



limentar, con un total de siete horas
enos a la semana.

A su vez, si es la mujer número veinte
ontratada, la empresa debe pagar sala
una. Y no olvidemos el derecho a licencia
or enfermedad grave del hijo menor de
n año y la protección del fuero, que es
isto como una traba a la libertad de
ontratar y desvincular.

¿Qué incentivos existen entonces en la
gislación para contratar a una madre de
ños pequeños? Ninguno.

El Proyecto de Ley para la Reconstruc-
ión Nacional y el Desarrollo Económico y
ocial no contempla en el crédito tributa-
io sobre remuneraciones un incentivo
irecto a la contratación de mujeres y es
compatible con el Subsídío Unificado al
mpleo, el cual sí la impulsa a través de
lata directa a la empresa que las emplea
también a la mujer, joven, mayor de 55 o
ersona con discapacidad contratada,
poyando la oferta y la demanda; incom-
atibilidad que debiese ser reconsiderada
n el debate legislativo.

El único proyecto de ley en trámite que
irectamente tendría un impacto en dismi-
uir el desempleo femenino es el de sala
una, porque desvincula su costo de la
ontratación de mujeres, reformando una
y vigente que afecta negativamente el
mpleo de todas las mujeres y no solo de
s madres.

Clara es la visión del ministro del Traba-
, Tomás Rau, al señalar en el Día Nacional
el Trabajo sin rodeos que la prioridad es
l proyecto de ley de sala cuna. Como
conomista laboral conoce bien dónde está
l problema estructural.

FRANCISCA JÜNEMANN

acelerar la agenda

Señor Director:

Las nuevas cifras de desempleo, que
muestran que en las mujeres se elevó al
10% con 50 meses sobre el 8%, debiera
acelerar drásticamente la agenda laboral
para el empleo femenino.

A la reducción de la jornada a 42 hor
semanales, en el caso de las madres de
niñas o niños menores de dos años se
suma una hora diaria por el derecho a