



“Se igualan las oportunidades de padres y madres a ser contratados, porque el desequilibrio entre derechos maternos y paternos afecta la contratación de mujeres”.

FRANCISCA JÜNEMANN, PRESIDENTA EJECUTIVA CHILEMUJERES



“Es un paso esencial en el proceso de reducir los mayores costos relativos de contratación de mujeres, fomentando su empleabilidad, lo que se vuelve particularmente acuciante por el elevado desempleo femenino”.

JUAN BRAVO, DIRECTOR DEL OCEC UDP



“ (Hay que) buscar estrategias (y...) potenciar la creación de empleo y el cierre de las brechas de género”.

MARÍA TERESA VIAL, PRESIDENTA DE LA CCS

Podría aumentar el empleo femenino en hasta 144 mil puestos:

Proyecto de sala cuna costaría \$2 mil al mes por trabajador a pequeñas empresas

Iniciativa cambia regla que exige a firmas con más de 20 trabajadoras tener o pagar una sala cuna.

CATALINA MUÑOZ-KAPPES

El proyecto de sala cuna podría reducir los costos salariales para las medianas y grandes empresas y aumentará levemente los de las pequeñas empresas. No obstante, generará entre 15 mil y 144 mil empleos femeninos, de acuerdo con el último “Zoom de Género” de ChileMujeres, la Cámara de Comercio de Santiago (CCS) y el del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP).

La iniciativa, que se encuentra en primer trámite legislativo, propone eliminar la regulación vigente, que obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a tener o pagar salas cuna.

En cambio, el proyecto de ley desvincula el costo de sala cuna del número de mujeres contratadas, al reemplazar el financiamiento por un aumento de la cotización del 0,3% sobre las remuneraciones de todos los trabajadores, a cargo del empleador. De esto, 0,1% se rebaja de la cotización actual del seguro de cesantía, por lo

que la cotización adicional por concepto de sala cuna queda en un 0,2%.

La medida llega en un contexto en que la actual normativa desincentiva emplear mujeres en edad fértil, pues implican un mayor costo de contratación. El estudio destaca que solo el 10,3% de las empresas tiene 20 o más trabajadoras.

Por otro lado, en los últimos veinte meses el desempleo femenino ha persistido por sobre el umbral del 9%.

Además, al aplicarse un aumento de cotización por todos los trabajadores y no solo considerando las mujeres, “se igualan las oportunidades de padres y madres a ser contratados, porque el desequilibrio entre derechos maternos y paternos afecta la contratación de mujeres”, dice Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres.

Los costos

Con el cambio en la legislación, el estudio estima que las medianas y grandes empresas reducirían sus costos salariales

por hora entre 0,1% y 0,02% respectivamente. En el caso de las micro y pequeñas empresas, tendrían un aumento del costo por hora de 0,2% y 0,07%, respectivamente.

En la realidad, esto significa que el monto de la cotización adicional en pesos es de \$1.870 mensuales por trabajador en el caso de las micro y \$2.246 mensuales por trabajador en el caso de las pequeñas.

Para María Teresa Vial, presidenta de la CCS, estos costos serían sostenibles “en la medida en que existieran vías para amortiguar o absorber los enormes aumentos de costos que han implicado otras regulaciones. La acumulación de estos efectos puede ser letal (...); tenemos el desafío de analizar esta agenda de medidas de forma amplia y buscar estrategias para enfrentarla como país, buscando potenciar la creación de empleo y el cierre de las brechas de género”.

Sin embargo, Jünemann advierte que “si no se asegura que las empresas no tendrán que afrontar costos adicionales a la cotización, no es posible garan-

tizar que no habrá efectos negativos sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado”. Por este motivo resalta que es importante que se precisen los “costos razonables y efectivos de la provisión del servicio de sala cuna”, es decir, que se puede cubrir el valor real y que las empresas no deben pagar una diferencia.

Alza en empleo

El estudio estima un aumento de entre 15.753 a 144.726 empleos femeninos si se concreta el cambio legislativo, además de un alza en la tasa de participación femenina (es decir, las mujeres que están empleadas o disponibles para trabajar) de entre 0,2 puntos porcentuales y 1,9 puntos porcentuales. Asociado a esta alza, calculan un incremento en el PIB de entre 0,1% y 0,8%.

“Uno de los beneficios que trae la reforma a la regulación de sala cuna es precisamente reducir el desincentivo a la contratación femenina”, por lo que se fomenta su empleabilidad en medio de un escenario de alto desempleo femenino, indica Juan Bravo, director del OCEC UDP.