



ÑAYPYTYWO KUÑA KUERA PLANIFICANDO LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DURANTE EL CESE LABORAL POR MATERNIDAD*

MARCELA FERNANDA ACHINELLI BÁEZ**

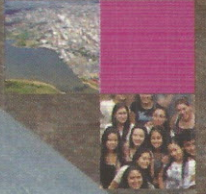
Palabras claves: mujeres, planificación, maternidad.

() Esta investigación se ha realizado como monografía de graduación para optar al título de Economista bajo la tutoría de la Prof. Econ. Graciela Bernal. El trabajo ha sido seleccionado para participar de las Jornadas de Jóvenes Investigadores de la Asociación de Universidades del Grupo de Montevideo (AUGM), en la Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile*

*(**) Graduada en Economía FCE - UNA, estudiante de la Maestría en Entidades de la Economía Social.*

Correo electrónico: machinellib@gmail.com





Ñaypytyvo Kuña kuera. Planificando la prestación económica durante el cese laboral por maternidad

Marcela Fernanda Achinelli Báez

RESUMEN

Este artículo trata sobre la combinación del trabajo familiar y laboral por parte de las mujeres que trabajan por cuenta propia. Cuestiones referentes al permiso de maternidad permanecen en debate continuo en las distintas esferas de la sociedad. Paraguay plantea una cobertura por maternidad a través del Instituto de Previsión Social, favoreciendo con el servicio a las mujeres que se encuentran trabajando de manera dependiente. Aquellas mujeres que trabajan por cuenta propia, quedan excluidas del esquema de permiso de maternidad. El objetivo es proponer la creación de un servicio cooperativo de cotización con fines de maternidad, para que las mujeres que trabajen por cuenta propia puedan planificar una prestación económica que cubra un periodo de tiempo de cese laboral. La metodología aplicada utiliza un análisis costo/beneficio de la manutención de un niño/a desde 0 años de vida hasta los 6 meses. Los resultados evidencian la racionalidad de las mujeres que dan el pecho y cuidan ellas mismas a sus hijos en niños menores a 1 año. Debido al papel referente de las cooperativas a nivel nacional y regional, en la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora, se recomienda que el servicio cooperativo de cotización privada con fines de maternidad, ayude a las socias a la planificación adecuada de su retiro momentáneo del mercado laboral.



INTRODUCCIÓN

Existe una visión de la mujer como única dedicada al cuidado de la familia. Debido a lo expuesto, las mujeres, se enfrentan a dos paradigmas en un mismo periodo de tiempo: la edad productiva y reproductiva.

Es decir, cuando una persona de sexo femenino entra a formar parte de la población económicamente activa, también entra a formar en la edad reproductiva.

Si a esto añadimos el concepto de mayoría de edad, estamos hablando de adultas jóvenes, dentro de la PEA y de la edad reproductiva. Una implícita diferencia entre ambos roles es la remuneración según la definición del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): el trabajo decente y el trabajo doméstico no remunerado. El primer concepto se encuentra definido por el tesoro de la OIT como "conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen medios o sustento necesario para los individuos". El segundo corresponde a una clasificación del trabajo reproductivo, que incluye a los cónyuges y/o familiares cercanos (OIT y PNUD, 2009).

La inserción de la mujer al campo laboral ha sufrido bastantes cambios, principalmente a mediados del siglo XX. Los logros han sido, principalmente, el aumento de la competitividad, independencia social y económica de las mujeres; la discriminación ha sido superada. Sin embargo, aún quedan cuestiones por mejorar dentro de la esfera de la teoría del Bienestar (García Agustín & Rolandsen Agustín, 2010). En este sentido, tanto la economía social y solidaria, así como el modelo alternativo de economía del bien común, buscan promover la conciliación laboral y familiar.

El que las mujeres tuvieran una mayor carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) no ha conllevado que el trabajo femenino tuviera mayor remuneración (PNUD, 1995). Una de las tareas indispensables del desarrollo humano es el asegurar la oferta de servicios de atención y cuidado en la familia, la comunidad, el Estado y el mercado, en donde se reconozca la distribución equitativa e igualitaria entre hombres y mujeres, para entender la carga y los gastos de la atención y el cuidado (PNUD, 1999).

