado en un acuerdo entre el supervisor y el empleado. Las opciones disponibles incluyen una semana de trabajo de cuatro días de 9 horas de trabajo cada día y un día de 4 horas, ó 4 días de trabajo de 10 horas de trabajocada uno.

Empleo Peligroso e Insalubre:

- *Nivel Federal:* Un empleador con 15 o mas empleados se encuentra obligado a tratar a un empleado temporalmente incapacitado de llevar a cabo su trabajo debido a su condición de embarazo en la misma forma que trata a otros empleados temporalmente incapacitados, mediante la modificación de sus tareas asignadas, asignación de tareas alternativas, otorgamiento de licencia por incapacidad, licencia no remunerada, etc.

- *Nivel Estatal:* En California, cuando un empleador posee un acuerdo mediante una política, practica o convenio colectivo, el cual requiere o autoriza la transferencia de un empleado temporariamente incapacitado hacia una posición menos peligrosa o estresante durante la duración de la incapacidad, es ilegal el negar un pedido de transferencia de una empleada temporariamente incapacitada por su embarazo, nacimiento de su hijo o cualquier otra condición medica relacionada.

II.2.- ASIA Y EL PACIFICO

Australia²

Licencia de los Padres:

- La legislación Federal establece un sistema de licencia de los padres no remunerada (52 semanas), la cual le permite a cualquiera de los padres

² Existe la misma recomendación respecto a legislación estatal y federal que la existente en USA

obtener la licencia sin perder el empleo. La licencia de los padres otorgada a la madre se denomina licencia maternal y la licencia de los padres otorgada al padre se denomina licencia paternal

- **Alcance:** la legislación federal sobre licencia de los padres establece derechos mínimos para todos los empleados en forma regular en el sector público y privado. En el nivel estatal existen algunas restricciones respecto a la clase de trabajo incluidos en la legislación, es decir, trabajadores temporeros y trabajadores domésticos.

Uso de la licencia por la madre

- **Duración Normal:**³ Hasta 52 semanas de licencia no remunerada, con respecto a la fecha del nacimiento. La licencia no puede extenderse más allá del primer cumpleaños del niño. De las 52 semanas, los siguientes ítems deben deducirse: cada período de licencia por enfermedad, ya sea remunerada o no, al margen de la licencia por maternidad, que el empleador haya garantizado al empleado, y cada período de licencia anual o licencia por años de servicio a la que el empleado se hubiese acogido en lugar de, o en conjunto con, la licencia maternal por el embarazo, y cada período de licencia para el cual su esposo (casados o no) haya aplicado. Mientras que la licencia puede compartirse con el padre, la licencia por maternidad y por paternidad no pueden superponerse, excepto durante la una semana al momento que nazca el niño.
- **Licencia Obligatoria:** Los empleados públicos federales se encuentran obligados a tomarse una licencia maternal no menor a 6 semanas antes de la fecha estimada de nacimiento, excepto si un médico certifica que la mujer se encuentra en perfectas condiciones hasta determinada fecha. En el estado de New South Wales y Victoria, 6 semanas de licencia maternal deben tomarse luego del nacimiento.
- **Extensión:** Un empleador debe acceder a un pedido de extensión de la licencia maternal siempre y cuando el empleado lo haya solicitado al menos 14 días antes del último día del período de licencia y este último, si se

³ La legislación al nivel Federal y Estatal son muy similares.

otorga, no debería exceder el total establecido de 52 semanas. El período de licencia maternal podría extenderse nuevamente solo mediante un acuerdo entre el empleador y el empleado.

Uso de la licencia por el Padre

- La licencia de paternidad es de dos clases, la corta y la larga. La licencia de paternidad no remunerada corta, de una semana, se otorga a todos los hombres empleados al momento del nacimiento de su hijo siempre y cuando posean 12 meses de servicio continuo con su empleador. Respecto a la licencia de paternidad no remunerada larga, todos los empleados son elegibles para esta, la cuál es de un máximo de 52 semanas menos el total de la licencia paternal corta que se haya solicitado, cada período de licencia anual, o licencia por años de servicio que el empleado hubiese decidido tomar en lugar de, o en conjunto con la licencia de paternidad larga, y el período de licencia tomado por su cónyuge. La licencia por paternidad larga debe ser asegurada por el empleador en tanto y en cuanto el empleado haya estado continuamente en el servicio del empleador durante un año y el pedido de la licencia de paternidad larga sea realizado al menos 10 semanas antes del primer día del período de la licencia. El pedido debe incluir una declaración de que el padre será el principal cuidador del niño durante dicho período.

Uso de la licencia por ambos padres

- *Nivel Federal:* La licencia por maternidad y la licencia por paternidad corta y larga conforman lo que se llama Licencia de los padres, la que comprende el monto total de licencia no remunerada al que pueden acceder los padres, teniendo la misma una duración máxima de 52 semanas menos cualquier licencia anual o licencia por años de servicio u otra licencia tomada en lugar de, o en conjunto con la licencia de los padres.

En la legislación vigente no se especifica ningún mecanismo en particular para asegurar que la licencia no sea tomada por ambos padres a la misma vez; esto último posiblemente se establece en la instrumentación de la ley misma.

- *Nivel Estatal:* en la mayoría de los estados la regulación es la misma que la existente a nivel federal, excepto en South Australia donde un empleado con derecho a la licencia de los padres puede, mediante acuerdo con su empleador, reducir sus horas de empleo hasta cierto nivel en lugar de tomarse la licencia de los padres: (a) una mujer empleada podría trabajar part time en uno o mas períodos a partir de la séptima semana siguiente al nacimiento hasta el segundo cumpleaños de su hijo; (b) un hombre empleado podría trabajar part time en uno o mas períodos a partir de cualquier momento a partir de la fecha de nacimiento del niño y hasta su segundo cumpleaños.

Un empleado quien ha tenido 12 meses de servicio continuado con un empleador inmediatamente antes de comenzar su empleo part-time una vez nacido el niño, tiene el derecho a regresar a su puesto original de trabajo. El retorno del empleado part-time al empleo full-time bajo las condiciones de arriba no constituye un quiebre en la continuidad del servicio del empleado.

Beneficios Pecuniarios

- *Nivel Federal:* la licencia de maternidad, y la licencia de paternidad corta y larga, son no remuneradas, excepto para los empleados públicos quienes tienen derecho a 12 semanas de su licencia de maternidad completamente pagas. Esta última beneficia solo a la madre.

- *Nivel Estatal:* En New South Wales, empleados públicos mujeres quienes poseen 40 semanas de servicio continuado y además se encuentran empleadas por 31-45 horas a la semana, tienen derecho a una licencia por maternidad completamente paga durante las 6 semanas anteriores al nacimiento y el 50% de la paga durante las 6 semanas posteriores al nacimiento. Si una mujer elige permanecer en el trabajo hasta 4 semanas antes del nacimiento, ella recibe un beneficio por maternidad del 100% durante el reducido período. En Victoria, las empleadas públicas que posean 12 meses de servicio continuado tienen derecho a una licencia paga del 100% durante las 6 semanas anteriores y posteriores al nacimiento. Los empleados públicos tienen derecho a una semana de licencia por paternidad remunerada.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo:

- *Nivel Federal:* La legislación federal sobre licencia de los padres estipula el regreso al mismo empleo, o a uno similar, luego de la licencia por maternidad si es que, antes de tomarse la licencia, la mujer a estado trabajando part time debido a su embarazo.

- *Nivel Estatal:* El estado de Victoria estipula que una mujer podría trabajar part time durante uno o más períodos mientras se encuentre embarazada si es que el trabajo part-time es, debido a su embarazo, necesario y deseable. Un empleado quién a tenido al menos 12 meses de servicio continuado con un empleador antes de comenzar el empleo part-time, luego del nacimiento del niño, tiene el derecho de regresar a su posición de trabajo original. El retorno del empleado part-time al empleo full-time no constituye un quiebre en la continuidad del servicio del empleado.

Trabajo peligroso e insalubre

- *Nivel Federal:* La legislación federal establece el retorno al mismo, o similar, empleo luego de la licencia por maternidad si es que, antes de tomar la licencia, la mujer fue transferida a un empleo mas seguro debido a su embarazo. Las sentencias federales (y estatales) típicamente establecen que si, bajo la opinión de un profesional médico, riesgos de enfermedad o riesgo proveniente del embarazo o peligros relacionados con el trabajo asignado a un empleado hacen imposible la continuidad del empleado en su posición actual, el empleado debe ser, si el empleador lo considera factible, transferido a un empleo mas seguro hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

- *Nivel Estatal:* La legislación es la misma que la existente a nivel federal excepto que si la transferencia del trabajador a un empleo mas seguro no es factible, el empleado podría, o el empleador podría solicitarle al empleado, tomarse licencia por tal período bajo certificación médica. Tal

licencia se considera como licencia por maternidad, la cual no es remunerada.

Seguridad del Empleo

- **Licencia de maternidad:** Un empleador no debe ponerle fin a la relación laboral justificándose en el embarazo de la trabajadora ó en la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad o la licencia de los padres. Sin embargo, esto no contempla que el embarazo sea una causal de despido si el mismo se basa en los requerimientos inherentes al puesto laboral. Cuando una empleada retorna al trabajo luego de la licencia de maternidad, el empleador debe emplearle en la posición que anteriormente ocupaba. Si dicha posición ya no existe, pero la mujer se encuentra calificada y puede desempeñarse en otras posiciones, el empleador debe emplearla en cualquiera de las posiciones más cercanas en status y remuneración a su posición original. La licencia de maternidad no corta la continuidad de servicio de una empleada, sino que de lo contrario, se cuenta como tiempo en servicio, excepto para determinar el derecho de la empleada a un posterior período de licencia de los padres.
- **Licencia de paternidad larga:** ídem a la licencia de maternidad.

II.3.- EUROPA

Alemania

Licencia de maternidad

- **Alcance:** Todas las mujeres en el sector público y privado quienes sean parte en una relación laboral, incluyendo trabajadoras a tiempo parcial y amas de casa u otras trabajadoras cubiertas por el “Home Work Act”.
- **Duración Normal:** 6 semanas antes y 8 semanas después de la fecha esperada de nacimiento. La licencia prenatal puede acortarse si la mujer embarazada expresamente afirma que se encuentra en condiciones como

para seguir trabajando; sin embargo, ella puede retractarse en cualquier momento.

- **Licencia Obligatoria:** 6 semanas antes y 8 semanas después de la fecha esperada de nacimiento y su extensión antes y después del nacimiento.
- **Extensión:** La licencia prenatal puede extenderse, en el caso de que el nacimiento ocurra más tarde de lo esperado, por el número de días que separan la fecha efectiva de parto de la fecha prevista; y si un profesional médico certifica que la vida o salud de la mujer, o la vida o salud de su hijo, correrían peligro si la madre continuase trabajando (la extensión máxima no está especificada).

La licencia postnatal se extiende 4 semanas en el caso de un nacimiento prematuro ó múltiple.

Licencia de los padres

- Luego de la licencia de maternidad, los trabajadores, amas de casa y personas empleadas por motivos de entrenamiento vocacional, tienen derecho de tomarse licencia hasta el cuarto cumpleaños del niño. La persona que solicita la licencia debe compartir con el niño la vivienda, y ser responsable de su cuidado y educación. Mientras los trabajadores se encuentren bajo la licencia de los padres, estos pueden trabajar a tiempo parcial (hasta 19 horas a la semana) para cualquier empleador, al menos que el empleador posea una razón válida para no permitirle a la persona el que trabaje para otro.

Los trabajadores pueden beneficiarse de la licencia de los padres para cuidar de hijos de su cónyuge.

Si ambos padres (casados o no) trabajan, o cuando uno se encuentra desempleado o siguiendo una capacitación vocacional, pueden repartir la licencia entre ellos y alternársela hasta un máximo de 3 veces. El período de licencia de cada padre puede ser acortado o extendido con la aprobación del empleador.

Beneficio pecuniario

Licencia por maternidad

- **Alcance, monto, período y fuente.**

Mujeres que se encuentran aseguradas bajo el esquema de seguro de salud. Los beneficios por maternidad son pagados por el Fondo de Salud a todas las mujeres trabajadoras, asalariadas, aprendices, y algunas categorías de trabajadoras independientes que ganan hasta DM 58,500 (U\$S 25.764) al año (empleadas asalariadas que ganan más están cubiertas en una base voluntaria) quienes se encuentren aseguradas bajo el esquema de seguro de salud obligatorio, y a quienes tengan derecho a los beneficios de enfermedad, sin importar si se encuentran aseguradas de forma compulsiva o voluntaria. Estas deben haber estado aseguradas, o haber participado en una relación de empleo, por al menos 12 semanas durante el período comprendido entre los 4 y 10 meses anteriores al nacimiento.

El monto del beneficio por maternidad depende del status del empleo de la mujer a la fecha en que comienza la licencia por maternidad.

(a) Las mujeres aseguradas quienes forman parte de una relación de empleo, o quienes trabajan en tareas domésticas, o aquellas cuya relación de empleo haya sido legalmente finalizada por su empleador durante el embarazo tienen derecho a recibir su salario diario promedio, el cual es igual a la remuneración promedio por día calendario, menos las deducciones legales, durante los tres meses anteriores al comienzo de la licencia de maternidad. Sin embargo, el máximo beneficio por maternidad pagado por el fondo de seguro de salud es de DM 25.00 (U\$S 11) por día calendario. Si el beneficio excede a DM 25,00, la diferencia es abonada por el empleador ó, si la relación laboral de la mujer fue legalmente finalizada durante la licencia de embarazo o de maternidad, por el fondo de salud.

(b) Otras mujeres aseguradas, principalmente trabajadoras independientes, tienen derecho a un beneficio en efectivo igual al beneficio por enfermedad (80 % de lo que ganan).

(c) Mujeres aseguradas que se encuentran desempleadas y que reciben beneficios por desempleo, o asistencia de desempleo si no califican para el beneficio de desempleo o hayan agotado su derecho al beneficio por desempleo, reciben un beneficio en efectivo igual al beneficio que reciben por su condición de desempleadas.

