

FJG

FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

#1825  
Edición

# MIRADA POLITICA

AGOSTO  
2018

SALA CUNA Y LA UNIVERSALIDAD

DE SU DERECHO



Foto: tvmaulinos.com

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde que se creó el beneficio de la Sala cuna en el Código del Trabajo, se ha aducido la discriminación de la medida, ya que habría generado un efecto contrario al esperado, al desincentivar la contratación femenina. En particular, como la ley establece que sólo tienen derecho a hacer uso de este beneficio únicamente las mujeres que trabajan en establecimientos o empresas que cuentan con más de 20 trabajadoras en su personal de empleados, se ha generado un límite de contratación femenina en muchas compañías, para no cargar con el costo de proporcionar el servicio de sala cuna, ya que este sistema es íntegramente financiado por la empresa.

Según datos de la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, al año 2011, sólo un 11,8% de las empresas contaba con 20 o más trabajadoras en su personal de planta, cifra que la ley actual –que pretendía aumentar la participación laboral femenina– no logró aumentar, por lo que se logró beneficiar a muy pocas mujeres a nivel de contratación.

Por lo anterior, lo que pretende este proyecto es buscar promover la participación laboral femenina en el mercado laboral por medio de la eliminación de diferentes barreras, como el incentivo a la no contratación de mujeres o la disminución de brechas salariales por motivo de la discriminación de la legislatura vigente. Cumpliendo con una de las promesas más importantes del Programa de Gobierno del Presidente Piñera, la universalización del sistema de Sala Cuna, viene a ser una medida positiva no sólo a nivel laboral, sino también a nivel salarial.



Foto: radiocelste.cl

## II. EL PROYECTO DE SALA CUNA UNIVERSAL

Chile tiene una tasa de ocupación femenina muy baja en comparación a la masculina, llegando a ser de un 53,4% -y muy por debajo del 60,2% a nivel OCDE- versus un 71,9% de los hombres, siendo más acentuada la diferencia de empleabilidad en estratos socioeconómicos más bajos. Por lo anterior, una política pública de incentivo a la inclusión laboral de las mujeres madres beneficiaría a todo sector, y por sobre todo a los de más bajos recursos.

Este proyecto contempla una reforma al sistema actual de Sala Cuna, agregando un concepto de universalidad para el uso de este derecho; es decir, se garantiza el derecho a sala cuna para todos los hijos de trabajadoras menores de dos años, con un beneficio que asciende a \$245.000 (más lo contemplado por matrícula si es que procede) y que puede ser utilizado tanto en Salas públicas como privadas, teniendo la opción de elegir libremente.

Además del monto financiado anteriormente, de carácter estatal, se contempla la creación de un fondo solidario con cargo a la cotización previsional que debe realizar el empleador, que asciende a un 0,1% del sueldo de cada trabajador contratado por la empresa, y sin distinción de hombre y mujer o si tiene hijos o no.

Junto con lo anterior, se establece de manera innovadora que también tendrán derecho a hacer uso de este derecho las trabajadoras de casa particular, toda trabajadora independiente que cotice -lo que va de la mano con el proyecto de ley que establece la cotización de independientes y su inclusión en los regímenes de protección social-, y los padres trabajadores que tengan el cuidado personal y la tuición legal del niño beneficiado por el servicio.

### III. INCENTIVOS A LA MUJER Y AL EMPLEADOR EN UNA POLÍTICA DE UNIVERSALIDAD

Dentro de los incentivos que puede traer incorporado este proyecto, hay que hacer especial hincapié en dos en particular: la promoción de la no discriminación laboral por motivos de costos al empleador y la inclusión laboral por incentivar la corresponsabilidad; puntos muy determinantes en cuanto al desempleo femenino y las razones detrás de este.

Respecto a la promoción de la no discriminación laboral, este proyecto elimina la barrera normativa respecto a los mínimos requeridos para tener derecho a Sala Cuna, como es el hecho de ser parte de una empresa donde sean parte 20 mujeres o más. Hoy en día, con la legislación vigente existe un freno para las empresas en la contratación de mujeres por el hecho de que existe un costo mayor asociado a su contratación, ya que implica solventar el gasto por concepto de estas Salas Cunas, que corre en su totalidad por cuenta del empleador, sin descuento en la cotización ni con ayuda estatal.