La dicotomía de la conciliación de la vida laboral y familiar no es algo nuevo, al contrario, es un tema de larga discusión en varios países, en el marco de las políticas públicas (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, 2010). En los países industrializados existen evidencias de que el trabajo de las madres a tiempo completo hasta el primer año vida del niño perjudica su salud. Immervoll (2005), analiza la nutrición los estudios en países desarrollados. Los resultados han concluido que niños mayores de 2 años, cuyas madres trabajan, tienen un estado nutricional mejor que el de aquellos cuyas madres permanecen en casa. Sin embargo, los niños menores de un año pueden tener un estado nutricional peor. El efecto negativo del trabajo de las madres sobre el crecimiento de estos niños puede estar relacionado con los retos que muchas mujeres, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, tienen que afrontar para continuar con la lactancia tras regresar al trabajo debido a la falta de apoyo y de instalaciones. Por el contrario, en el caso de los niños de 2 a 5 años de edad, los alimentos

comprados (relacionados al salario de los padres) serían relativamente más importantes para su estado nutricional (Hein & Cassirer, 2010).

Lo cierto es que hoy en día, la hora promedio en que las madres profesionales dedican al trabajo va entre 10 a 12 horas (incluido el tiempo de desplazamiento de un lugar a otro). Los roles de cuidado de familia, típicamente delegado a la madre; se superpone por las exigencias (en horas) dedicada al trabajo de las mujeres trabajadoras dependientes, con lo cual alguno de los dos aspectos quizá esté más descuidado.

Desde el punto de vista de la economía de la familia, los gastos de cuidado, especialmente en el año de vida, son altos; por lo tanto es necesario un análisis de costo de oportunidad del trabajo de la mujer.

Este documento considera que el primer año de vida es fundamental que la madre dedique gran parte de su tiempo al cuidado del niño. Las razones que sustentan lo anterior son las siguientes:

1. La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses de vida del niño/a, y complementaria hasta el año de vida del mismo.
2. El costo elevado de cuidado del niño hasta el año de vida.

El primer punto es de vital importancia, no solo para la familia sino también para el ahorro en los servicios de salud pública, asociados con la menor utilización de consultas, exámenes, medicamentos, procedimientos y hospitalizaciones que presentan los niños y niñas bajo amamantamiento (Aedo, 2007). El segundo punto es producto de inexistencia de una política de compensación de cuidados.

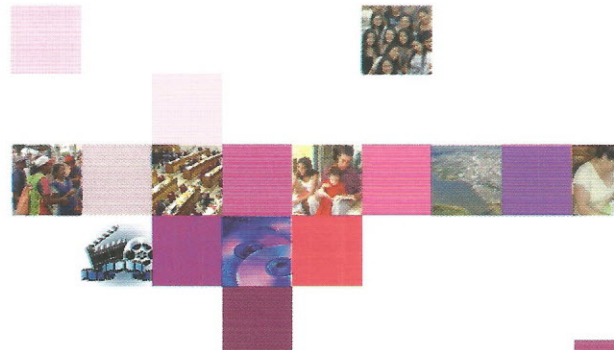
La tendencia de este siglo busca obtener políticas sociales fuertes, que permitan a las madres (y a los padres también), permisos más prolongados, políticas de cuidados; así como un apoyo en el desarrollo profesional y familiar.

Expuesto lo anterior, se plantea la idea de crear un servicio cooperativo que asocie a las mujeres que trabajen por cuenta propia, con el fin de proveer a las madres, flujos monetarios continuos desde el nacimiento de su hijo/a, hasta el año de vida del mismo. A través del servicio cooperativo, como acción complementaria de las políticas públicas, es posible realizar una reforma adecuada, creando oportunidades reales de acceso y mantenimiento al campo laboral de las mujeres que trabajan por cuenta propia que tienen hijos. La pregunta principal corresponde a: ¿Cuál sería la manera en que una mujer que trabaje por cuenta propia asegure sus ingresos durante el cese laboral por maternidad?

Este documento pretende responder a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las alternativas de flexibilización laboral en el contexto de conciliación laboral y familiar?

¿Cómo podría el sector cooperativo crear la oferta adecuada para la planificación del cese laboral por maternidad?



OBJETIVO

Proponer la creación de un servicio cooperativo para las mujeres que trabajan por cuenta propia, cuya finalidad es la de brindar un apoyo financiero durante el cese laboral por maternidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

El análisis es de tipo exploratorio, debido a que es un tema poco abordado en la esfera global en general, y en particular, en la zona regional. Como método analítico, se realiza una aproximación de costo/beneficio sobre los gastos de la madre desde el nacimiento de un hijo/a hasta los 6 meses, teniendo como variables independientes, a la leche del niño y los pañales, y como dependiente, a los gastos del niño.

La propuesta de crear un servicio que permita solventar los gastos de una mujer que trabaje por cuenta propia durante su periodo de maternidad, surge debido a la estructura del seguro social actual que no permite la inclusión de las mismas, salvo para fines de jubilación.

