



La maternidad no puede seguir siendo un costo empresarial femenino

Existe una discusión incómoda, pero necesaria, respecto del impacto que ciertos abusos, cometidos por una minoría, tienen sobre el empleo femenino en Chile. Tal como ocurrió con el debate sobre las licencias médicas, donde el uso indebido por parte de algunos terminó erosionando la confianza en todo el sistema, algo similar comienza a ocurrir con determinados beneficios asociados a la maternidad. El problema no es la protección ma-

ternal, que constituye un avance indispensable y propio de una sociedad moderna. El problema es un diseño que concentra costos, reemplazos, incertidumbre operacional y contingencias en el empleador individual. Cuando ello ocurre, se genera un incentivo silencioso pero real, evitar contratar o promover mujeres en edad fértil. La solución no pasa por debilitar derechos, sino por avanzar hacia sistemas

universales y solidarios, como una sala cuna verdaderamente universal y mecanismos de financiamiento que distribuyan socialmente estos costos. Si el país quiere más empleo femenino, debe evitar que la maternidad siga siendo percibida como un costo empresarial exclusivamente femenino.

Pedro Matamala Souper,
socio Provoste Matamala Abogados