Mujeres que no se encuentran aseguradas bajo el esquema de seguro de salud. Las mujeres que, al comienzo de la licencia de maternidad, son parte de una relación de trabajo o están empleadas en trabajos a domicilio o en las que su relación de trabajo a sido legalmente finalizado por su empleador durante el embarazo, reciben un beneficio en efectivo de la Oficina Federal de Seguro por un máximo de DM 400.00 (U\$S 176).

Licencia de los padres

- Padres y madres quienes cumplan los requisitos para acceder a la licencia de los padres tienen derecho a recibir beneficios en efectivo hasta el tercer cumpleaños del niño. Un beneficio fijo de DM 600.00 (U\$S 264) al mes, sin importar si toman la licencia a tiempo parcial o a tiempo completo, se paga hasta que el niño tiene 6 meses de edad, seguido por un beneficio relacionado al ingreso de la familia hasta el tercer cumpleaños del niño.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre las horas trabajadas

- **Horas Extras:** Las mujeres embarazadas y las madres que amamantan no pueden trabajar tiempo extra. El número máximo de horas trabajadas no debe superar las 9 horas al día o 120 horas quincenales si la mujer trabaja en su casa, en tareas domésticas o en agricultura. El número máximo de horas trabajadas no debe superar las 8 horas al día o 80 horas quincenales

si la mujer es menor a 18 años, y 8.5 horas al día o 90 horas quincenales si la mujer es mayor a 18 años.

- **Trabajadoras en la casa:** La cantidad de trabajo dado a quienes trabajan en la casa, y el tiempo en el que se hace el reparto, debe ser tal que la mujer embarazada sea capaz de completarlo en 8 horas, y una mujer lactante en 7.25 horas al día.
- **Nursing breaks:** A su pedido, a una mujer que está amamantando se le debe ofrecer el permiso necesario para que amamante a su hijo, el que de ninguna manera debe ser inferior a 30 minutos dos veces al día ó una hora una vez al día. Si la mujer trabaja mas de 8 horas consecutivas (es decir, 8 horas ininterrumpidas por un descanso de al menos 2 horas), la mujer tiene derecho a dos nursing breaks de 45 minutos cada uno, o si no hay instalaciones adecuadas cerca del lugar de trabajo, tiene derecho a un nursing break de al menos 90 min.

Nursing breaks se contabilizan como tiempo trabajado y no se deducen de otros descansos.

Trabajo peligroso e insalubre

- **General:** Una mujer embarazada podría no ser empleada si un profesional médico a certificado que su vida, o la vida o salud de su hijo, corriese peligro si ella continúa en el empleo. las mujeres embarazadas y las madres que amamantan pueden no ser empleadas en trabajos manuales pesados o en un trabajo que las exponga a efectos dañinos de sustancias o agentes que se consideren peligrosos para la salud, o a los efectos nocivos del polvo, gases, vapores, calor, frío, humedad, vibraciones o ruidos.

las mujeres embarazadas y las madres que amamantan no pueden ser empleadas en trabajos a destajo u otros tipos de empleo en los cuales mayores salarios signifiquen una mayor cantidad de esfuerzo laboral, o trabajo en líneas de ensamble en las cuales exista un determinado ritmo de trabajo.

Una mujer que se ve parcial o totalmente prohibida de trabajar debido a lo mencionado arriba, tienen derecho a percibir un ingreso al menos igual a su salario promedio en las últimas 15 semanas o en los últimos 3 meses anteriores al comienzo del mes en el que la mujer se quedó embarazada.

Bélgica

Licencia de Maternidad

- **Alcance:** Mujeres trabajadoras y aquellas trabajando bajo la autoridad de otra persona (i.e. asalariadas, viajantes comerciales, empleadas domésticas, estudiantes que trabajan, aprendices); mujeres estudiantes que siguen un programa de entrenamiento para obtener un determinado título; mujeres desempleadas quienes se benefician de distintos programas de reintegración laboral; y mujeres trabajando en el servicio público (empleadas contratadas y temporales, empleadas públicas).
- **Duración Normal:** 15 semanas, 7 semanas antes y 8 semanas después de la fecha esperada de nacimiento. Bajo su pedido, la mujer puede continuar trabajando hasta los 7 días anteriores a la fecha esperada de nacimiento, y su licencia de postnatal se extiende acordeamente.
- **Licencia Obligatoria:** Su duración corresponde con la duración normal.

Licencia de Paternidad

- **Duración:** 3 días a elección del padre, dentro de los 12 días posteriores al nacimiento de un niño del cual el trabajador a sido legalmente reconocido como padre (pagado por el empleador). En el servicio público, 4 días laborales de permiso, los cuales son remunerados. Si el padre está empleado part time, la licencia se reduce proporcionalmente. Todos estos días de licencia se contabilizan como de total servicio.

Licencia de las Padres

- Los trabajadores, excepto aprendices, pueden, previo acuerdo con su empleador, interrumpir sus carreras durante un máximo de 60 meses a lo

largo de su carrera profesional, y cada break debe tomarse por un máximo de hasta 12 meses. En el caso que la interrupción en la carrera profesional haya sido solicitado en relación al nacimiento de un niño, su duración mínima es de 12 semanas. El uso efectivo de la licencia puede producirse una vez finalizada la licencia por maternidad, si la mujer trabajadora así lo solicita; ésta no debe comenzar más allá del primer día siguiente al período de 8 semanas de licencia postnatal obligatorio, si la misma es solicitada por un empleado varón.

- Trabajadores empleados full time, o quienes están empleados durante $\frac{3}{4}$ partes del tiempo semanal, pueden solicitar la reducción en sus horas trabajadas. Sin embargo, sus horas de trabajo reducidas deben corresponder al promedio de la mitad de sus horas de trabajo habituales; el período durante el cual trabajan part-time debe ser de un mínimo de seis meses, y ellos deben ser reemplazados en su lugar de trabajo mediante una persona desempleada.
- En el servicio público, los empleados públicos, a su pedido, pueden tomarse un máximo de 3 meses de licencia de los padres no remunerada hasta que el niño cumpla su primer año de vida.

Beneficios Pecuniarios

Licencia por Maternidad

- **Alcance:** Todas las mujeres que se encuentran obligatoriamente aseguradas bajo el esquema de invalidez y enfermedad: trabajadoras (incluyendo empleadas contratadas en el servicio público), personas incapacitadas de trabajar, y trabajadoras desempleadas registradas. Estas personas deben haber estado aseguradas y haber pagado contribuciones durante los 6 meses anteriores a la fecha de parto.
- **Monto: Mujeres con Trabajo:** 82 por ciento del salario bruto para los primeros 30 días, y 75 %, hasta un tope, para el período siguiente. Si la licencia de maternidad excede de 15 semanas debido a que el nacimiento ocurre mas tarde que lo esperado, el beneficio pecuniario se reduce al 60 % del salario, hasta un tope, para los días en exceso a las 15 semanas. Las trabajadoras públicas reciben el 100 % de su salario.

Mujeres Desempleadas: 60 % del salario bruto anterior a estar desempleada, hasta cierto tope. El beneficio por maternidad no puede superar en monto al beneficio por desempleo.

- **Período:** 15 semanas y cualquier extensión de ahí en adelante. En el servicio público, un máximo de 15 semanas.
- **Fuente:** Sociedades privadas de beneficios mutuos aprobadas.

Licencia de los Padres:

- Aquellos trabajadores que interrumpen sus carreras reciben un beneficio fijo de BF 10.504 (U\$S 224) al mes por la interrupción full-time de su carrera y BF 5.252 (U\$S 112) por la interrupción part-time. El monto fijo es de BF 11.504 (U\$S 245) para full time y BF 5.752 (U\$S 122) para trabajo part-time, si la interrupción de la carrera se produce dentro de los 3 años posteriores al nacimiento del segundo hijo, y BF 12.504 (U\$S 266) para trabajo full time y BF 6.252 (U\$S 133) para trabajo part-time si la interrupción de la carrera se produce dentro de los 3 años posteriores al nacimiento del tercer hijo, o de los hijos subsecuentes.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo

- **Trabajo Nocturno:** En el sector privado, las mujeres embarazadas que trabajan de noche pueden solicitar por escrito el no ser empleadas de noche por el período que corresponde a los tres meses anteriores y posteriores a la fecha esperada de parto, y, sobre la base de una certificación médica, en cualquier otro período durante el embarazo y luego de los tres meses de ocurrido el nacimiento.
- **Horas Extras:** estas están prohibidas para las mujeres embarazadas y para las que amamantan a sus hijos. Esta regla no se aplica a las amas de casa; mujeres que trabajan en empresas familiares; mujeres empleadas en espectáculos que viajan; personal de vuelo o de empresas de transporte aéreo; profesionales médicos, veterinarias, dentistas, y estudiantes que se encuentren realizando las prácticas de dichas profesiones.

Trabajo peligroso e insalubre

- **General:** Las mujeres embarazadas y las madres que amamantan se encuentran prohibidas de desarrollar tareas las cuales se reconocen ser intrínsecamente peligrosas para su salud y la de su hijo. El oficial médico industrial, o cualquier otro profesional médico indicado por el empleador, debe indicar las medidas necesarias a ser tomadas para salvaguardar la salud de la mujer y la del niño aún no nacido. Estas mujeres que se han visto obligadas a interrumpir su trabajo en forma total, o por un cierto número de horas, tienen el derecho, tan pronto esto sea posible, de desarrollar otro trabajo acorde a su condición. Ellas deben ser reinsertadas en su trabajo previo, bajo las mismas condiciones de antes, tan pronto como la razón de la prohibición, reducción de horas trabajadas o la transferencia hacia otras tareas haya finalizado. Si la mujer a sido obligada a dejar de trabajar completamente debido a su condición, esta tiene el derecho a una compensación equivalente al 60 % de su ingreso previo, pagado por la seguridad social, hasta un cierto tope.

Dinamarca

Licencia de los Padres

- **Comentario:** La ley Danesa trata a la licencia por maternidad, paternidad y a la de los padres, como un único sistema de "Licencia de los Padres".
- **Alcance:** Todos los hombres y mujeres empleados.

Licencia reservada para la madre

- **Duración:** 4 semanas de licencia prenatal y 14 de licencia postnatal.
- **Licencia Obligatoria:** las 2 semanas posteriores al nacimiento.

Licencia reservada para el padre

- 2 semanas después del nacimiento, o 2 semanas dentro de las 14 semanas posteriores al nacimiento del niño, previo acuerdo con su empleador.

Licencia disponible para ambos padres

- La licencia de los padres alcanza a 28 semanas, de las cuales 4 semanas de licencia de prenatal y 14 de licencia postnatal son reservadas para la madre. Las 10 semanas restantes pueden ser tomadas por cualquiera de los padres, o compartidas por ellos. Una licencia de los padres adicional podría tomarse durante un mínimo de 13 semanas y un máximo de 52 semanas (hasta 26 semanas reservadas para cada padre) para cuidar de su hijo hasta la edad de 8 años. Los padres pueden tomarse la licencia juntos o de manera separada.

Beneficio Pecuniario

- **Alcance:** Todos los asalariados y aquellos trabajadores independientes voluntariamente asegurados.
- **Monto:** Asalariados: El beneficio diario es equivalente al promedio diario de las 4 semanas anteriores a la licencia, hasta un tope de DK 2.556 (U\$S 296) a la semana. Los trabajadores independientes voluntariamente asegurados: al menos 2/3 de DK 2.556 (U\$S 296) a la semana.
- Para la licencia de los padres adicional, los beneficios equivalen al 80 % del beneficio por desempleo.
- **Período:** La madre tiene el derecho a 4 semanas de beneficios pagos, anteriores a la fecha prevista de parto, siempre que el embarazo esté tomando un curso anormal en la opinión de un profesional médico, y que el continuar trabajando ponga en riesgo la salud de la madre o la del feto, o si la naturaleza del trabajo constituye un peligro para el feto, o el embarazo no le permite a la mujer trabajar de acuerdo a las regulaciones existentes y el empleador no le haya ofrecido a la mujer un puesto alternativo. Luego del nacimiento la mujer tiene derecho a 14 semanas de licencia. El padre tiene derecho a 2 semanas de licencia remunerada luego del nacimiento. El padre y la madre tienen el derecho de utilizar o compartir 10 semanas adicionales de licencia remunerada una vez completado el período de 14 semanas reservado para la madre, teniendo en cuenta que el beneficio sólo se les abona a uno de los padres a la vez.
- **Fuente:** La municipalidad del lugar.

España

Licencia de maternidad

- **Alcance:**

Sector Privado: A todas las mujeres que trabajan en relación de dependencia. Las que trabajan para la familia y aquellas que desarrollan operaciones comerciales a cuenta de uno o más empleadores.

Sector Público: Todas las empleadas públicas que se rigen mediante las Reglas del Servicio Público y las mujeres que trabajan en el servicio del Estado, autoridades locales y entes públicos independientes cuyo empleo se rijan mediante leyes administrativas.

- **Duración Normal:** Tanto para el sector privado como el público el contrato laboral de una mujer es suspendido durante 16 semanas consecutivas (y las empleadas públicas tienen el derecho a ausentarse del trabajo durante 16 semanas consecutivas), de las cuales 6 semanas deben tomarse después del nacimiento.
- **Licencia Obligatoria:** Tanto para el *sector privado como el público esta corresponde a 6 semanas* después del nacimiento.
- **Extensión:** Para ambos sectores dos semanas por nacimiento múltiple. La licencia de maternidad debe extenderse más allá de las 16 semanas si es que el nacimiento se produce más allá de la fecha esperada.

Licencia por Paternidad

- **Sector Privado y Público:** Dos días por el nacimiento del niño si es que el trabajador avisa con el debido tiempo y además otorga evidencia. Cuando la madre se toma la licencia de maternidad, ella puede elegir al padre para que sea quien se tome hasta las últimas 4 semanas de licencia, excepto cuando, al momento de regresar a su trabajo la mujer no pueda hacerlo por motivos de salud.