La fundamentación implícita que sostiene la estructura actual es que las mujeres que trabajan por cuenta propia ganarían lo suficiente como para auto solventar sus gastos de maternidad; lo cual es una posibilidad.

Ahora bien, existe otra posibilidad, la cual sustenta este trabajo, y es que las mujeres que trabajan por cuenta propia eligen trabajar de esa manera por la posibilidad de manejar su horario laboral de manera flexible.

Esta hipótesis se basa en la eterna búsqueda del equilibrio entre lo profesional, personal y familiar. A esto, la literatura llama conciliación laboral y familiar.

El continente europeo viene cuestionándose bastante este tema desde hace más de una década, debido principalmente al cambio en

la tasa de natalidad europea (Castro García & Moran Pazos, 2007). Los números reflejan que las mujeres con educación superior en su mayoría, han optado por no tener hijos. Como consecuencia, se genera un desequilibrio en el sistema de seguro social, puesto que no hay jóvenes que sostengan el sistema.

Esto ha obligado a las autoridades a plantearse los paradigmas de conciliación laboral y familiar; desde el ámbito de la igualdad de género. La comisión sobre la igualdad de hombres y mujeres (CE, 2007) de la Unión Europea (UE), ha establecido ciertos puntos como pilares a la hora de plantear las políticas públicas dentro de los países miembros de la Unión. Algunos de ellos abordan temas como flexibilidad laboral (medio tiempo, trabajar desde la casa), permisos parentales (para hombres, mujeres o ambos), empleabilidad para personas dedicadas a los cuidados de infantes (sistema de cuidados), entre otros.

Si bien lo expuesto anteriormente no obedece aún a la composición demográfica de nuestro país, todas estas cuestiones expuestas son de vital importancia para las trabajadoras, sean dependientes o independientes.

Otra premisa que sostiene este trabajo, es la poca previsibilidad que caracteriza a la mujer joven. Es decir, cuando una mujer se inserta en el mercado laboral, el ahorro que pueda generar es relativamente escaso. En primer lugar porque los ingresos por lo general, cubren el consumo presente, o dicho de otra forma viven en desahorro.

Y en segundo lugar, la conciencia de ahorro no se encuentra implícita dentro de la cultura financiera paraguaya urbana.

Por lo tanto, se considera que la posibilidad de crear un servicio que les permita prever un flujo de ingresos por un periodo que las mujeres que trabajen por cuenta propia consideren necesario en cuanto al cuidado del hijo, sería un instrumento de gran receptividad a nivel nacional.

El sector cooperativo es el principal actor dentro del sistema de depósitos financiero. Las facilidades para convertirse en socio así como la confiabilidad de la gente en el sistema cooperativo, son los principales atractivos a la hora de elegir donde dejar los ahorros. Con el gran giro del mercado laboral a favor de la inserción de las mujeres, el universo de los socios cooperativos está compuesto de un gran número de socias.

Por ello, la propuesta es la de crear un servicio cooperativo con fines de maternidad, sienta sobre la base del principio “La equidad de género en las cooperativas”, adoptada por la Alianza Cooperativa internacional- Américas (ACI-Américas) desde 1995, favoreciendo el acceso equitativo y en igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres dentro del sector de las cooperativas (Méndez Aguilar, 2011).

RESULTADOS

La Constitución Nacional de la República del Paraguay de 1992, en su artículo 95° expresa que... “el Sistema obligatorio e integral de Seguridad Social para el/la trabajador/a dependiente y su familia será establecido por la ley”... A través de la ley N° 375/56, el Seguro Social se creó para cubrir los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, vejez y muerte de los/as trabajadores/as asalariados/as de la República del Paraguay. La ley N° 4.933/2013 autoriza la incorporación voluntaria de: trabajadores/as independientes, empleadores/as, amas de

casa y trabajadores/as domésticos/as al Seguro Social - Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social. Esta norma no comprende las prestaciones médicas y asistenciales proveídas por el Seguro Social.

El problema que plantea el esquema actual es la no inclusión de las mujeres que trabajan por cuenta propia. El objetivo general es ampliar el universo de cobertura del seguro social por maternidad. Se plantea dos alternativas para la concreción de dicho objetivo. El primer planteamiento corresponde a la creación de una ley de maternidad, que incluya además de una mayor cobertura, otros paradigmas de conciliación laboral y familiar.

