



Centro UC
CLAPES UC
Centro Latinoamericano de
Políticas Económicas y Sociales

Informe legislativo Proyecto de ley: Extensión del permiso postnatal parental – Boletín N° 17.049-13

Julio 2026

AUTORES

Karin Moore | Investigadora Principal y Coordinadora Legal CLAPES UC
Simonetta Mancini | Investigadora



INFORME

Informe legislativo Proyecto de ley: Extensión del permiso postnatal parental – Boletín N° 17.049-13

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto identifica un problema real y bien documentado: la sobrecarga femenina del cuidado y su traducción en el mercado laboral. Los datos de la Superintendencia de Seguridad Social son elocuentes: de 71.269 licencias parentales emitidas en 2025, solo 190 fueron utilizadas por hombres, y el traspaso del permiso postnatal parental al padre alcanza apenas un 0,27%. El diagnóstico, entonces, no apunta a una escasez de semanas, sino a la distribución de quién las usa.

Frente a ese diagnóstico, sin embargo, la arquitectura del proyecto —extensión del postnatal parental de 12 a 40 semanas, con transferencia opcional de hasta 24 semanas decidida por la madre— mantiene a la mujer como titular dominante del tiempo y de la decisión. En un contexto donde el uso masculino es estadísticamente marginal, la voluntariedad no corrige el patrón cultural: lo amplifica. El resultado previsible es una ausencia laboral más prolongada asociada exclusivamente a la trabajadora, precisamente el fenómeno que el proyecto dice combatir. Sin permisos exclusivos e intransferibles para el padre, la corresponsabilidad queda en el enunciado.

A ese efecto se suma un segundo orden de consecuencias. Al aumento de las ausencias prolongadas se agrega la extensión del fuero a ambos progenitores, lo que eleva el costo esperado de reemplazo, reorganización y término de la relación laboral. Ese costo no se asume al momento de usar el permiso, sino que se internaliza ex ante, en la decisión de contratar. Las MIPYMES, con menor capacidad de sustitución y de absorción de rigideces, enfrentan el impacto de forma regresiva. La consecuencia probable es, así, la contraria a la buscada: mayor sesgo de contratación y mayor brecha salarial para mujeres en edad fértil. A ello se agrega que, tratándose de una moción sin patrocinio del Ejecutivo ni informe financiero, el proyecto avanza sin costo conocido ni fuente de financiamiento identificada.

Legislar sin evidencia técnica ni conciencia fiscal es una fórmula para el fracaso. Un rediseño responsable exigiría, como mínimo: (i) permisos paternos exclusivos e intransferibles como núcleo de la corresponsabilidad; (ii) informe financiero y patrocinio del Ejecutivo previos a su avance en Sala; (iii) depuración del articulado; y (iv) mecanismos de mitigación para MIPYMES.

Un país con baja participación laboral femenina y estrechez fiscal no puede permitirse políticas cuyo costo recae sobre quienes pretende beneficiar. Tal como está planteado, este proyecto avanza en la dirección contraria a su propio objetivo.

I. Problema central: baja corresponsabilidad y persistencia del “riesgo mujer” en el mercado laboral

El proyecto se presenta como respuesta a dos fenómenos que se retroalimentan: (i) el bajo involucramiento masculino en permisos parentales, y (ii) la concentración del costo/ausencia asociada a la maternidad en la relación laboral. La evidencia levantada en el debate en comisiones destaca que, pese a un esquema de protección de maternidad financiado públicamente, la participación de los padres en el uso de permisos es marginal, lo que consolida roles de cuidado y refuerza sesgos de contratación.

Los datos reportados por la superintendencia de Seguridad Social:

- De 71.269 licencias de tipo Parental emitidas el año 2025, solo 190 habrían sido usadas por hombres, lo que equivale a un 0,27%.
- El uso del postnatal parental por padres es de alrededor un 0,07%.

Conclusión: el problema a resolver no es solo “más semanas”, sino el diseño de incentivos para distribuir el cuidado sin profundizar el riesgo mujer.

II. Diseño normativo propuesto: extensión a 40 semanas + permiso paternal a 4 semanas + fuero

El proyecto modifica los artículos 195 y 197 bis del Código del Trabajo para:

- a) **Ampliar el permiso** del padre de 5 días a 4 semanas; (3 continuas desde el nacimiento, excluyendo descanso semanal; 1 semana distribuible dentro del primer año).
- b) **Extender el postnatal parental** de la madre de 12 a 40 semanas, con subsidio decreciente; sin embargo, existe la posibilidad de reincorporación a su jornada completa desde la semana 13.
- c) **Posibilidad de transferir** al padre las últimas 24 semanas, por el número de semanas que la madre indique, con aviso por carta certificada (30 días) y copia a Inspección del Trabajo.

- d) **Otorgar fuero laboral a ambos progenitores** durante el uso del beneficio.
- e) **Entrada en vigencia** a los 90 días desde su publicación.

III. **Ambigüedad del objetivo de corresponsabilidad: extensión mayoritariamente “materna” y transferencia opcional**

Aunque la iniciativa declara fomentar corresponsabilidad, su arquitectura mantiene a la madre como titular dominante del tiempo y de la decisión de transferencia. En un escenario donde el uso masculino ha sido históricamente marginal, la transferencia opcional tiende a reproducir el patrón existente: ausencia larga asociada a la mujer y participación paterna limitada.