Licencia de los padres

- **Sector Privado y Público:** Los trabajadores tienen el derecho a una licencia no remunerada de no más de tres años, para cuidar de su hijo, contado desde el momento en que se produce el nacimiento del niño. Solo uno de los padres puede ejercer este derecho cuando ambos trabajan.
- **Reducción de horas de trabajo:** Sólo en el sector privado un empleado que sea directamente responsable del cuidado de un hijo menor a 6 años tiene el derecho a una reducción en las horas trabajadas no menor a 1/3 y no mayor a 1/2, con una reducción proporcional en el salario.

Beneficios Pecuniarios

Licencia por maternidad

- **Alcance:** A todos los trabajadores empleados en el sector privado por otra persona, en todas las actividades económicas, incluyendo a los trabajadores casuales, temporeros, y permanentes, personas que trabajan en su hogar, sin importar la categoría ocupacional ni la naturaleza de su remuneración.

La persona debe estar afiliada al esquema general de seguridad social por al menos durante los 9 meses anteriores al nacimiento del niño, y haber realizado contribuciones durante 180 días en el año anterior a la fecha de nacimiento.

- **Monto:** 75% de la remuneración.
- **Período:** Durante la duración de la licencia de maternidad.
- **Fuente:** Instituto Nacional de Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo

- **Nursing breaks:** Las mujeres que trabajan tienen derecho a un descanso de una hora, el cual puede dividirse en dos, para amamantar a su hijo

menor a 9 meses. Ellas podrían reducir sus horas de trabajo habituales en 30 minutos en vez de tomarse el/los descansos. El padre también tiene derecho a estos descansos o a reducir sus horas de trabajo en 30 minutos.

Trabajo peligroso e insalubre

Fumar: No está permitido fumar en ningún lugar de trabajo donde trabaje una mujer embarazada.

Finlandia

Licencia de los padres

- La ley finlandesa trata a la licencia por maternidad, paternidad y a la de los padres, como un único sistema de "Licencia de los Padres".
- **Alcance:** Todas las personas trabajando bajo un contrato de empleo excepto aquellas contratadas en el sector público.

Licencia reservada a la madre

- **Duración Normal:** 105 días laborales, de los cuales pueden tomarse hasta un máximo de 50 días antes y un mínimo de 30 días después del nacimiento.
- **Licencia reservada al padre:** 6 días laborales, los cuales no son deducibles de la licencia de los padres. Además, bajo el acuerdo de los padres, el padre tiene el derecho de hasta 12 días de trabajo adicionales de licencia, el cual si se deduce del derecho de licencia de los padres.

Licencia disponible a ambos padres

- Empleados (casados o no) tienen el derecho a la licencia de los padres. Después de la licencia de maternidad, la madre, o con su consentimiento el padre, tiene el derecho a un total de 170 días laborales de licencia de los padres, el cual puede dividirse en un máximo de hasta dos partes, cada una de estas con una duración mínima de 12 días laborales.

Beneficios pecuniarios

- **Alcance:** Todas las personas residentes en Finlandia(empleados, trabajadores independientes y estudiantes entre 16-64 años).
- **Monto:** 80 % de lo ganado, con un mínimo de FIM 63.20 (U\$S 9.15) por día de trabajo en la semana.
- **Período:** Un total de 275 días laborales (pagados en la forma de beneficio por maternidad en efectivo para la madre durante los primeros 105 días laborales y un beneficio de los padres en efectivo para los restantes 170 días laborales). El nacimiento múltiple da derecho a 60 días laborales adicionales, por cada hijo adicional.
- **Fuente:** Sistema de Seguridad Social.

Protección de la salud

Trabajo peligroso e insalubre

- **General:** Durante el período en el que la mujer tiene el derecho a la licencia por maternidad, ella podría desarrollar tareas que se consideren no peligrosas para su salud y la de su hijo, siempre y cuando se cuente con el acuerdo del empleador. Durante las 6 semanas siguientes al nacimiento, el trabajo debe ser muy suave y su seguridad debe ser corroborada mediante un certificado médico. Tanto el empleador como el empleado tienen el derecho de interrumpir el trabajo desarrollado durante el período en el cual la mujer goza el derecho de licencia por maternidad.

Una empleada embarazada cuyo trabajo o condiciones laborales implican el uso de sustancias químicas, o exista riesgo de exponerse a radiación o a enfermedades contagiosas las cuales pueden poner en peligro al feto, debe, si el posible, ser transferida a tareas alternativas relacionadas con sus habilidades profesionales y experiencia al menos que el peligro pueda quitarse tomando ciertas medidas.

Una empleada embarazada que no pueda ser transferida a otras tareas, tiene el derecho a una licencia especial de maternidad, además se le paga una bonificación especial por maternidad.

Francia

Licencia de Maternidad

- **Alcance:** Todas las personas empleadas bajo un contrato privado de empleo en el sector público y privado, en las profesiones liberales, sindicatos y asociaciones de toda clase.
- **Duración Normal:** 6 semanas antes y 10 semanas después de la fecha esperada de nacimiento, para los primeros dos hijos. Del tercer hijo en adelante, la duración se extiende a 8 semanas antes y 18 semanas después de la fecha de nacimiento; la licencia de prenatal (8 semanas) podría extenderse 2 semanas con la correspondiente reducción en la licencia de postnatal.

El período de licencia de maternidad se contabiliza como tiempo trabajado para el propósito de calcular los derechos por antigüedad.

- **Licencia Obligatoria:** 8 semanas, de las cuales 6 deben tomarse luego del nacimiento.
- **Extensión:** La licencia de prenatal se extiende a 12 semanas por el nacimiento de mellizos y a 24 por otros nacimientos múltiples. La licencia postnatal se extiende a 22 semanas por el nacimiento de mellizos u otro tipo de nacimiento múltiple. La licencia por maternidad puede extenderse bajo fundamentos médicos, provenientes del embarazo o del parto, por un máximo de 2 semanas antes y 4 semanas después del nacimiento.

Licencia paternal

- 3 días por cada hijo nacido (pagado por el empleador).

Licencia de los padres

- Empleados con al menos un año de antigüedad en la empresa al momento del nacimiento, tienen el derecho a tomarse licencia de los padres o a trabajar a tiempo parcial (mínimo 16 horas a la semana) hasta el tercer cumpleaños del niño.

La licencia de los padres y el trabajo a tiempo parcial se encuentran garantizados durante un período inicial de un año, el cual puede extenderse dos veces. Ambos padres no pueden tomarse la licencia al mismo tiempo, pero podrían trabajar a tiempo parcial simultáneamente.

Para los propósitos de los derechos por antigüedad, el período de licencia de los padres se computa al 50 % del tiempo trabajado.

Beneficios pecuniarios

Licencia de Maternidad

- **Alcance:**

Personas Empleadas: Todas las empleadas asalariadas y personas que trabajen para uno o más empleadores, al igual que otras categorías de personas, aún si no existe una relación de subordinación con su empleador, tal como amas de casa, representantes de ventas, conductores de taxi dueños de su vehículo, agentes de seguros y artistas, quienes se encuentren obligatoriamente asegurados bajo el esquema general de seguridad social. Estas personas deben encontrarse registradas con su fondo local de seguro de salud durante los diez meses anteriores a la fecha esperada de parto. Además, deben haber completado al menos 200 horas de empleo durante los últimos 90 días, o haber contribuido durante 6 meses por enfermedad, maternidad, incapacidad y muerte por un monto igual a 1.015 veces el salario mínimo, a la fecha de comienzo de la licencia de prenatal. Los beneficios de maternidad pueden ser solicitados solo si la mujer deja de trabajar por al menos 8 semanas.

Trabajadores independientes: Alcanza a estas personas (y su cónyuge) quienes se encuentren obligatoriamente asegurados bajo el esquema de seguro por enfermedad y maternidad para los trabajadores independientes (es decir, artesanos; comerciantes y profesiones liberales).

Monto:

- **Personas Empleadas:** 84% del salario diario, hasta un cierto tope (el máximo sobre el cual se pagan las contribuciones).

Trabajadores independientes: Las mujeres trabajadoras independientes y las esposas de los trabajadores independientes, que colaboran con su marido, tienen derecho a un beneficio fijo de FF 3,450 (U\$S 453). Además, reciben un beneficio de reemplazo de FF 3,450 si es que ellos dejan de trabajar al menos durante una semana y contratan a una persona que los reemplace en sus tareas habituales, tanto profesionales como hogareñas.

- **Período:** Durante la duración de la licencia por maternidad y cualquier otra extensión.

Fuente

- **Personas Empleadas:** Fondos locales de seguro de enfermedad.
- **Trabajadores independientes:** Fondos locales de maternidad y enfermedad para trabajadores independientes.

Licencia de los padres

- **Alcance:** Todos aquellos padres que ya posean un hijo y aquellos que se encuentren obligatoriamente afiliados al esquema general de seguridad social. Para ser elegidos, el padre debe haber trabajado durante 2 años en los 10 años anteriores al nacimiento del niño, y deben dejar de trabajar, o trabajar a tiempo parcial, o continuar un curso de entrenamiento vocacional pago bajo la modalidad de tiempo parcial.

Monto

- **Licencia de los padres:** El beneficio llega al 142.57 % de la base mensual para calcular los beneficios familiares por hijo que paga el gobierno.
- **Trabajo a tiempo parcial o entrenamiento vocacional a tiempo parcial pagado:** existen dos niveles de pago, correspondiente a un monto mensual fijo, dependiendo de la horas trabajadas: 94.27 % de la base mensual de cálculo de los beneficios familiares por hijo que paga el gobierno si las horas trabajadas son menores, o equivalentes, a las horas de trabajo legales; y 71.29 % de la base mensual de cálculo de los beneficios familiares por hijo que paga el gobierno si las horas trabajadas se encuentran entre el 50 y 80 % de las horas de trabajo legales.
- **Período:** Los beneficios de los padres se abonan hasta el tercer cumpleaños del niño. En el caso de un nacimiento múltiple de 3 o más niños, los beneficios de los padres se abonan hasta el sexto cumpleaños de los niños.

Fuente

- **Personas Empleadas:** Fondos locales de seguro de enfermedad.
- **Trabajadores independientes:** Fondos locales de maternidad y enfermedad para trabajadores independientes.

Protección de la salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo

- **Nursing breaks:** Una hora diaria de trabajo de permiso, hasta que el niño cumpla un año de edad.

Trabajo peligroso e insalubre

- **General:** Una mujer embarazada puede, bajo su pedido o la iniciativa de su empleador, ser transferida temporalmente a otro empleo sin pérdida alguna de remuneración, si es que su estado de salud, certificado por un médico, así lo requiera. En el caso en que la mujer y el empleador no estén de

acuerdo, o donde el cambio de tarea es sugerido por el empleador, solo un médico laboral puede determinar si existe alguna necesidad médica para cambiar de tarea y de si la mujer se encuentra en condiciones de realizar la nueva tarea que se le ha asignado. La transferencia temporaria no puede acarrear una baja en el salario y la misma finalizará cuando la salud de la mujer se lo permita, y como mucho hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

Holanda

Licencia de maternidad

- **Alcance:** Mujeres que son parte de una relación de empleo en el sector público y privado.
- **Duración Normal:** Una mujer tiene el derecho de tomarse licencia de maternidad durante el período por el cual tiene el derecho a recibir beneficios en efectivo debido a su embarazo y parto (es decir, al menos 16 semanas de las cuales 6 son antes y 10 luego de la fecha esperada de parto). La mujer puede, bajo su pedido, continuar trabajando hasta 4 semanas antes de la fecha esperada de parto. Si el niño nace antes de lo esperado y la mujer no se tomó la licencia de prenatal, la licencia de postnatal no puede exceder las 16 semanas.

Si una mujer, debido al embarazo, se encuentra incapacitada de trabajar antes de la fecha de comienzo de la licencia de prenatal, ella tiene el derecho de tomarse licencia por enfermedad.

En el servicio público, la licencia de maternidad es también de 16 semanas.

- **Licencia obligatoria:** 8 semanas luego del nacimiento. Un máximo de 2 semanas pueden deducirse de estas 8 semanas si la mujer dejó de trabajar antes de la fecha de parto.

- **Extensión:** Si el nacimiento se produce mas tarde de lo esperado, el número de días entre la fecha esperada y la fecha efectiva no se deducen de la licencia

Licencia de paternidad

- Un trabajador tiene el derecho a "una corta licencia durante un período de tiempo considerado justo" en relación al nacimiento de su hijo (pagado por el empleador).

Licencia de los padres

- Los trabajadores tienen el derecho a reducir sus horas trabajadas, al menos hasta 20 horas semanales, durante un período máximo ininterrumpido de 6 meses, y hasta que el niño ingrese a la escuela primaria (i.e. a la edad de 4 años).

En el servicio público, los empleados públicos tienen derecho a reducir sus horas de trabajo a la semana en un 50 % durante 6 meses hasta que su hijo alcance la edad de 4 años. Para ser elegido, el empleado público debe trabajar al menos por 16 horas a la semana y haber estado empleado durante al menos un año.

Beneficios Pecuniarios

- **Alcance: Licencia de maternidad:** Todas las mujeres que se encuentran obligatoriamente aseguradas bajo el Acta de Seguro de Enfermedad (i.e. todas las mujeres que son parte de una relación laboral en el sector público y privado).

Durante la licencia de maternidad, las mujeres reciben beneficios de enfermedad en efectivo al 100 % del salario diario, por al menos 16 semanas. En el caso de una incapacidad laboral proveniente del embarazo o como consecuencia del mismo al final de la licencia de maternidad, los beneficios en efectivo por enfermedad son pagados al 100 % del salario diario durante un máximo de 52 semanas consecutivas.

- **Fuente:** Fondos de Salud.

Licencia de los padres

- **Sector Privado:** Los padres pueden trabajar a tiempo parcial durante la licencia de los padres (es decir, un mínimo de 20 horas a la semana). No hay beneficios en efectivo para las horas no trabajadas durante esta licencia. Sin embargo, el ingreso mínimo garantizado podría serle pagado a las madres o padres solteros cuyo ingreso sea menor al de subsistencia, sin tener estos mismos que buscar trabajo hasta que su hijo alcance la edad de 12 años.
- **Sector Público:** Las horas no trabajadas se compensan a la tasa del 75 % del salario normal.