Otra salida, que desarrolla este documento, es a través de un servicio cooperativo de cotización con fines de maternidad. De acuerdo al análisis costo/beneficio, las madres racionales darían el pecho a sus hijos, vacunarían a sus hijos en el centro de salud más cercano, con lo cual incurrirían en aproximadamente PYG 350.000, entre pañales y productos de limpieza (asumiendo que como no se enfermarían por estar recibiendo inmunidad, se abaratarían los costos). Ahora bien, si esa misma madre tuviera que contratar servicios de cuidado, estamos hablando de como mínimo PYG 700.000 como paga a alguna persona, y de acuerdo a su profesionalización en la materia, iría hasta PYG 2.500.000 (esto corresponde al salario de niñeras o enfermeras especializadas en niños). Por lo tanto, los costos mínimos de un hijo de los 0 a 6 meses de edad oscilarían en torno a PYG 1.000.000. Dentro de este esquema, para que la producción de leche materna se lleve en forma eficaz y prolongada, la madre debería llegar al menos a los 6 meses (OMS, 2009). El permiso de maternidad de las madres asalariadas en el Paraguay abarca desde el nacimiento del hijo/a hasta los 3 meses de edad del hijo/a aproximadamente;

y por lo general, la lactancia materna se ve en detrimento, lo que origina la lactancia mixta al principio, y la lactancia artificial generalmente a partir de los 6 meses de edad.

Lo anterior se debe a múltiples causas, principalmente el estrés al que se enfrentan las madres al tener que utilizar el permiso de amamantar, en condiciones de insalubridad muchas veces, para refrigerar la leche humana. Por lo tanto, las mujeres racionales optarían por darle el pecho a sus hijos al menos 6 meses de edad, siendo ellas mismas las cuidadoras de sus hijos. El sustento de la creación del servicio privado de cotización con fines de maternidad dentro del sector de cooperativas; surge como solución a la estructura actual en Paraguay; la cual excluye a las mujeres que trabajan por cuenta propia del servicio de seguro social.

Análogamente, las fallas de control en cuanto a la aplicación eficiente del cumplimiento de la legislación laboral; conlleva a un planteamiento desde la necesidad de contar con una previsión planteada por las mismas mujeres. Los lineamientos del servicio cooperativo “Ñaypytyvo Kuña kuera” se orientan a: incluir a las mujeres que trabajen por cuenta propia dentro de un esquema de seguridad social a través del sector cooperativo; posibilitando a las socias el permiso de maternidad a través de la auto planificación; fomentando la cotización juvenil y la formalización del trabajo.

El esquema podría ser a través de aportes mensuales, siendo el requerimiento para la asociatividad situarse en el rango de 20 a 40 años de edad, tener registro único contribuyente y que los ingresos promedios mensuales no superen a dos salarios mínimos. El monto del subsidio será equivalente a un % de la cotización previsional calculada sobre el salario mínimo mensual fijado por ley. El subsidio podrá ir desde que el nacimiento del hijo de la socia hasta el primer año del mismo/a, si así lo planificara. Se establecerá un subsidio que disminuya gradualmente de manera trimestralmente; tomando como parámetro la edad del hijo; de 0 a 3 el 100%, de 3 a 6 el 80%, de 6 a 9 el 50% y de 9 a 12 el 25%.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

Las familias han buscado acomodarse a las exigencias de la modernización, y buscando equilibrar los valores tradicionales de la sociedad. Las mujeres, siguen siendo en gran medida las cuidadoras de familias. La seguridad social proporciona medidas públicas cuando se reducen los ingresos económicos por motivos de maternidad.

El avance a través de distintas legislaciones, por parte de los países del mundo, para el logro de la conciliación laboral y familiar, ha demostrado que existe una preocupación por el tiempo que las madres dedican a sus hijos en el primer año de vida. En Paraguay, el permiso de maternidad, de acuerdo a la Constitución Nacional, es obligatorio e integral para la trabajadora dependiente. Sin embargo, la trabajadora por cuenta propia no se encuentra amparada por ninguna ley.

A través de un análisis costo/beneficio de un hijo recién nacido hasta los 6 meses de vida, se evidencia, que inclusive el mejor escenario, es decir, lactancia materna y acceso gratuito a la salud, un hijo lleva sus gastos.

La manera en que una mujer pueda contar con ingresos durante el cese laboral por maternidad, sería a través de una ley, que incluya como cotizantes a las trabajadoras por cuenta propia.

Una manera diferente, sería a través de las cooperativas, con el fin de crear un servicio de cotización para fines de maternidad, de manera a planificar su cese laboral.

Las cooperativas han establecido como prioridad el acceso equitativo y en igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres dentro del sector de las cooperativas, fundada en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. A través del Comité Regional de Equidad de Género

(CREG), se ha planteado como estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres, el análisis de la armonización entre responsabilidades familiares y laborales. Paraguay, en el año 1998, ha sentado las bases del movimiento cooperativo de mujeres a través del CNMC.