- **Riesgo:** la transferencia voluntaria no altera la asignación cultural y económica del cuidado.
- **Efecto probable:** persistencia del bajo uso por padres y mantenimiento del costo esperado de maternidad en la decisión de contratación formal.
- **Recomendación:** incorporar permisos exclusivos y no transferibles para los padres como condición de corresponsabilidad efectiva.

IV. **Cargas y efectos sobre el empleo formal: costo esperado de ausencias + fuero y regresividad para empresas pequeñas**

El efecto laboral relevante no opera solo por subsidio público, sino por el aumento de ausencias prolongadas y del período protegido (fuero), lo que incrementa el costo esperado de reemplazo y reorganización. En el debate se subraya que las empresas, especialmente MIPYMES, enfrentan mayores dificultades para absorber estos costos, con el riesgo de profundizar brechas salariales o sesgos de contratación.

Conclusión: sin mecanismos de mitigación (y sin cambio de incentivos hacia permisos paternos efectivos), la extensión puede aumentar el costo esperado de contratación formal femenina.

V. Viabilidad: riesgos de financiamiento y tramitación

El proyecto enfrenta un problema estructural de viabilidad: al ser moción, carece de patrocinio del Ejecutivo y no cuenta con informe financiero, lo que ha impedido un pronunciamiento de la DIPRES y ha trabado el trámite en la Comisión de Hacienda. Por acuerdo de los Comités Parlamentarios, el proyecto fue remitido de la Comisión de Hacienda a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación, instancia en la que actualmente se encuentra en la discusión parlamentaria.

El antecedente de inadmisibilidad inicial y el posterior "*cuello de botella*" en Hacienda revelan que el eje tanto constitucional como el financiero no está resuelto. El debate en comisiones refuerza la tesis de que las medidas con incidencia fiscal y de seguridad social tensionan la iniciativa exclusiva, y que su avance sin informe financiero vuelve frágil el itinerario legislativo.

Punto crítico: la Comisión de Hacienda fundamenta la remisión sin trámite y sin informe en que la propia autoridad fiscal declara impedimento para pronunciarse sobre la incidencia presupuestaria, tratándose de una moción sin patrocinio.

Efecto probable: sin base financiera robusta tanto de fuente, magnitud y transición, el proyecto arriesga avanzar con incertidumbre fiscal y reabrir la discusión por inadmisibilidad y financiamiento en sede procedimental.

Conclusión: el riesgo de constitucionalidad y de viabilidad procedimental no es accesorio; condiciona la posibilidad real de implementación.

VI. Técnica legislativa y consistencia del subsidio: riesgo de litigiosidad y de “corrección ex post”

La documentación de comisiones muestra que el texto propuesto requiere depuración para evitar ambigüedades interpretativas y errores de coherencia interna. En particular, el diseño del subsidio decreciente y sus tramos debe ser consistente con la duración total del permiso; de lo contrario, aumenta la litigiosidad y la probabilidad de ajustes posteriores.

Puntos para revisar:

- Coherencia interna entre duración total (40 semanas) y tramos del subsidio descritos en el articulado propuesto.
- Claridad normativa sobre condiciones y forma de la transferencia (titularidad, oportunidad, aviso y efectos en remuneraciones/subsidios).
- Redacción del fuero/conservación del empleo para asegurar simetría y evitar vacíos en caso de no transferencia.

Conclusión: la técnica legislativa importa, un beneficio social masivo con redacción ambigua tiende a judicializarse y a elevar costos de cumplimiento.

Síntesis crítica

1. El proyecto aborda un problema real (tiempo de cuidado y baja corresponsabilidad), pero su diseño puede reforzar el riesgo mujer si no cambia la distribución efectiva del permiso.
2. La transferencia opcional, en un contexto de uso masculino marginal, tiende a reproducir el patrón materno y no asegura corresponsabilidad.
3. El aumento de ausencias y del período protegido (fuero) eleva el costo esperado para empleadores y puede impactar empleo formal femenino, especialmente en empresas pequeñas.

4. La viabilidad fiscal está indeterminada: DIPRES/Hacienda no se pronuncian por falta de patrocinio, y Hacienda devuelve sin informe por falta de informe financiero.

Propuesta alternativa

1. Reorientar el objetivo de corresponsabilidad hacia un componente paterno efectivo: incorporar permisos exclusivos y no transferibles para el padre (opción planteada en Comisión de Trabajo).
2. Asegurar viabilidad financiera ex ante: acompañar informe financiero y, si corresponde, patrocinio del Ejecutivo; definir fuente y gradualidad antes de avanzar en Sala.
3. Depurar técnica legislativa: ajustar coherencia de duración total y tramos del subsidio; precisar reglas de transferencia (titularidad, oportunidad, aviso y efectos).
4. Mitigar efectos sobre empleo formal y MIPYMES: evaluar mecanismos que reduzcan fricción de reemplazos y costos indirectos asociados a ausencias prolongadas (alineado con preocupaciones expresadas en Comisión de Economía).
5. Evaluar alternativas ya discutidas en comisión para reforzar al padre: considerar propuestas de ampliación del permiso paternal (incluida la indicación declarada inadmisibles de postnatal paternal de 12 semanas) como insumo de rediseño.



clapesuc



@clapesuc



@clapes_uc



Clapes UC



ClapesUC



www.clapesuc.cl