

Soledad Hormazábal, economista de Horizontal, analiza el desempleo femenino y el proyecto de ley de Sala Cuna Universal

"La legislación que tenemos está obsoleta, encarece y desincentiva la contratación de mujeres"

"La mejor receta para salir de la pobreza es tener un trabajo formal", dice.

MELISSA FORNO

Uno de los ejes principales del proyecto de ley de Sala Cuna Universal, actualmente en discusión en el Congreso, es la modernización del artículo 203 del Código del Trabajo. Su objetivo es garantizar el acceso a sala cuna para todos los trabajadores con hijos menores de dos años. Su puesta en marcha será gradual y comenzará con las mujeres que actualmente no disponen de este beneficio, específicamente madres de pequeños de dos años, empleadas por organizaciones con menos de 20 contratadas.

"A partir del segundo año de vigencia el derecho se extenderá también a los padres trabajadores, avanzando hacia una mayor corresponsabilidad en los cuidados. La indicación sustitutiva establece, además, un nuevo modelo de financiamiento mediante un Fondo de Sala Cuna, el cual recibirá aportes tanto de empleadores, como de trabajadores independientes", precisa el texto legislativo.

Para Soledad Hormazábal, economista de Horizontal, "la legislación actual establece que las empresas que tengan más de 20 mujeres contratadas tienen la obligación de proveer, o financiar, salas cunas a aquellas que son madres de niños menores de dos años. Discrimina entre mujeres que se desempeñan en compañías con más o menos trabajadoras. Sólo el 10,3% de las empresas son susceptibles de dicha obligación, ya que tienen más de 20 trabajadoras".

Sin embargo, aclara, que "de todas maneras se debe avanzar en una reforma a la ley de Sala Cuna. La legislación que tenemos está obsoleta, encarece y desincentiva la contratación de mujeres".

En este sentido, el desempleo femenino alcanzó un 10,1% en el trimestre marzo-mayo, registrando un alza de 0,8 puntos porcentuales respecto al mismo período del año anterior, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Esta situación se generó en un contexto de desaceleración del mercado laboral, donde el desempleo nacional llegó a 8,9%.

"La mejor receta para salir de la pobreza es tener un trabajo formal. Entonces, dado eso, estas cifras son sumamente preocupantes, porque precisamente no permiten hacerse cargo de este tremendo desafío que tenemos como país. La emergencia laboral que estamos viviendo es una muy mala noticia",



"La emergencia laboral que estamos viviendo es una muy mala noticia", plantea Hormazábal.

de las salas cunas con estándares de calidad, que actualmente, en promedio, supera los \$450.000. Además, se encarece enormemente la contratación para las empresas de menor tamaño, que no sólo enfrentarían una nueva cotización, sino que el copago de este beneficio. En el fondo, el desincentivo para contratar a trabajadores con niños menores de dos años persiste, porque las compañías van a tener que enfrentar una cotización adicional por cada trabajador o trabajadora beneficiaria, que es un copago que está establecido a cargo del que contrata".

¿Cómo se puede corregir el monto del subsidio para que no afecte el gasto fiscal?

"Tiene que haber un mayor esfuerzo fiscal, además de evaluar otras alternativas en relación a la cotización que harán los empleadores para construir un fondo destinado a las salas cunas. Por ejemplo, para el seguro de desempleo hoy se está cotizando más de lo que se requiere para mantenerlo, ni siquiera tuvo problemas durante la pandemia, quizás, podría ser buena idea traspasar una parte, no toda, a este nuevo fondo de sala cuna para que no haya un desincentivo a la contratación de trabajadores con hijos menores de dos años. Es una posibilidad".

¿A su juicio existe una relación entre el aumento del salario mínimo a \$529.000 y el desempleo?

"Absolutamente. El año pasado, el Banco Central hizo un estudio que fue muy claro en demostrar que existía una causalidad directa entre el incremento del salario mínimo y la reducción en los puestos de trabajo. Está demostrado que cuando (el salario) aumenta fuertemente, en Chile se genera un impacto negativo en el empleo y, en particular, en el de las personas menos calificadas, traduciéndose en mayor pobreza y en un empuje hacia la informalidad. Veo una relación directa con el alza de los costos laborales, provocado por reformas como la ley de 40 horas".

¿Las actuales cifras de desempleo y, en particular, del femenino, no las vincula a los efectos de la pandemia?

"No, la pandemia pasó hace casi cinco años. La crisis sanitaria afectó muchísimo al mercado laboral y vimos una destrucción de fuentes de trabajo de forma brutal, pero se ha ido recuperado, si bien no a la tasa que teníamos antes de la pandemia, lo cual es una muy mala noticia, no establezco una relación directa entre el Covid-19 y lo que está pasando hoy en el mercado laboral. Sí la detecto en el alza de los costos laborales, por varias reformas que se han hecho, como la ley de 40 horas y el incremento sustantivo del salario mínimo, que llevan a reducir la contratación por parte de las empresas".

sostiene Hormazábal.

"En Chile, solo el 55,9% de las mujeres entre 15 y 74 años participa en el mercado laboral, en comparación con el 59,9% promedio de la Oede. La brecha entre hombres y mujeres, prácticamente, se duplica en hogares con niños menores de tres años. En el país, ésta aumenta fuertemente con los ingresos. Mientras que solo el 29,5% de las mujeres del 20% más pobre trabaja, en el 20% más rico la tasa de empleo alcanza el 76,6%. Además, hay otro aspecto muy importante, que dice relación con la limitada oferta de salas cunas y este proyecto excluye a las que solo tiene autorización del funcionamiento del Ministerio de Educación,

considerando a aquellas que poseen reconocimiento oficial, lo que no tiene ningún sentido".

¿Qué cambiaría del proyecto?

"El proyecto fija el monto del subsidio en la ley por un valor muy por debajo del costo real: 4,11 UTM (\$282.139), es decir, 40% menos del promedio de una sala cuna con estándares de calidad. La diferencia estaría a cargo de los empleadores. Con esto, permanece el desincentivo para contratar trabajadores con hijos menores de dos años (o susceptibles de tenerlos). Proponemos idealmente no establecer una cifra del beneficio en la normativa, creando una comisión que evalúe bianualmente los costos reales