Por lo expuesto, se recomienda la creación de un servicio privado de cotizaciones para

maternidad, asumiendo la positiva receptividad a nivel nacional, sería traducido en una mayor cantidad de mujeres cooperativistas.

Finalmente, se concluye que la promoción de un servicio sobre planificación maternal para trabajadoras por cuenta propia, sentaría las bases para la mejor organización de una sociedad donde la base siga siendo la familia.



BIBLIOGRAFÍA

- Aedo, Christian (2007). "Evaluación económica de la prolongación del postnatal". Universidad Alberto Hurtado. Revista Chilena de Pediatría. Octubre. 2007. Santiago. Chile. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/rcp/v78s1/art03.pdf>
- Bécker, Gary S. (1985) "A treatise on the family" Journal of Labor economics. United States of America. January. 1985.
- Bécker, Gary S. (1981) "Human Capital, Effort, and Sexual Division of Labor" Harvard University Press paperback edition. 1981-1991. United States of America.
- Castro García, C. Moran Pazos, M. (2007). Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Papeles de Trabajo n° 26/07. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid. España. Disponible en: http://www.igualeseintransferibles.org/file.../9/pt2007_26_permisosUE.pdf
- Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la Promoción de la Equidad de Género: Propuesta de Desarrollo (s.f.). Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/IMG/icagenero.pdf>
- García, O. y Rolandsen, L. 2010. "Flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España". Universidad de Aalborg. 2010. Dinamarca. Disponible en: http://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Archivo?C_BINARIO=2699
- Guzmán, V., Todaro R. 2002. Políticas para mejorar la calidad, la eficiencia y la relevancia de la capacitación técnica y profesional en América Latina y el Caribe: recomendaciones desde la perspectiva de género. CEPAL. GTZ. 2002. Santiago. Chile. Disponible en: <http://www.eclac.org/ddpe/noticias/paginas/2/19832/VGuzman.pdf>
- Hein, Catherine. Cassirer, Naomi. 2010. Soluciones para el cuidado Infantil en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Gobierno de España. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Enero. 2010. Madrid. España.
- Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_151190.pdf
- Programa CONCIL-IAM. 2010. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. 2010. Andalucía. España. Disponible en: http://www.famp.es/conciliam/co_moodle/login/programa_conciliam.pdf
- Manual del Asegurado. 2013. Instituto de Previsión Social (IPS). Noviembre 2013. Asunción. Paraguay. Disponible en: <http://portal.ips.gov.py/portal/rest/jcr/repository/collaboration/sites%20content/live/IpsWeb/web%20contents/Manual%20del%20Asegurado.pdf>
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y Macpherson, D. A. 2003. Economía Laboral. McGraw Hill. Madrid. España. Sexta edición adaptada.

Méndez Aguilar, Nineth. 2011. Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres. Comité Regional de Equidad de Género. ACI-Américas. Noviembre. 2011. San José. Costa Rica. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/estrategiamodelocoopmujeres.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2009. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. 2009. Santiago. Chile. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180267.pdf

Organización Internacional del Trabajo. Manual de Seguridad Social OIT. 1991

Organización Mundial de la Salud. 2007. Indicadores para evaluar las prácticas de alimentación del lactante y del niño pequeño. Noviembre. 2007. Washington, DC. EE.UU. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/publications/2009/9789243596662_spa.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 1995. La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos. Informe de Desarrollo Humano. 1995. México D.F. México. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-1995>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Informe de Desarrollo Humano. 1999. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1999_es_completo_nostats.pdf

Ressel, Alicia. Montes, Lilian Verónica. 2011. Participación y Liderazgo de la mujer en las Organizaciones Cooperativas Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE). V Jornadas Uruguayas de Historia Económica. Noviembre. 2011. Montevideo. Uruguay. Disponible en: http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/participacion_y_liderazgo_de_la_mujer_en_las_organizaciones_cooperativas.pdf

Salinas P., Reyes C., Romani G., Ziede, M. 2010. Mercado Laboral Femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera Innovar Journal. Octubre. 2010. Antofagasta. Chile. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/22389/34709>

Valdés X., Castelain-Meunier, C. y Palacios, M. 2006. Puertas adentro: femenino y masculino en la familia contemporánea. Editorial Lom. Santiago. Chile.

Valdés, T. y Valdés, X. 2005. Familia y vida privada ¿transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos? 2005. FLACSO. Santiago. Chile. Flacso.