Protección de la salud

- **Acuerdo sobre el tiempo de trabajo:** no existen recomendaciones concretas para mujeres embarazadas y madres que amamenten. Sin embargo, una mujer embarazada podría pedirle a su empleador que le organice su tiempo de trabajo de manera tal de poder cubrir ciertas necesidades relacionadas con su condición.
- **Nursing breaks:** A la mujer que le a informado a su empleador que se encuentra amamantando a su hijo se le debe otorgar el tiempo necesario para que lo haga. Una recomendación de la Inspección del Trabajo indica que amamantar a un niño toma alrededor de 45 minutos siempre que se provean habitaciones especiales para hacerlo en el lugar de trabajo. Alrededor de 2 nursing breaks son necesarios durante una jornada laboral de 8 horas. Las mujeres tienen el derecho de tomarse hasta 1/4 del tiempo normal de trabajo si es que deben regresar a su hogar para amamantar a su niño. Los nursing breaks deben contabilizarse como horas trabajadas.

Trabajo peligroso e insalubre

- **General.** El empleador debe organizar la tarea y el lugar de trabajo, adaptar los métodos de producción y trabajo, y permitir el uso de material de apoyo para prevenir que el trabajo afecte el embarazo o el amamantamiento, y para asegurarse de que no es peligroso para la seguridad y salud de las mujeres embarazadas y lactantes.

Mientras que sea razonablemente posible, a la mujer temporalmente se le debe aliviar su carga de trabajo.

Italia

Licencia de maternidad

- Diferentes leyes regulan la licencia de maternidad y los beneficios en efectivo dependiendo de la ocupación de la mujer.

- **Alcance:**

Mujeres Empleadas: .Las mujeres en relación de dependencia, incluyendo aprendices; mujeres en el servicio público, incluyendo los organismos autónomos, oficinas gubernamentales a nivel regional y provincial; y mujeres trabajando en las comunas, otros entes públicos y sociedades cooperativas; trabajadoras en la casa y empleadas domésticas.

Trabajadoras Independientes:. Mujeres que trabajan en agricultura, artesanías, y mujeres que se desempeñan en actividades comerciales.

Mujeres en profesiones Liberales:. Todas las mujeres registradas en los Fondos de Asistencia para las profesiones liberales (por ejemplo, notarias, abogadas, farmacéuticas, veterinarias, médicos, arquitectas).

- **Duración Normal:**
- ***.Mujeres que trabajan/ empleadas:*** 2 meses antes y 3 meses después de la fecha esperada de nacimiento.
- **Licencia obligatoria:**
- ***Mujeres empleadas:*** 2 meses antes y 3 meses después de la fecha esperada de nacimiento.
- **Extensión: *Mujeres empleadas:*** En el caso que el parto suceda después de lo esperado, la licencia de prenatal se extiende acordemente. Además, la licencia de prenatal se extiende:

-- por un mes obligatorio donde la mujer trabaje en un empleo el cual sea considerado para su salud debido a su avanzado embarazo;

-- por un período o períodos obligatorios, determinado por el Inspector Laboral cuando existen serias complicaciones durante el embarazo; o las condiciones de trabajo y del ambiente de trabajo son perjudiciales para la salud de la madre y del niño; y la mujer no pueda ser transferida hacia otras tareas.

Licencia de los padres

- Una mujer empleada tiene derecho a tomarse 6 meses de licencia de maternidad adicional, luego del período de licencia obligatorio, y en cualquier momento hasta el primer cumpleaños del niño. El padre también podría tomarse la licencia opcional en lugar de la madre o cuando el padre posea la custodia del niño.

Beneficios Pecuniarios

Licencia por maternidad y de los padres

- **Alcance, monto y período.**

Mujeres Empleadas: Alcanza a las mujeres empleadas, excepto las empleadas públicas, las cuales se ven alcanzadas por otra legislación. Los beneficios también se pagan a aquellas mujeres cuya relación de empleo sea terminada debido al cierre de la empresa, o aquellas a las que se le ha terminado su período de contratación o quienes hayan completado su tarea específica o pieza de trabajo para el cual han sido empleadas, al momento en el que se encuentran en su período obligatorio de licencia por maternidad.

Las mujeres empleadas tienen derechos a beneficios en efectivo si no más de 60 días han transcurrido desde el día en que están desempleadas hasta el comienzo de la licencia por maternidad. En el caso en que la licencia por maternidad obligatoria comienza mas allá de los 60 días posteriores a la pérdida del empleo, y la mujer se encuentra desempleada y recibiendo el

beneficio por desempleo, ella recibe el beneficio por maternidad en lugar del beneficio por desempleo.

Los beneficios llegan al 80 % de lo ganado, durante los 5 meses de licencia de maternidad obligatoria. El padre tiene derecho a beneficios en efectivo durante los 3 meses posteriores al nacimiento si la madre fallece o se encuentra fuertemente enferma.

Los beneficios llegan al 30 % durante los 6 meses opcionales de licencia por maternidad. El padre recibe el beneficio cuando él es quien posea la custodia del niño. Las mujeres que trabajen en el hogar y las trabajadoras domésticas no tienen derecho a recibir beneficios en efectivo durante el período de licencia opcional.

Trabajadoras Independientes: Las mujeres que trabajan en la agricultura reciben el 80 % del salario mínimo diario de los trabajadores agrícolas vigente en el año anterior al nacimiento. Artesanos y mujeres en actividades comerciales reciben el 80 % del salario mínimo diario.

Mujeres en Profesiones Liberales: 80 % del ingreso mensual declarado durante los dos años anteriores a la realización del pedido de beneficio, pero no menor al 80 % del salario diario mínimo.

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social para las personas empleadas y para las trabajadoras independientes; y el respectivo fondo de seguro y asistencia para las profesiones liberales.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo

Nursing breaks: Una mujer que trabaja puede tomarse 2 nursing breaks de una hora de duración cada uno, al día. Estos dos recreos pueden unirse en solo uno. Sin embargo, solo una hora de recreo está garantizada si la mujer trabaja menos de 6 horas. En el caso que una guardería sea provista por el empleador en el lugar de trabajo, los recreos son de solo 30 minutos cada uno. Estos recreos se cuentan como horas trabajadas. De acuerdo al caso, los padres podrían tomarse estos recreos en el caso que la madre fallezca o

se encuentre incapacitada de atender a su hijo, producto de una enfermedad.

Trabajo peligroso e insalubre

Trabajo peligroso, arduo e insalubre, una lista de los cuales a sido establecida por ley, y el llevar y cargar elementos pesados se encuentran prohibidos para las mujeres embarazadas hasta los 7 meses posteriores al parto. Las mujeres que trabajan deben ser transferidas a otros empleos durante este período. Ellas deben también ser transferidas hacia otro trabajo durante este período en los casos en los que el inspector laboral encuentre que las condiciones de trabajo y el ambiente laboral son perjudiciales para su salud. Una mujer que es transferida a otro empleo continúa recibiendo su salario anterior.

Noruega

Licencia de los padres

- La ley en Noruega considera a la licencia por maternidad, paternidad y la de los padres como un sistema uniforme de "Licencia de los Padres".
- **Alcance:** Todos los trabajadores empleados en el sector público y privado, excepto aquellas personas que trabajan en buques, pesca (incluyendo el procesamiento de lo capturado, a bordo de los buques) y la aviación militar.

Licencia por maternidad

- **Duración Normal:** Hasta 12 semanas antes y 6 semanas después del nacimiento
- **Licencia Obligatoria:** 6 semanas después del nacimiento. La madre podría retornar a su trabajo antes de las 6 semanas si es que obtiene una certificación médica donde conste su buen estado de salud para retornar al trabajo.

Licencia de Paternidad

- Se extiende por dos semanas al momento del nacimiento si es que el padre convive con la madre y requiere cierto tiempo para atender a su familia en el hogar. Si los padres no conviven, la licencia del padre puede ser solicitada por otra persona que asista a la madre en relación a su embarazo.

Licencia de los Padres

- Durante el primer año del niño, la suma de la licencia por maternidad, paternidad y la de los padres, que ambos padres hayan gozado, no debe exceder el año. Hasta 12 semanas antes del nacimiento y 6 semanas después de éste están reservadas para la madre. Cuatro semanas están reservadas para el padre. La licencia restante, sin incluir la de paternidad, puede ser tomada por cualquiera de los padres o compartida entre ellos. Dos opciones de licencia de los padres son posibles: hasta 52 semanas de licencia con el 80 % del salario, y hasta 42 semanas con el 100 % del salario.

Una nueva opción denominada "tiempo a cuenta" estuvo disponible a los padres a partir de 1994. El sistema de tiempo a cuenta le permite a los trabajadores tomarse una licencia de los padres parcial combinada con una reducción en las horas trabajadas. La licencia de los padres parcial puede ser tomada por un período de hasta dos años. Sin embargo, no menos de 12 semanas deben tomarse bajo este sistema, y los padres deben estar empleados al menos tiempo parcial. Si un empleado elige 52 semanas (con el 80 % del salario), él o ella pueden tomar hasta 39 semanas y combinarlas con las horas de trabajo reducidas. Alternativamente, si un empleado elige tomarse una licencia de los padres de 42 semanas (con el 100% del salario), él o ella pueden tomarse hasta 29 semanas combinadas con una reducción en las horas de trabajo. En ambos casos, las 3 semanas anteriores al nacimiento, las 6 semanas obligatorias luego del nacimiento y las 4 semanas reservadas para el padre (13 semanas en total) no se incluyen en el sistema de tiempo a cuenta.

Las opciones de horas de trabajo reducidas son del 90, 80, 75, 60 o 50 por ciento del trabajo (simultáneamente, los beneficios en efectivo constituyen el 10, 20, 25, 40 o 50 por ciento de lo que ganaba). Por ejemplo, un empleado quien elige tomarse 52 semanas de licencia de los padres con un 80 % del salario y se toma una licencia de los padres tiempo completo, de 26 semanas (al 80 % del salario) tendrá 26 semanas adicionales en su tiempo a cuenta. Estas 26 semanas restantes pueden usarse de distintas maneras: por ejemplo, 75 % de horas de trabajo combinadas con un 25 % de licencia de los padres sobre un período de 2 años; o 60 % de horas de trabajo combinadas con un 40 % de licencia de los padres sobre un período de un año y 13 semanas; o 50 % de horas de trabajo combinadas con un 50 % de licencia de los padres sobre un período de un año.

Beneficios pecuniarios

Licencia de los Padres

- **Alcance:** la misma cubre a todas las personas residentes. Para recibir el beneficio de maternidad en efectivo, la madre debe tener 6 meses de empleo público o privado, empleo por cuenta propia o ingreso proveniente de un trabajo sin relación contractual durante los 10 meses anteriores al nacimiento.
- **Monto:** Existen dos niveles de beneficio: uno al 100 % de lo ganado (42 semanas), y uno reducido al 80 % de lo ganado sobre un período de tiempo mas largo (52 semanas).

Las mujeres que no cumplen con las condiciones para recibir el pago del beneficio de maternidad, reciben una cantidad de suma fija al nacimiento de NOK 23,875 (US\$ 2.623). Si en ese momento la madre recibe un beneficio en efectivo por enfermedad, la cantidad de suma fija se reduce por el monto del beneficio en efectivo por enfermedad que se le paga después del nacimiento. En el caso en que la madre sea beneficiaria del beneficio por maternidad en efectivo, ella tiene derecho a esa parte del beneficio de suma fija que excede a su beneficio por maternidad en efectivo.

- **Período.** Durante 52 semanas (260 días de trabajo) con beneficio reducido o 42 semanas (210 días de trabajo) con el beneficio completo. Tres semanas (15 días de trabajo) del beneficio deben pagarse antes del nacimiento, sin importar si se eligen tomar 52 o 42 semanas. Cuando la madre no se toma las 3 semanas anteriores al nacimiento, el período por el cual se paga el beneficio se reduce en tres semanas. Cuatro semanas (20 días de trabajo) del período con beneficio se reservan para el padre, siempre y cuando la madre haya sido empleada al menos tiempo parcial antes del nacimiento. Cuando el padre no se toma las cuatro semanas de licencia, el período por el cual se perciben beneficios se reduce en 4 semanas.

Con respecto al sistema de tiempo a cuenta para la licencia de los padres, un trabajador con derecho a beneficios en efectivo diarios puede tomarse hasta 39 semanas (195 días de trabajo) con beneficio reducido, o 29 semanas (145 días de trabajo) con beneficio completo, en combinación con la reducción en las horas de trabajo. El empleado debe haber estado empleado al menos tiempo parcial. Esto no incluye el período de 3 semanas que la madre debe tomarse antes del nacimiento, las 6 semanas después del nacimiento, las 4 semanas reservadas para los padres, ni las semanas adicionales en caso de nacimientos múltiples. Cuando la madre recibe los beneficios y trabaja con el sistema de tiempo a cuenta, el padre puede beneficiarse del sistema durante el mismo período. Sin embargo, ambos padres no pueden cuidar del niño al mismo tiempo.

- **Extensión:** Si uno de los padres no puede cuidar del niño debido a su enfermedad, los padres tienen el derecho a percibir los beneficios por enfermedad, y los beneficios en efectivo por licencia de maternidad, paternidad o de los padres se pagan cuando él o ella se hayan recuperado.

En el caso de nacimientos múltiples, los beneficios en efectivo son pagados a cualquiera de los padres durante tres semanas adicionales (15 días de trabajo), con beneficio reducido, ó durante dos semanas(10 días de trabajo), con beneficio completo, por cada hijo adicional.

- **Fuente:** El empleador paga las primeras 2 semanas, luego el sistema nacional de seguridad se hace cargo de los pagos. Para tener el derecho de recibir el beneficio en efectivo que otorga el empleador, la mujer debe haber sido empleada por al menos durante las 2 semanas anteriores al comienzo de la licencia de maternidad. En caso que el empleador no cumpla con el pago de dichas dos semanas, todo el período completo es pagado por el sistema nacional de seguro y el monto correspondiente debe ser reembolsado por el empleador.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo

- **Nursing breaks:** la mujer que se encuentre amamantando a su hijo tiene el derecho al tiempo libre que ella pueda necesitar y por lo menos a 30 minutos dos veces al día; ella puede elegir reducir en una hora las horas trabajadas al día.