Por lo anterior, es un incentivo a la no discriminación la eliminación de cualquier piso mínimo que implique tener derecho a hacer uso de Sala Cuna. Junto con esto, se tiene en cuenta el factor económico que pueda incluir este servicio ya que se hace con las retenciones previsionales respectivas y con subvención estatal considerable.

Sobre el incentivo a la inclusión laboral por medio de la corresponsabilidad, hay que tener en cuenta ciertos datos para entender mejor las intenciones que tiene esta iniciativa. Nuestro país ocupa el puesto 119 de 144 países en torno a la participación y oportunidad económica para las mujeres en los índices de el FME, siendo de los peores a

nivel Sudamericano (WEF 2016, The Global Gender Gap). La corresponsabilidad implica un cuidado mutuo de los hijos entre el hombre y la mujer, de manera que sean ambos los que puedan desarrollar su trabajo pero con directa proporción del cuidado parental que deben cumplir en sus hogares.

Dentro de las razones de inactividad de los trabajadores, los hombres señalan que un 1% lo hace por tareas del hogar; un 69% por estudios; y sólo un 0,1% lo reporta por no tener con quién dejar a sus hijos. En cambio, en las mujeres un 12% reporta esta última razón de desocupación, dándoles 4,2 horas de su día de semana al cuidado de los menores. Lo anterior refleja una corresponsabilidad arbitraria y desproporcionada en torno a ambos padres, yendo en contra de lo que se entiende por tal concepto en el Código Civil a modo de principio: *“ambos padres, vivan juntos o separados, participarán de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos”* (artículo 224). Para esto, el proyecto de ley objeto de este artículo pretende incentivar la inserción laboral por la inclusión de las mujeres a derechos que no tienen en cuenta el género del trabajador ni los costos asociados que pueda implicar contratar a una mujer. El servicio de Sala Cuna sería para toda trabajadora mujer, financiado por un fondo solidario de cargo a la cotización del trabajador y trabajadora y con subsidio del Estado. Como bien señalan Estudios del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, *“esta reforma incrementaría la participación laboral femenina por el lado de la demanda de trabajo de los empleadores: el costo de la Sala Cuna ya no recaería íntegramente sobre la mujer, sino que el empleador deberá pagar la cotización por todos los trabajadores, logrando que el empleador sea más indiferente en la contratación de hombres o de mujeres”*.



Foto: t13.cl

## **IV. IMPLICANCIAS AL EMPLEO FEMENINO**

El desempleo femenino y la desproporcionalidad en el cuidado de los hijos se ve más acentuada en los sectores de percentil más bajo en la sociedad, por lo que este proyecto iría directamente a beneficiar a los aportes que puedan hacer cada integrante de ese círculo familiar. Un reciente estudio de McKinesey & Company, del año 2015, señaló que el igualar la tasa de participación femenina con la masculina puede añadir hasta 28 billones de dólares al PIB mundial en 2025, y puede incrementar en 0,65 puntos el PIB del país junto con la recaudación fiscal. Es por esto que los beneficios de inclusión laboral sin beneficios o derechos limitados a la arbitrariedad del empleador, pueden ser tanto para el país como para el mismo empleador y su empresa.

## **IV. CONCLUSIÓN**

Todo lo expuesto anteriormente tiene como objetivos principales, el tener una política pública que elimine el factor de género a la hora de decisión en la contratación de personas; incentivar el empleo remunerado de la mujer y su contratación; garantizar el tener un servicio de sala cuna universal de calidad y de la forma que corresponde; y por último, establecer como política pública primordial la promoción de la corresponsabilidad parental en el cuidado y desarrollo de la familia.

Es importante resaltar la decisión de sobre cotizar por sólo un 0,1% de la renta bruta, lo que permitirá que no se afecte el mercado del trabajo. Inicialmente, se había pensado una cifra que podría ir incluso al 0,4%, lo que podría haber afectado la contratación en general. Finalmente, será el Estado quien cargará con los fondos que resten para otorgar el beneficio universal.

Sin embargo, para que esta medida sea completamente efectiva, resta conocer la calidad de los servicios de Sala Cuna que se proveerán, con el objetivo de dotar de buena educación y buenas enseñanzas a los menores de dos años; y si existen la suficiente cantidad de profesionales capacitados para cumplir con estas labores de cuidado.



Capullo 2240, Providencia.

[www.fjguzman.cl](http://www.fjguzman.cl)



[/FundacionJaimeGuzmanE](https://www.facebook.com/FundacionJaimeGuzmanE)



[@FundJaimeGuzman](https://twitter.com/FundJaimeGuzman)