

TRIBUNA LIBRE



JORGE HERMANN
 ECONOMISTA

¿Cómo desenredar la sala cuna?

La sala cuna es clave en la educación inicial y es un error obligar su financiamiento cuando la empresa tiene más de 20 trabajadoras. En Chile llevamos 27 años discutiendo cómo regular este acceso sin sobrecargar a las mujeres. Lamentablemente, el Gobierno saliente le dio relevancia tarde, recién a mediados de 2024, con un proyecto deficiente.

El proyecto de ley crea un nuevo Fondo de Sala Cuna financiado con una cotización del empleador del 0,3% (0,1% del Seguro de Cesantía y 0,2% de costo adicional). A la Sala Cuna se le exige reconocimiento oficial del Mineduc y un registro especial para receptoras privadas. Como los costos varían en el tiempo, el proyecto no fija un monto, sino que crea una Comisión Técnica (Hacienda, Trabajo y Educación) para determinar el valor del beneficio cada cinco años. En caso de que éste no alcance, la empresa pone la diferencia.

Pues bien, una propuesta consiste en financiar íntegramente la sala cuna con recursos del Seguro de Cesantía, el cual pre-

senta un stock de US\$ 16.343 millones y un flujo neto anual de US\$ 1.400 millones. El Fondo de Cesantía se encuentra sobredimensionado, por lo que se puede utilizar sin poner en riesgo las prestaciones por desempleo. El costo de la sala cuna es US\$ 457 millones anuales, considerando un valor promedio de \$ 480.000 para 69.000 niños beneficiarios. El sistema cuenta con 5.089.831 de cotizantes con un ingreso promedio de \$ 1.315.000. Por lo tanto, si se destina 0,5 punto porcentual de la actual cotización del 3%, este beneficio se financia por completo. Dada la emergencia fiscal por contener el gasto público, no hay espacio para inyectar recursos por parte del Estado.

Además, no se necesita más burocracia.

También, el sistema debe tener flexibilidad y adaptarse a la realidad territorial. No se puede imponer requisitos urbanos donde la oferta es escasa ni penalizar al empleador por falta de sala cuna. Una solución a la ruralidad es que la ley permita excepciones reguladas con cuidadoras certificadas o sistemas de cuidado domiciliario registrados.

Por último, es necesario desligar el beneficio de la empresa. El empleador cumple su rol pagando las cotizaciones, mientras que el sistema educativo debe hacerse cargo de proveer vacantes y asegurar calidad. Al sacar al empleador de la gestión directa, se elimina la discriminación hacia la mujer, ya que contratarla no implica costos extra ni gestión administrativa.

“Abordar este tema exige abandonar las lógicas del pasado inmersas en el Código del Trabajo. Utilizando el Seguro de Cesantía y la institucionalidad vigente, se puede lograr una política pública fiscalmente responsable”.

La fijación del valor de sala cuna debe pasar a la Comisión de Expertos para la Regulación de Aranceles (Ley N°21.091). El procedimiento consiste en que la Subsecretaría de Educación Parvularia elabora las bases técnicas y el cálculo de costos reales, y la Comisión aprueba con imparcialidad técnica. La revisión debe hacerse cada un año para ajustar el aporte al alza de costos.

En definitiva, desenredar este tema exige abandonar las lógicas del pasado inmersas en el Código del Trabajo. La educación inicial no puede ser un impedimento a la contratación femenina. Utilizando el Seguro de Cesantía y la institucionalidad vigente, se puede lograr una política pública fiscalmente responsable, que no afecta a la PYME, protege el empleo y pone el cuidado infantil en el centro.