Trabajo peligroso e insalubre

General: Una mujer embarazada tiene el derecho a una pensión por maternidad si las prescripciones legales le prohíben trabajar, y ella no puede ser transferida a otro puesto de trabajo. Esta pensión por maternidad se abona desde la fecha en que la mujer debe dejar de trabajar hasta las tres semanas anteriores al parto, cuando el beneficio en efectivo por maternidad es pagado.

Rumania

Licencia por maternidad

- **Alcance:** Todas las mujeres que trabajan.
- **Duración Normal:** 112 días (52 días antes y 60 días después del nacimiento).

Licencia de paternidad

- Esta alcanza a un número no especificado de días de licencia, por sobre las vacaciones pagas, bajo el nombre de "eventos familiares especiales" (pagado por el empleador).

Licencia por maternidad opcional

- Ante su pedido, las mujeres poseen el derecho de licencia para cuidar de sus hijos. Dicha licencia puede tomarse ya sea inmediatamente luego de la licencia por maternidad, o en cualquier otro momento hasta que el niño cumpla un año de edad.

Beneficios Pecuniarios

Licencia por maternidad y licencia opcional de maternidad

- **Alcance:** Todas las mujeres que trabajan.
- **Monto:** ***Licencia por Maternidad:*** del 50 al 94 % de lo ganado, dependiendo de la antigüedad en el empleo y del número de niños: 50 % por 6 meses de empleo continuado; 65 % por 6 a 12 meses de empleo continuado; 85 % por mas de 12 meses de empleo continuado; y 94 % a partir del tercer hijo en adelante, sin importar la historia laboral.

Licencia por Maternidad Opcional: 65 % de lo ganado.

- **Período:** Durante la duración de la licencia por maternidad y la licencia opcional de maternidad.
- **Fuente:** La oficina local de seguridad social (administración).

Protección de la Salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo

- **Trabajo Nocturno:** El trabajo nocturno entre las 22:00 y las 6:00 se encuentra prohibido para las mujeres embarazadas a partir del sexto mes de embarazo, y también para las mujeres que amamantan.
- **Trabajo a tiempo parcial:** En general, las mujeres que trabajan y posean niños menores a 6 años de edad pueden trabajar a tiempo parcial siempre que no hayan disponibles guarderías de día. Al calcular la antigüedad laboral, el trabajo a tiempo parcial se cuenta como trabajo a tiempo completo.
- **Horas Extras:** A las mujeres embarazadas y a las madres que amamantan no se les puede pedir que trabajen tiempo extra.
- **Nursing breaks:** Las madres que amamantan tienen el derecho a tomarse un descanso de 30-min cada tres horas, hasta que el niño tenga 9 meses de edad. El tiempo necesario para alcanzar el lugar de amamantamiento debe agregarse a este descanso. Sin embargo, en total, la suma de los descansos no debe exceder las dos horas diarias. Estos descansos pueden también reemplazarse por una reducción en la jornada laboral de dos horas.

Trabajo peligroso e insalubre

- Ninguna mujer embarazada o lactante puede ser empleada en un trabajo insalubre, arduo o de condición peligrosa, o en un trabajo médicamente no recomendado, y debe ser transferida a otro empleo, sin sufrir pérdida en su salario.

Suecia

Licencia de los padres

- La licencia por maternidad está garantizada a todas las mujeres que trabajan. la licencia de los padres si es que los mismos cumplen las condiciones de elegibilidad estipuladas en la legislación laboral y en la de la seguridad social.

Licencia de maternidad

- **Alcance:** A todas las mujeres que trabajan.
- **Duración Normal:** 12 semanas (6 antes y 6 luego de la fecha esperada de parto).

Licencia reservada al padre

- Un trabajador tiene derecho a tomarse 10 días de licencia en conexión con el nacimiento de un hijo, la cual corresponde al período en el cual el beneficio de los padres es abonado al padre bajo el Acta del Seguro Público.

Licencia a ser compartida entre los padres

- Los trabajadores que hayan estado bajo el servicio de un empleador, ya sea durante los 6 meses anteriores o por no menos de 12 meses en los últimos dos años, tienen derecho de tomarse hasta 450 días (18 meses) para cuidar de su hijo, parcialmente bajo la forma de licencia de tiempo completo y parcialmente bajo la forma de una reducción en las horas trabajadas de hasta $\frac{3}{4}$ de las horas habituales de trabajo. El derecho a la licencia tiempo completo puede ejercerse sólo hasta que el niño cumpla los 3 años. Además, los trabajadores tienen derecho a licencia por el tiempo durante el cual tienen derecho a los beneficios de los padres bajo el Acta del Seguro Público, y a una reducción en las horas trabajadas de $\frac{1}{2}$ o $\frac{3}{4}$ de las horas habituales de trabajo.

Beneficios Pecuniarios

Licencia de los padres

- **Alcance, monto, período y fuente:** Alcanza a todas las personas (ciudadanos y residentes) quienes estén registradas ante el fondo de seguro público por al menos los 180 días consecutivos que preceden al nacimiento del niño, o de la fecha estimada de nacimiento, para que reciban el nivel garantizado de beneficio en efectivo de SK 60.00 (US\$ 5.61) al día en 1994. Los beneficios de los padres se pagan por un total de 450 días, como un total para ambos padres. Si los padres poseen la custodia conjunta, cada padre tiene el derecho a una mitad del beneficio de licencia.

Si uno de los padres es quien posee la custodia del niño, éste solo tiene el derecho al beneficio de los 450 días.

El pago del beneficio (y la licencia) se extiende por 180 días por cada hijo adicional en el caso de un nacimiento múltiple. Para los 30 días reservados para cada uno de los padres, el 90 % del salario es pagado (es decir, por 60 días). Para otros 30 días tomados por cualquiera de los padres o compartido entre ellos, el 80 % del salario es pagado. Durante los restantes 90 días, el monto diario fijo de 60.00 kronor suecos al día es pagado.

El beneficio de los padres es pagado por el fondo de seguridad social hasta que el niño alcance la edad de 8 años ó hasta que el niño haya completado su primer año de escuela, cualquiera que ocurra mas tarde.

Protección de la Salud

Acuerdo sobre el tiempo de trabajo

- **Nursing breaks.** Las empleadas mujeres tienen derecho a un permiso de amamantamiento (duración no especificada).

Trabajo peligroso e insalubre

El Acta respecto al derecho de licencia para cuidar de un hijo establece que la mujer que trabaja, la que debido a su condición de embarazo no puede desarrollar un arduo trabajo físico, tiene el derecho a ser transferida a un trabajo menos arduo.

II.4.- PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ANALISIS DE LEGISLACIÓN DE LOS PAÍSES

Licencia de los Padres

- Esta clase de licencia se encuentra vigente en un gran número de países. Su ventaja es que permite que sean los padres del niño y no la ley, los que

determinen el número de días de licencia que cada uno de los padres debe tomarse ante el nacimiento de un hijo. Aún así, la libertad de elección no es total ya que en todos los casos se establecen períodos mínimos obligatorios de licencia, especialmente para la madre, a ser tomados por las partes.

Beneficio Pecuniario

- En Alemania sólo se cubre hasta un determinado monto del mismo, igual para todas las personas, siendo la diferencia abonada por el empleador. Este mecanismo constituye una gran fuente de equidad redistributiva ya que permite al gobierno contar con recursos adicionales para asistir a las personas de menores recursos. Sin embargo, este mecanismo podría atentar contra la contratación de mujeres calificadas.
- En Bélgica aún la mujer desempleada tiene derecho a percibir un beneficio en dinero, mientras dure su licencia por maternidad, proporcional a su última remuneración, hasta un máximo equivalente al beneficio de desempleo.

Duración y Extensiones

- En Francia la duración de la licencia de pre y post parto varía no sólo según el número de hijos que resulten del parto (por ejemplo, mellizos), sino que también varía según el número y edad de los hijos anteriores de la madre.
- En el Estado de South Australia, Australia, se permite que los padres tomen su licencia trabajando a tiempo parcial y, de esta manera, poder disfrutar del beneficio durante un tiempo mayor y así tener la posibilidad de asistir a su hijo hasta que este cumpla los dos años de edad.
- En Francia también los padres pueden tomarse la “licencia de los padres” trabajando a tiempo parcial y, de esta forma, poder extender el período durante el cual se goza del beneficio, brindando la posibilidad de una mayor atención al recién nacido.

- En Noruega funciona un novedoso sistema de licencia de los padres, el sistema de "tiempo a cuenta". Este sistema permite una gran flexibilidad al tomar la licencia de los padres debido a que, según el tipo de licencia que escoja, puede gozar de un período de ésta a tiempo completo y el resto disfrutarlo mediante un régimen de trabajo a tiempo parcial durante un período de hasta dos años. La particularidad radica en que, mientras menor sea el período de licencia tomado a tiempo completo, mayor es el período que puede disfrutar trabajando sólo una porción de las horas habituales de empleo.

III.- La Situación en Chile: Normas y Propuestas

III.1.- Aspectos de la Protección en Chile

La ley de Chile ⁴ protege la maternidad reconociendo diversos derechos de maternidad. Estos derechos comprenden:

1. El fuero maternal.
2. Descanso pre y post natal.
3. Permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año.
4. Subsidio de cargo fiscal por descanso pre y post natal.
5. Subsidio de cargo fiscal por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año.
6. El derecho de la mujer trabajadora para dar alimento a su hija o hijo que asiste a sala cuna.
7. El derecho a sala cuna en empresas donde laboran 20 o más mujeres de cualquier edad.
8. Limitaciones y prohibiciones para el trabajo de la mujer en estado de embarazo.
9. Descanso por reposo maternal suplementario.

El objetivo buscado es el de proteger a la madre trabajadora y al niño menor de un año, contribuyendo a la disminución de los riesgos de salud, a través de un adecuado desarrollo del embarazo y parto, favoreciendo la lactancia exitosa del niño, el crecimiento normal y facilitando la atención en eventos de enfermedad grave del niño por parte de su madre o el padre.

De particular interés para el presente Estudio son los descansos y permisos por maternidad, el pago de subsidios por maternidad, el derecho de la mujer trabajadora para dar alimento a su hijo o hija y el derecho a sala cuna. En

⁴ Título II, Libro 1, del Código del Trabajo; leyes 19.250 y 19.591.

particular, el descanso por reposo maternal suplementario es una licencia médica de tipo curativa que se especifica para las enfermedades del embarazo que pueden provocar prórrogas del descanso pre (adelantamiento) y/o postnatal (extensión). Es diferente al reposo maternal ya que se financian con cargo al 7% de cotización obligatoria y por lo tanto, no constituyen carga fiscal.

a.- Descansos y Permisos por Maternidad

Los permisos y descansos por maternidad incluyen el descanso pre y postnatal. El descanso prenatal consiste en un período de descanso anterior al nacimiento del hijo o la hija de duración de seis semanas. El descanso postnatal consiste en un período de descanso posterior al nacimiento del hijo o la hija de duración de doce semanas. Si al término del período postnatal la mujer presenta alguna enfermedad comprobada con certificado médico y que cuya causa es el nacimiento, el período postnatal se puede prorrogar por el tiempo que fije la institución encargada de la atención de salud de la trabajadora.

Tal como se describe en la sección III.2, es importante mencionar que el estudio “Evaluación del Programa de Subsidios de Reposo Maternal”, realizado por un panel de expertos para la Dirección de Presupuestos en el año 1999, evaluó como insuficiente el período postnatal basado en razones médicas, demográficas y sociales.

b.- Pago de Subsidios por Maternidad

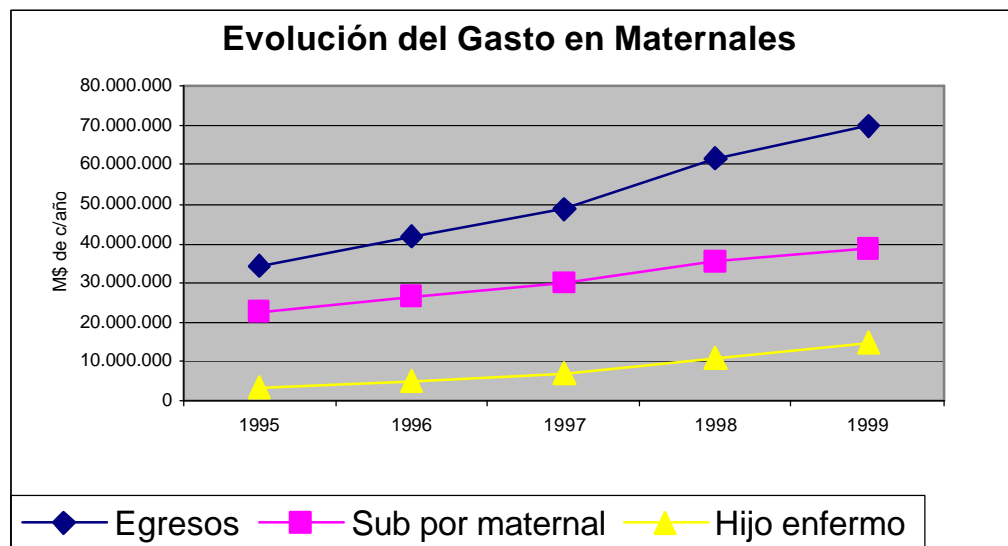
El subsidio consiste en el pago a la mujer con descansos y permisos de maternidad, del 100% de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de tales descansos. Este derecho, de cargo fiscal a partir de 1985, se encuentra consagrado en el Artículo 198 del Código del Trabajo y se financia desde 1985 con fondos exclusivamente fiscales a través del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (FUPF-SC). El beneficio es administrado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), organismo que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La mujer tiene derecho a los subsidios de maternidad en los siguientes casos: durante el período pre natal; durante el período prenatal suplementario; en caso de enfermedad antes del inicio del período prenatal y cuya causa sea el embarazo; durante el período post natal; durante el período postnatal suplementario, por enfermedad de la mujer cuya causa sea el nacimiento; en caso de enfermedad grave de un hijo o hija menor de un año.

El universo potencial del subsidio es cercano al millón de mujeres cotizantes, a las que hay que agregar a sus hijos y eventualmente, a los padres para obtener el universo completo de beneficiarios.

El Gráfico 1 muestra un aumento importante de los gastos fiscales de este subsidio a través del tiempo. Por su parte el Cuadro 2 presenta información para el año 2000 del gasto en Subsidio Maternal y Enfermedad de Hijo menor de un año por entidad pagadora y el Cuadro 3 presenta esta información agregada para el período Enero-Junio 2001.

Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de SUCESO.

Cuadro 2
Gasto en Subsidios Maternales e Hijo Enfermo por Entidad Pagadora Año 2000 (en M\$ de 2000)

Entidad	Prenatal y postnatal	Hijo enfermo	Total Entidad
Servicios de Salud	6,776,126	2,084,976	8,861,102
ISAPRE	35,766,991	16,768,305	52,535,296
Caja Compensacion	10,147,727	4,575,177	14,722,904
Total tipo	52,690,844	23,428,458	76,119,302

Fuente: Con datos SUSESO

Cuadro 3
Gasto en Subsidios Maternales e Hijo Enfermo por Entidad Pagadora en Enero-Junio 2001 (en M\$ de 2001)

Entidad	Entidad
Servicios de Salud	4,460,402
ISAPRE	27,072,447
Caja Compensacion	8,301,239
Total	39,834,088

Fuente: Con datos SUSESO

c.- Derecho de la Mujer Trabajadora para dar Alimento a su Hija e Hijo

La ley establece que la madre tiene derecho a disponer de dos porciones de tiempo, que en su conjunto no excedan más de una hora al día más el tiempo usado por el transporte del lugar de trabajo a la sala cuna, además del costo del transporte, para dar alimento a sus hijos. Si bien la ley no establece en forma expresa la edad máxima que deben tener los hijos, se entiende que la edad de los hijos no puede exceder de dos años.

Este beneficio es financiado por el empleador.

d.- Derecho a Sala Cuna

El derecho a sala cuna se encuentra establecido en el Artículo 203 del Código del Trabajo, el cual dispone que es la obligación de todo empleador, cuando una empresa tiene 20 o más trabajadoras de mantener una sala donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y darles alimentos. El empleador puede cumplir con su obligación de tres maneras: manteniendo en forma individual una sala cuna, manteniendo una sala cuna en forma conjunta con otros empleadores, ó pagando directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija. En este último caso el costo de los pasajes de traslado entre el establecimiento y la sala cuna y viceversa, corresponde al empleador. La ley no hace distinción alguna respecto de la edad, condición y estado civil de la mujer para que tenga derecho a sala cuna.

Este beneficio es financiado por el empleador. En el caso de que el empleador opte por pagar directamente una sala cuna el monto máximo del beneficio varía de empresa en empresa, dependiendo de acuerdos empleador-empleados. No se cuenta con estudios que sistematicen esta información.

III.2.- ESTUDIOS REALIZADOS EN CHILE

El estudio de la Dirección de Presupuestos (1999) constituye una evaluación formal del programa de subsidios de reposo maternal y cuidado del niño realizada por un panel de expertos.⁵

El panel de expertos plantea que el programa se ha validado como orientado a promover la igualdad de oportunidades en las madres chilenas y a propiciar las inversiones en capital humano. En este sentido, el programa estaría incentivando a las mujeres a acceder al trabajo, al contar con un apoyo ante la maternidad y la crianza del niño menor de un año. El Panel indica que "... la posibilidad de que el mercado laboral sea más cerrado para las mujeres debido a la maternidad, parece haberse remediado por la presencia de este subsidio que, al no ser de cargo del empleador, disminuye la eventual discriminación".

⁵ Una copia de esta evaluación puede ser obtenida a través de la página Web de la Dirección de Presupuestos de Chile (www.dipres.cl).

De acuerdo a los autores el programa tiene un claro efecto protector en la duración de la lactancia materna,⁶ recomendando una eventual extensión del período de reposo maternal post parto a seis meses, justificando su recomendación en razones de carácter médico, demográfico, social y por sus implicancias económicas de costo beneficio.

En términos médicos, el panel indica la existencia de evidencia de tipo biológica de que la lactancia materna exclusiva es necesaria hasta los seis meses de edad, lo que coincide con la evidencia entregada en el Capítulo I del presente Informe.

En términos demográficos y sociales, el Panel indica que el país ha experimentado una importante caída de la natalidad, la que se concentra fuertemente en las mujeres de clase media especialmente de las trabajadoras. Este fenómeno tendría importantes consecuencias de tipo demográficas y sociales para el país. El Panel sugiere extender el post natal de tres a seis meses como una manera de revertir esta tendencia.

Es importante destacar que el Panel de Expertos vincula la extensión del post natal a la lactancia materna, al indicar que el pediatra u obstetra tratante debiera justificarla como prolongación de la lactancia materna en los casos de que no exista sala cuna en el lugar de trabajo o por deficientes condiciones de salud del niño o por condiciones de salud alteradas en la madre.

El Panel reconoce la existencia de alternativas para financiar la extensión, las que son consideradas en la sección III.3 del presente Informe.

El Panel también recomendó extender la cobertura de este beneficio a las trabajadoras de casa particular y a mejorar la cobertura de las trabajadoras independientes.

⁶ De hecho el Panel indica que parte de la mayor duración de la lactancia materna observada en Chile se explica por la existencia de este beneficio.

Por su parte el estudio de Valdes et al (2000) presenta importante información de costos y de beneficios asociados a actividades de promoción de la lactancia y de la mantención de la lactancia exclusiva por seis meses. En dicho estudio la unidad de análisis se encuentra representada por el binomio madre-hijo que eran atendidos en Centros de Salud Familiares municipalizados, comparándose los costos entre niños en lactancia materna exclusiva (LME) y de niños que no están en LME.

Para el análisis de los costos se incluyeron:⁷

- **Gastos para la promoción y el apoyo de la lactancia:** Estos incluyen educación prenatal, educación postnatal y consulta por problemas de lactancia.
- **Gastos en salud (de los Servicios de Salud) incluyen:** Estos incluyen consultas médicas en centros de salud y hospitales públicos, exámenes, medicamentos, atenciones de urgencia y procedimientos. Los valores de consultas médicas, exámenes y medicamentos y hospitalizaciones son los de la atención pública para familias de mínimos ingresos. Se incluyen las consultas a médicos particulares y medicamentos, las que se consideran gastos de la familia y no del Servicio de Salud.
- **Gastos en alimentación:** Se calcula el costo comercial en supermercados o redes de farmacia de la leche o fórmulas lácteas, no importando si la madre recibe leche del PNAC, ya que ésta puede ser usada por el resto de la familia.
- **Gastos de la Familia:** Además de la alimentación, se incluyen también entre los gastos de la familia la movilización requerida por consultas médicas o exámenes y cualquier consulta a médicos particulares (considerado valor FONASA nivel 3).

⁷ Los costos se presentan en moneda de Diciembre de 1998.

El costo mensual promedio por niño de las actividades de promoción de la lactancia (educación pre y post natal, y clínica de lactancia) es de \$189 entre los niños en LME y de \$162 entre los que no están en LME.

Para las familias, un niño en LME no gasta en alimentos durante 6 meses. El promedio mensual de costo en alimentación de los niños en lactancia mixta o destetados es de \$ 10.876.⁸ Por lo tanto, la lactancia exclusiva por 6 meses ahorra a la familia \$ 65.256 en alimentos durante el primer semestre de vida del niño.

El gasto total (familia y servicio de salud) mensual promedio de los lactantes en lactancia exclusiva es de \$ 2.195, comparado con los \$ 15.257 de los que no están en lactancia exclusiva.

El ahorro que significa un niño en lactancia exclusiva durante los primeros 6 meses de vida es de \$ 78.372 si se compara con otro sin lactancia exclusiva.

Respecto al gasto promedio mensual del Servicio de Salud por morbilidad de los niños según están en lactancia exclusiva o no, el mismo asciende a \$ 2.000 mensuales para aquellos niños con LME, mientras que para los niños sin LME el mismo es de \$3.600. Este incluye las consultas por morbilidad en los servicios de salud. Exámenes, medicamentos, procedimientos y hospitalizaciones.

La tercera Encuesta Nacional de Lactancia MINSAL-UNICEF (2001) basado en 10.671 encuestas provenientes de una muestra significativa de los de distintos Servicios de Salud, encuentra que un 75% de los casos niños menores de 18 meses consume leche materna sola o combinada con otro tipo de alimentos. Sin embargo, la prevalencia de lactancia materna disminuye según la edad en meses del niño o niña, siendo esta de alrededor de un 98% durante el primer mes de vida, de un 91% al tercer mes de vida y de un 80% en

⁸ El bajo valor observado puede deberse a que trabaja con valores promedios y está considerando a niños con lactancia mixta, quienes consumen menos fórmula láctea al día que

el sexto mes de vida (ver Cuadro 4). Sin embargo, la prevalencia de lactancia materna exclusiva es sustancialmente menor ya que los porcentajes son 83%, 60% y de 26% respectivamente para los mismos períodos contemplados anteriormente.

Cuadro 4

Prevalencia de Lactancia Materna

Edad en Meses	Lactancia Materna	Lactancia Materna Exclusiva
1	98,4%	83,1%
3	91,0%	59,6%
6	79,6%	25,9%

Fuente: Elaboración propia basado en UNICEF (2001).

Sin embargo, la prevalencia de la lactancia materna entre las mujeres que trabajan y las que no lo hacen, presenta importantes diferencias entre el segundo y sexto mes, tal como se muestra en el Cuadro 5.

Cuadro 5

Prevalencia de Lactancia Materna Exclusiva en Mujeres Trabajadoras y Mujeres que no Trabajan

Edad en Meses	Madres que Trabajan	Madres que no Trabajan
1	80,3%	83,6%
2	59,9%	76,3%
3	58,9%	69,2%
4	47,2%	62,9%
5	28,5%	56,6%

aquellos alimentados exclusivamente mediante fórmula. Además puede ser que algunos niños sean alimentados directamente con leche de vaca a partir de cierta edad.

6	19,1%	43,7%
---	-------	-------

Fuente: Elaboración propia basado en UNICEF (2001).

Es importante mencionar que el 25% de las mujeres del estudio de Valdés et al 2000 retrasaron su vuelta al trabajo después del postnatal, volviendo en promedio a los 92 días postparto y que un 12% volvieron después de los 6 meses.

III.3.- IDENTIFICACION DE ALTERNATIVAS DE POLITICA

En esta sección se presentan diversas propuestas que pueden implementarse en el país y que se basan en la revisión de la legislación internacional y nacional. Dada las diferentes realidades de las mujeres que trabajan, podría ser más eficiente sugerir la incorporación de un abanico de opciones para la mujer, más que favorecer sólo una opción.

Entre las propuestas se encuentran:

1. Extensión del reposo maternal postnatal a seis meses. Esta corresponde a la alternativa cuya evaluación económica forma parte sustancial de esta consultoría. En el Capítulo siguiente se evalúan distintas alternativas de financiamiento.
2. Permitir trabajo a tiempo parcial de manera posterior al período postnatal (con la consecuente reducción de ingresos) que permita en la práctica extender el período de postnatal.
3. Permitir acumular horas extras no remuneradas por la mujer o el hombre de manera previa al permiso maternal, que pueda ser utilizado para extender el período postnatal de la mujer.
4. Incremento del período pre y postnatal dependiendo del número y edades de los hijos e hijas que ya tiene la mujer y del número de hijos (as) que resulten del parto.

5. Iniciar la licencia postnatal a partir de la fecha probable de parto, lo que permite disponer de mayor tiempo para el cuidado de un niño prematuro que es de mayor riesgo.
6. Extender el derecho a sala cuna o subsidio para el cuidado del niño a todas las familias. Muchas veces los niños pueden ser mejor cuidados en su casa que en la sala cuna, por lo que sería mejor dar un subsidio para cuidarlo ahí.
7. El derecho a alimentar el hijo debiera ser más flexible: incluir a los que se quedan en la casa y/o poder llegar más tarde al trabajo o terminar la jornada laboral más temprano.
8. Dar tiempo y espacio para amamantar o extraer leche en el lugar de trabajo (al menos 20 minutos cada 4 horas)

IV.- EVALUACION DE LAS ALTERNATIVAS

En esta sección se analizan los costos y los beneficios de las primeras dos alternativas para extender el período postnatal de tres a seis meses. En concreto se analizan las siguientes alternativas de financiamiento:

- El Estado se hace cargo del 100% del subsidio adicional de los tres meses adicionales.
- El Estado se hace cargo del 50% de la remuneración de los tres meses adicionales y el empleador del 30% restante de la remuneración.
- El Estado se hace cargo del 30% de la remuneración de los tres meses adicionales y el empleador del 20% restante de la remuneración.
- La mujer trabaja a tiempo parcial durante los tres meses adicionales de licencia y el Estado se hace cargo de pagar la remuneración correspondiente al trabajo a tiempo parcial (50% del salario habitual).
- La mujer trabaja a tiempo parcial durante los tres meses adicionales de licencia, el Estado se hace cargo de pagar $3/5$ y el empleador $2/5$ partes de

la remuneración correspondiente al trabajo a tiempo parcial (50% del salario habitual).

IV.1.- ANALISIS DE COSTO BENEFICIO DE LAS ALTERNATIVAS

En el análisis de costos y beneficios asociados a la extensión del período postnatal de tres a seis meses, se identifican las siguientes fuentes de costos y de beneficios (ahorros de costos):

1. Ahorro asociado a un menor Consumo de Leche de Fórmula por un lactante. Este beneficio tiene una duración de tres meses y lo recibe principalmente la familia.
2. Ahorro asociado a la menor morbilidad de los lactantes. Este beneficio tiene una duración de tres meses y lo reciben principalmente la familia y los seguros de salud (FONASA e ISAPRE).
3. Ahorro asociado al menor gasto en sala cuna. Este beneficio tiene una duración de tres meses y lo reciben los empleadores y la familia.
4. Costo asociado al financiamiento del beneficio.

IV.1.- AHORRO POR MENOR CONSUMO DE LECHE DE FORMULA

Para analizar este componente se supondrá el siguiente consumo promedio diario de leche (en ml.) a partir del mes 4:

Cuadro 6

Consumo Promedio de Fórmula

Edad (en meses)	Consumo Promedio (en ml)
4	850
5	900
6	1000

Se evalúa el costo de fórmula para 7 marcas comerciales. El siguiente Cuadro muestra información relativa a la cantidad usada por cada 100 ml y el precio comercial para estas marcas.⁹

Cuadro 7
Leche de Fórmula

Producto	Uso por cada 100ml (en gramos)	Precio / Unidad
Enfamil 1 con Hierro	14.3 grs.	\$ 9.060 por 1.000 grs.
Enfamil A.R.	15.3 grs.	\$ 10.560 por 900 grs.
Similac Advance	13.3 grs.	\$ 9.350 por 900 grs.
SMA	14.0 grs.	\$ 5.315 por 400 grs.
S26 Gold	14.0 grs.	\$ 9.990 por 900 grs.
NAN	13.0 grs.	\$ 7.625 por 1.100 grs.
Leche Purita ¹⁰	7.5 grs.	\$ 1.890 por 1.000 grs.

En base a esta información el Cuadro 8 presenta el costo mensual (se supone 30 días por mes) para cada tipo de leche de fórmula para el cuarto, quinto y sexto mes de vida del menor:

Cuadro 8
Costo del Consumo de Leche

Producto	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Total
Enfamil 1 Hierro	\$ 35.348	\$ 37.427	\$ 41.585	\$ 114.360
Enfamil A.R.	\$ 42.786	\$ 45.302	\$ 50.336	\$ 138.424
Similac Advance	\$ 35.234	\$ 37.307	\$ 41.452	\$ 113.992
SMA	\$ 47.436	\$ 50.227	\$ 55.808	\$ 153.471
S26 Gold	\$ 39.627	\$ 41.958	\$ 46.620	\$ 128.205
NAN	\$ 22.979	\$ 24.331	\$ 27.034	\$ 74.344
Leche Purita ¹¹	\$ 5.769	\$ 6.019	\$ 6.788	\$ 18.666

⁹ Se utiliza el valor comercial de estas marcas en Farmacias Ahumada.

¹⁰ En la preparación de la leche Purita hay que agregar por cada 100 ml 5 grs. de azúcar (\$ 430 por 1.000 grs.) y 3 grs. de cereal Nestum (\$ 840 por 400 grs.).

Basado en este Cuadro y suponiendo que con la extensión de tres a seis meses del posnatal las madres entregan lactancia exclusiva y que sin la extensión las madres destetan al niño o niña, se genera un ahorro sustantivo de recursos asociado al consumo de leche correspondiente a los meses 4, 5 y 6. El ahorro por niño en los tres meses va desde un valor mínimo de \$ 18.666 (caso leche Purita) hasta un valor máximo de \$ 153.471 (caso de SMA), con un valor promedio para las siete marcas en los tres meses de \$ 105.923.

IV.2.- AHORRO POR MENOR MORBILIDAD

Con respecto al ahorro asociado a menor morbilidad basado en Valdes et al. (2000) se estima que este asciende a \$ 1.600 por mes,¹² es decir, \$ 4.800 en esos tres meses. Es importante recordar que en dicho trabajo los valores de consultas médicas, exámenes y medicamentos y hospitalizaciones son los de la atención pública para familias de mínimos ingresos. Se incluyen consultas o exámenes a médicos particulares pero valoradas según el arancel FONASA nivel 3.

Esta estimación sería entonces el ahorro mínimo por estos conceptos ya que el costo ISAPRE sería mayor en lo relativo a consultas, exámenes y hospitalizaciones. Note en todo caso que los medicamentos son de costo de las familias.

Este ahorro de gastos lo reciben tanto los aseguradores (FONASA e ISAPRE) como las familias, quienes ven reducido además los costos intangibles asociados con la angustia y preocupación asociadas con la enfermedad de los niños.

IV.3.- AHORRO POR CONCEPTO DE SALA CUNA

¹¹ En la valorización de la leche Purita se agrega el costo por cada 100ml de 5 grs. de azúcar y de 3 grs. de cereal Nestum.

¹² El gasto promedio mensual del Servicio de Salud por morbilidad de niños en LME es de \$2.000 mensual mientras que para niños sin LME este es de \$ 3.600.

El derecho a sala cuna se encuentra establecido en el Código del Trabajo el cual establece, en su Artículo 203, la obligación de todo empleador con veinte o más trabajadoras de mantener una sala anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y darles alimentos. Es importante mencionar dos aspectos: en primer lugar, que lo importante para que exista el derecho de sala cuna es el total de mujeres en la empresa, sin importar el número de mujeres trabajadoras por establecimiento. En segundo lugar, al establecer el derecho a sala cuna la ley no hace diferencias respecto de la edad, condición, estado civil u otro aspecto de la mujer.

Se entiende que un empleador puede cumplir con esta obligación de tres maneras: (i) manteniendo en forma individual una sala cuna; (ii) manteniendo en forma conjunta con otros empleadores una sala cuna; y (iii) pagando directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija. En este último caso, el costo de los pasajes de traslado entre el establecimiento y la sala cuna y viceversa es asumido por el empleador.

En los casos en que el empleador ha optado por pagar directamente a una sala cuna y como una manera de limitar el compromiso financiero que este pago les demanda, los empleadores han fijado el monto fijo del pago mensual que efectúan. El monto máximo a pagar se fija en una negociación directa del empleador con los empleados, existiendo heterogeneidad del beneficio entre empresas. Es así como se encuentran empresas con beneficios más generosos en los que la empresa cubre el 100% del costo de la sala cuna y empresas con beneficios más restringidos en los cuales el costo de la sala cuna es compartido entre el empleador y el empleado.

En caso de extender el descanso postnatal se estima que los ahorros de costos más importantes se producirán en los casos que las empresas paguen directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija. Sin embargo, la estimación de este monto es difícil dado que por una parte las familias optan por salas cunas con distintas

mensualidades y por otra parte, los empleadores pagan distintos porcentajes de dichos costos. Una estimación preliminar arroja un pago promedio de sala cuna ahorrado de \$ 100.000 mensuales,¹³ ahorro que se reparte entre empleadores (presumiblemente quienes se benefician en mayor proporción con este ahorro) y las personas.

Es importante mencionar que la ley también establece que la madre tiene derecho a disponer de dos porciones de tiempo que en su conjunto no excedan de una hora al día, para dar alimento a sus hijos cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del local de trabajo. Para la Dirección del Trabajo este derecho sólo es posible ejercerlo en los casos en que el empleador está obligado a mantener sala cuna. En cambio para la Contraloría General de la República este derecho también se aplica cuando el establecimiento en que la madre labora no cuente con esa dependencia. En todo caso, con el acuerdo del empleador la madre podrá disponer de un tiempo igual o superior para dar alimento a sus hijos que hubiera dejado en lugar distinto del local de trabajo.

IV.4- Costo Fiscal Asociado al Beneficio

Para calcular el costo fiscal asociado a la extensión de la licencia de postnatal se procede del siguiente modo. De los 117.761 subsidios de maternidad iniciados en el 2000, 61.235 (52%) de los mismos corresponde a licencias de Primera que se refieren al período prenatal, mientras que 56.525 (48%) corresponde a las licencias de Continuación que se refieren al período postnatal.¹⁴ Son estas últimas las factibles de recibir los beneficios de la propuesta de extensión de la licencia postnatal.

Teniendo información sobre el número de días de subsidios pagados y el monto pagado de subsidios, se puede obtener el costo por día de subsidio. Este último, al multiplicarse por 90 (número de días de extensión del postnatal

¹³ Para obtener este valor se efectuó un muestreo telefónico de 10 Jardines Infantiles privados. No se incluyen establecimientos de la JUNJI y de la Fundación Integra los que son gratuitos.

¹⁴ Las estadísticas oficiales de la Superintendencia de ISAPRE y de la Superintendencia de Seguridad Social, hablan de subsidios por maternidad iniciados en un período, correspondiendo estas a licencias de Primera y de Continuación.

propuesto) y por el número de beneficiarios entregaría una aproximación del costo total de la extensión de la licencia.

Usando información disponible en SUSESO para el año 2000, se tendría:

- Nro. de subsidios iniciados en el 2000: 117.761
- Licencias de Primera: 61.235
- Licencias de Continuación: 56.525
- Nro. total de beneficiarias: 56.525
- Nro. de días de subsidio pagados: 7.081.670 días
- Monto pagado: \$ 52.690.844.000
- Costo x día (monto/días): \$ 7440,45 por día.
- Subsidio extra a pagar: 56.525 x 90 x \$ 7440,45
= \$ 37.851.429.263

Así, el monto adicional que el Estado tendría que cubrir en el caso de extender por tres meses adicionales la licencia de postnatal, siempre que el estado continúe haciéndose cargo del 100% del pago del mismo, sería de \$ 37.851 millones.

En estricto rigor el costo neto de la extensión del período de postnatal sería menor a este monto debido a que se reduciría la utilización de las licencias por enfermedad del hijo menor de una año, las que son financiadas con cargo fiscal. El Cuadro 9 presenta información relativa al monto de los subsidios pagados, por entidad pagadora, de las licencias por enfermedad del hijo menor de un año.

Cuadro 9
Licencias por Enfermedad Hijo Menor de un Año
(Año 2000)

	Subsidios Pagados
Servicio de Salud	\$ 2.084.976.000
ISAPRE	\$ 16.768.305.000
Caja de Compensación	\$ 4.575.177.000
Total	\$ 23.428.458.000

Fuente: SUSESO 2000

Suponiendo que la extensión de tres meses del postnatal significara una reducción del 30% del número de licencias por enfermedad por hijo menor de un año, se generaría un ahorro fiscal por este concepto de \$ 7.028.537.400.

A continuación se analizan distintas formas de financiación de la extensión del postnatal:

Alternativa 1: El estado se hace cargo del 100% del financiamiento adicional y la mujer recibe el 100% de su remuneración por estos 3 meses.

Cuadro 10
Costo Fiscal Neto Anual
(en \$)

Costo Fiscal Adicional	\$ 37.851.429.263
Ahorro Menor Uso Licencia Hijo Menor	\$ 7.028.537.400
Costo Fiscal Neto para el Gobierno	\$ 30.822.891.863
Costo Fiscal Neto por Licencia	\$ 545.297

Esta alternativa genera un costo fiscal neto anual de \$ 30.823 millones o de \$ 545.297 por licencia año (Cuadro 10). Esta forma de financiación del subsidio adicional beneficiaría tanto al empleador a través del ahorro de sala cuna; la trabajadora y su familia por ahorro de sala cuna, menor consumo de leche y menores costos intangibles asociados con morbilidad; y aseguradoras debido a la menor morbilidad del niño o niña y su madre.

Alternativa 2: El Estado se hace cargo del 50% de la remuneración, y el empleador del 30 % restante de la remuneración.

Bajo esta alternativa se extendería el postnatal en tres meses, pero la mujer sólo recibiría un 80% del sueldo durante estos tres meses (el Estado paga el 50% del sueldo y los empleadores un 30%).

Esta alternativa genera un costo fiscal neto anual de \$ 11.897 millones o de \$ 210.476 por licencia año. A esta cifra hay que adicionarle la cifra de \$ 11.355

millones año (o \$ 200.892 por licencia año) que corresponde al pago del 30% del beneficio que sería de financiamiento de los empleadores y de \$ 7.570 millones año (\$ 133.928 por licencia año) que corresponde al 20% del beneficio que no recibirían las mujeres.

Este tipo de arreglo podría resultar factible para el empleador considerando el ahorro que al empleador le representan los tres meses de sala cuna (lo que podría atenuar su resistencia a financiar 30% del salario de la mujer); y para la trabajadora ya que se ahorra el consumo de leche, la porción no cubierta por el empleador de la sala de cuna, además de los beneficios intangibles derivados del mayor contacto madre-hijo y de la menor morbilidad del niño.

Cuadro 11
Costo Fiscal Neto
(en \$)

Costo de la licencia Adicional	\$ 18.925.714.632
Ahorro menor licencia hijo menor	\$ 7.028.537.400
Costo Fiscal Neto	\$ 11.897.177.232
Costo Fiscal Neto por Licencia	\$ 210.476

Alternativa 3: El Estado se hace cargo del 30% de la remuneración, y el empleador del 20%

Bajo esta alternativa se extendería el postnatal en tres meses, pero la mujer sólo recibiría un 50% del sueldo durante estos tres meses (el Estado paga el 30% del sueldo y los empleadores un 20%).

Esta alternativa genera un costo fiscal neto anual de \$ 4.327 millones o de \$ 76.548 por licencia año. A esta cifra hay que adicionarle la cifra de \$ 7.570 millones año (o \$ 133.928 por licencia año) que corresponde al pago del 20% del beneficio que sería de financiamiento de los empleadores y de \$ 18.926 millones año (\$ 334.820 por licencia año) que corresponde al 50% del beneficio que no recibirían las mujeres.

Desde el punto de vista del Gobierno y de los empleadores este tipo de arreglo resultaría factible considerando el ahorro que al empleador le representan los tres meses de sala cuna. Para la persona puede resultar no conveniente ya que recibiría sólo el 50% del salario habitual, ahorrándose su costo de sala cuna. No obstante, recibiría los beneficios intangibles derivados del mayor contacto madre-hijo..

Cuadro 12
Costo Fiscal Neto
(en \$)

Costo de la licencia Adicional	\$ 11.355.428.779
Ahorro menor licencia hijo menor	\$ 7.028.537.400
Costo Fiscal Neto	\$ 4.326.891.379
Costo Fiscal Neto por Licencia	\$ 76.548

Alternativa 4: La mujer trabaja a tiempo parcial, recibe el 50% de su remuneración habitual. El Estado entrega un 50 % del salario con el objeto que la mujer mantenga su salario.

En este caso, la trabajadora se emplearía a tiempo parcial, recibiendo el 50 % de la remuneración habitual por parte de su empleador, a cambio del valor de su productividad marginal; además el gobierno le abonaría el 50 % de su remuneración habitual a modo de subsidio por postnatal de tal manera de mantener el 100% de su salario. Es importante mencionar que en esta alternativa no se extendería el postnatal sino más bien a la mujer se le permitiría el trabajo a tiempo parcial por tres meses en adición a su descansos actuales por maternidad.

El costo fiscal neto de esta alternativa es similar al reportado en el Cuadro 11 anterior. Respecto a la sala cuna, podría mantenerse la alternativa que el empleador entregara un beneficio (con topes) de sala cuna por medio tiempo. En este caso también sería esperable una menor utilización de subsidios por enfermedad del hijo menor de un año.

A continuación se presenta un Cuadro que resume conceptualmente los distintos beneficios y costos asociados con la extensión del descanso postnatal calculados previamente:

Cuadro 13
Resumen Conceptual de Beneficios y Costos

Beneficios	Familia	Empleador	Asegurador	Gobierno	Sociedad
Directos	- Menor consumo de Leche - Menor Morbilidad - Ahorro Sala Cuna	- Ahorro Sala Cuna	- Menor Morbilidad	- Menor Uso Subsidio Enfermedad del Menor	- Menor Consumo de Leche - Menor Morbilidad - Ahorro Sala Cuna - Menor Uso Subsidio Enfermedad del Menor
Indirectos	- Mayor Bienestar de la Familia	- Menor Ausentismo Laboral			- Mayor Bienestar de la Familia - Menor Ausentismo Laboral
Costos					
Directos					
<i>Alternativa 1</i>	No hay	No hay	No hay	100% Ingresos	100% Ingresos
<i>Alternativa 2</i>	20% Ingresos	30% Ingresos	No hay	50% Ingresos	100% Ingresos
<i>Alternativa 3</i>	50% Ingresos	20% Ingresos	No hay	30% Ingresos	100% Ingresos
<i>Alternativa 4</i>	No hay ¹	No hay ²	No hay	50% Ingresos	50% Ingresos
Indirectos	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay

Notas: (1) En la Alternativa 3 se supone que al reducir la jornada de trabajo a tiempo parcial la mujer tiene un beneficio asociado al tiempo libre que equivale al ingreso que sacrifica, de tal forma que el costo neto para ella es cero.

(2) En la Alternativa 4 se supone que el empleador le paga el producto marginal equivalente a jornada parcial, de tal forma que el costo neto para ellos es cero.

Finalmente, el Cuadro 14 resume los principales costos y beneficios calculados anteriormente asociados con la extensión del descanso post natal de tres meses. En este Cuadro se observa que la extensión del beneficio generaría un costo de \$ 134.574 por licencia año (\$ 44.858 por cada mes adicional de beneficio por licencia). Es importante destacar que este estudio ha cuantificado sólo algunos de los beneficios asociados con la extensión del descanso sin incluir, por ejemplo, los beneficios de largo plazo sobre el bienestar y salud de los niños y las madres. Por lo anterior, se estima que esta cifra de Costo Social Neto reportada es una estimación del máximo monto que esta asumiría.

Cuadro 14
Costos y Beneficios por Licencia
(\$ por licencia año)

Fuente	Monto
Costo Social ¹	\$ 545.297
Ahorro Menor Consumo de Leche ²	- \$ 105.923
Ahorro por Menor Morbilidad ³	- \$ 4.800
Ahorro por Sala Cuna ⁴	- \$ 300.000
Costo Social Neto	\$ 134.574

Notas: (1) El costo social es el mismo para las 4 alternativas de financiamiento consideradas. Esta estimación incorpora la disminución en la utilización del subsidio por enfermedad del niño menor de un año.

(2) Se utiliza el ahorro promedio para las distintas marcas consideradas.

(3) Se utiliza la estimación de Valdés et al. (2000) que subestima este ahorro.

(4) Se utiliza un costo promedio de \$ 100.000 por sala cuna.

V.- PRINCIPALES CONCLUSIONES

La lactancia es mucho más que un mero alimento entregado a los menores, pero para poder hacerla se requiere de una cercanía de la madre con el niño. Esto no siempre es posible en la vida moderna, cuando la mujer debe trabajar separada de su hijo o hija. La presencia física de la madre es crítica los primeros seis meses, pero cuando el niño comienza a comer otros alimentos, se hace compatible con el trabajo. Es por esto que en el presente Estudio se ha evaluado la opción de extender el descanso postnatal de tres a seis meses.

Desde el punto de vista médico se justifica esta extensión ya que se recomienda que el niño reciba leche materna en forma exclusiva durante los primeros seis meses de vida y que constituya parte importante de la alimentación hasta los dos años. La lactancia natural proporciona beneficios tanto a la madre y al niño, así como también, a toda la sociedad. Existen ventajas nutricionales, inmunológicas, económicas e importantes beneficios en el desarrollo psicosocial del niño las que fueron revisadas en extenso en el primer capítulo del presente Informe.

La mayoría de los países tienen esquemas de protección a la maternidad presentando los siguientes tres aspectos fundamentales: (1) la duración de las licencias por maternidad en su gran mayoría ella no exceden los 120 días; (2) en general predomina el financiamiento vía esquemas de seguridad social - especialmente en América y Europa -, seguido por los esquemas de financiamiento de los empleadores - en Africa y Asia - y, finalmente, los esquemas en que ellos no se pagan constituyen la excepción - EE.UU, Australia y Nueva Zelandia - ; y (3) existen beneficios de paternidad y para los padres.

En base a la revisión en detalle de la experiencia de algunos países se encontró que la licencia de los padres era un esquema vigente en un gran número de ellos. Su ventaja principal es que permite que sean los padres quienes determinen el número de días de licencia que cada uno de ellos debe tomarse ante el nacimiento de un hijo. Aún así, la libertad de elección no es total ya que en todos los casos se establecen períodos mínimos obligatorios de licencia, especialmente para la madre, a ser tomados por las partes.

En cuanto a la duración se observó en Francia que la duración de la licencia de pre y post parto varía no sólo según el número de hijos que resulten del parto (por ejemplo, mellizos), sino que también varía según el número y edad de los

hijos anteriores de la madre, lo cual constituye un elemento novedoso de incorporar. Por su parte, tanto en Australia (Estado de South Australia) y Francia se permite que los padres tomen su licencia trabajando a tiempo parcial y, de esta manera, poder disfrutar del beneficio durante un tiempo mayor, brindando la posibilidad de una mayor atención a los hijos.

En Noruega funciona un novedoso sistema de licencia de los padres, el sistema de "tiempo a cuenta". Este sistema permite una gran flexibilidad al tomar la licencia de los padres debido a que, según el tipo de licencia que escoja, puede gozar de un período de ésta a tiempo completo y el resto disfrutarlo mediante un régimen de trabajo a tiempo parcial durante un período de hasta dos años. La particularidad radica en que, mientras menor sea el período de licencia tomado a tiempo completo, mayor es el período que puede disfrutar trabajando sólo una porción de las horas habituales de empleo.

Desde el punto de vista económico la lactancia permite un ahorro de recursos a la familia y a la sociedad. Los productos sustitutos de la leche materna son caros representando un porcentaje no despreciable del gasto en alimentación de los hogares. A su vez, apoyar la lactancia significa un ahorro de recursos para los servicios de salud asociados con la menor utilización de consultas, exámenes, medicamentos, procedimientos y hospitalizaciones que presentan los niños bajo amamantamiento. Por otra parte, las empresas que apoyan a las madres que trabajan en su lactancia ahorran en ausentismo laboral, cuentan con una mayor lealtad y productividad por parte de sus trabajadoras.

En el presente trabajo se han propuesto diversas alternativas para modificar el período del postnatal, evaluándose directamente las relativas a la extensión del beneficio de tres a seis meses bajo distintos arreglos para su financiamiento.

En la evaluación efectuada se observa que la extensión del beneficio generaría un costo neto social de \$ 134.574 por licencia año (\$ 44.858 por cada mes

adicional de beneficio por licencia). Este monto corresponde a la diferencia entre los costos de entregar por tres meses adicionales el beneficio descontando una estimación de la menor utilización del subsidio por enfermedad grave del menor de un año, el menor consumo de fórmula, los costos asociados a una menor morbilidad y el ahorro de tres meses de sala cuna.

Es importante destacar que este estudio ha cuantificado sólo algunos de los beneficios asociados con la extensión del descanso sin incluir, por ejemplo, los beneficios de largo plazo sobre el bienestar y salud de los niños y las madres. Por lo anterior, se estima que esta cifra de Costo Social Neto reportada es una estimación del máximo costo que esta asumiría.

El estudio plantea también otras alternativas factibles de implementar. En este sentido, dada las diferentes realidades de las mujeres que trabajan, podría ser más eficiente sugerir la incorporación de un abanico de opciones para la mujer, más que favorecer sólo una opción. Por ejemplo, se podría analizar que sea voluntario el acogerse a una extensión del postnatal de tres a seis meses o a la posibilidad de trabajar un período (quizás mayor a tres meses) a tiempo parcial permitiendo en la práctica extender el período postnatal.

No obstante lo anterior, hay tres cambios que podrían ser incorporados en el corto plazo: (1) Permitir acumular horas extras no remuneradas por la mujer o el hombre de manera previa al permiso maternal, que pueda ser utilizado para extender el período postnatal de la mujer; (2) incrementar el período pre y postnatal dependiendo del número y edades de los hijos e hijas que ya tiene la mujer y del número de hijos (as) que resulten del parto; y (3) iniciar la licencia postnatal a partir de la fecha probable de parto, lo que permite disponer de mayor tiempo para el cuidado de un niño prematuro que es de mayor riesgo.

Bibliografía

Alvear, J., Vio, F., Juez, G, Enero 2001. "*Lactancia Materna, mucho más que sólo nutrientes*", Revista Chilena de Nutrición, Vol. 28, Suplemento 1.

Ball, T., and Bennett, D., 2001. "*The Economic Impact of Breastfeeding*", Pediatric Clinics of North America, Vol. 48, No. 1.

Ball, T., and A. Wright., 1999. "*Health Care Costs of Formula-Feeding in the First Year of Life*," Pediatrics, Vol. 103, pp. 870-876.

Boletín UNAM-2000/660, 2000: "*La leche materna protege a los niños de infecciones respiratorias y diarreas agudas*", 12 de Octubre.

Cohen, R., M. Mrtek, and G. Mrtek, 1995. "*Comparison of Maternal Absenteeism and Infant Illness Rates Among Breast-Feeding and Formula-Feeding Women in Two Corporations*," American Journal of Health Promotion, Vol. 10, pp. 148-153.

Díaz-Gómez, N., Domenech, E, 2000: "*Avances en la Lactancia Materna*", Canarias Pediátrica, Vol. 24, No. 1, Enero-Abril.

Dirección de Presupuestos (1999): "Programa Subsidios de Reposo Maternal y Cuidado del Niño", Informe de Síntesis No. 21, Ministerio de Hacienda de Chile.

Gillman, M., Rifas-Shiman, S., Camargo, C., Berkey, C., 2001: "*Risk of overweight among adolescents who were breastfed as infants*", JAMA, Vol. 285, pp. 2461-2467.

IBFAN, "Breastfeeding: Everyone Benefits".

IBFAN, "Breastfeeding-Briefs No 31 and 32".

IBFAN, enero 2002. *"Protección de la Maternidad de las mujeres trabajadoras"*.

ILO: Conditions of Work Digest (Geneva), Volume 13, 1994, on Maternity and work

Kimpimaki, T., Erkkola, M., Korhonen, S., Kupila, A., Virtanen, S., Ilonen, J., Simell, O., Knip, M., 2001: *"Short-term exclusive breastfeeding predisposes young children with increased genetic risk of Type I diabetes to progressive beta-cell autoimmunity"*, Diabetología , Vol. 44, pp. 63-69.

Kramer, M., Chalmers, B., Hodnett, E., Devkovskaya, Z., Dzikovich, I., Shapiro, S. et al, 2001. *"Promotion of breastfeeding intervention trial (PROBIT). A randomized trial in the republic of Belarus"*, JAMA, Vol. 285, pp. 413-420.

Ossandón, M., Labaca, J., Gajardo, C., Castillo, N., Namur, L., 2000: *"Fomento de la lactancia materna, programa Iniciativa Hospital Amigo del Niño y de la Madre, en Hospital Barros Luco Trudeau"*, Revista Chilena de Pediatría, 70 (2), 98-06.

Sharon, D., To, T, 2001: *"Breastfeeding and Asthma in Young Children"*, Arch. Pediatr. Adolesc. Med, Vol. 155, pp. 1261-1265.

UNICEF (2001): "Encuesta Lactancia Materna", Informe Preliminar Nro. 1, Marzo.

URL: <http://www.ibfan.org/spanish/news/briefing/benefits-es.html>

URL: <http://www.ibfan.org/spanish/news/bbriefs/bbrief29-es.html>

URL: <http://www.ibfan.org/spanish/news/briefing/benefits-es.html> .

Valdes, V., Bastías, G., Pugin, E., Villarroel, L., Aravena, R., Reyes, C, 2000: *"Estudio Costo Efectividad de Actividades de Promoción de la Lactancia a nivel de Centros de Salud Familiar de Atención Primaria"*, Programa de Medicina

Familiar, PUC de Chile, FONASA, Enero.

WABA, May 2000. "Status of maternity Protection by Country".

WABA, 1993: "*Breastfeeding and the well-being of Families*", Workshop at the International Year of the Family (IYF) NGO Forum, Malta, 28 Nov – 2 Dec.

Weimer, J, 2001: "*The economic benefits of Breastfeeding: A Review and Analysis*", Food Assistance and Nutrition Research Report No. 13. U:S: Department of Agriculture, Economic Research Service, March.

Weimer, J, 2001: "*The economic benefits of Breastfeeding: Examining the Well-Being of Children*", Food Review, Vol 24, Issue 2, May-August.