CONFEDERACION DE LA PRODUCCION Y DEL COMERCIO

OBSERVACIONES DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO AL PROYECTO DE LEY QUE CREA EL BENEFICIO SOCIAL DE EDUCACIÓN EN EL NIVEL DE SALA CUNA, FINANCIADO POR UN FONDO SOLIDARIO

(Boletín N° 12.026-13)

I.- Introducción.

La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), agradece la invitación de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado para exponer sus observaciones y propuestas al Proyecto de Ley que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario.

Compartimos los argumentos referidos en el Mensaje de la presente iniciativa legal, que plantean la necesidad que tiene nuestro país de modificar la norma contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, que restringe el acceso al beneficio de sala cuna, exclusivamente para las mujeres que presten servicios en empresas de veinte o más trabajadoras.

Esta norma es injusta porque, en lo laboral, traslada únicamente a las mujeres los gastos asociados a la maternidad, desincentivando su contratación por parte de las empresas, para evitar los costos asociados al servicio de sala cuna. Costos que junto con afectar la participación laboral femenina, fomentan la mantención o aumento de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Y también lo es, porque al no promover la corresponsabilidad familiar en el cuidado de los hijos, no contribuye con el cambio cultural que nuestra sociedad requiere para ser más equitativa y humana.

Por último, y considerando que en Chile ya llevamos varios años observando como hay más mujeres que hombres terminando sus estudios superiores, así como los efectos positivos que en la práctica genera su incorporación en los ambientes de trabajo, para las empresas es urgente incrementar su participación laboral para mejorar su productividad y competitividad.

II.- Antecedentes generales.

Normativa actual:

- El artículo 203 del Código del Trabajo dispone que las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras, sin importar su edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

- Alternativamente, se permite que el empleador pagué los gastos de sala cuna, directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

- En cualquiera de los casos, la sala cuna debe contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

II.- Observaciones.

1) Financiamiento del beneficio.

El artículo 15 del proyecto de ley dispone la creación del Fondo del Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna, destinado a financiar las prestaciones del Beneficio; indicando que el mismo tendrá un patrimonio independiente y separado del patrimonio de la Sociedad Administradora del Fondo, que crea el proyecto de ley en su artículo 1°, y sin que dicha sociedad tenga dominio sobre éste.

Por su parte, el artículo 16 indica que el Fondo se financiará:

a) Con una cotización de un 0,1%, calculado sobre las remuneraciones imponibles de los trabajadores dependientes, de cargo del empleador o la entidad pagadora de subsidios, y sobre las rentas imponibles de los trabajadores independientes;

b) Con un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán al Fondo en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales;

c) Con el producto de las multas, reajustes e intereses que se apliquen en conformidad a la ley N° 17.322 (Normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social);

d) Con la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo que administre la Sociedad Administradora; y

e) Con los reintegros que procedan en conformidad al inciso segundo del artículo 49° de la presente ley.

Con todo, en caso de ser insuficientes los recursos del Fondo para financiar las prestaciones del Beneficio, será de cargo fiscal completar la diferencia para llegar a los montos de cobertura establecidos en la presente ley.

Observación:

Aplaudimos que se ponga fin a una regulación laboral discriminatoria como la establecida en el art 203 del Código del Trabajo, que carga de manera exclusiva en las mujeres los costos de la maternidad y del cuidado infantil. Estamos absolutamente a favor de toda política pública que permita la incorporación de más mujeres al mercado laboral que favorezca la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y que nunca más ponga a las madres o padres ante el dilema de trabajar o cuidar a un hijo.

Respecto del financiamiento de esta iniciativa, cabe señalar que esta nueva carga constituye un impuesto al trabajo, ya que los empleadores deberán cotizar un 0.1% de la remuneración imponible de sus trabajadores dependientes, por lo que será más caro contratar personas, lo que tendrá un impacto en las Pymes. La norma no contempla algún incentivo que permita su compensación.

Esta preocupación ocurre en momentos en que el país discute una eventual reforma del sistema de pensiones, que también contempla nuevas cotizaciones obligatorias de cargo de las empresas, y que vienen a sumarse a las otras obligaciones legales que éstas ya tienen.

Consideramos que encarecer en exceso el empleo formal puede terminar siendo un incentivo perverso que incremente la informalidad laboral, lo que apunta en sentido contrario a promover los empleos formales que el país requiere.

Propuestas: Por ello y considerando que el mismo proyecto de ley se refiere al beneficio de sala cuna como uno de carácter social, debiese ser financiado en su totalidad con recursos generales de la Nación. De insistirse en buscar un financiamiento de cargo de las empresas y, por ende, encareciendo el costo de las mismas, debiese establecerse un mecanismo de compensación de esta alza con otras contribuciones vigentes, como ocurre con el financiamiento del Seguro de Cesantía, donde las empresas aportan el 2,4% o el 2,8%, según se trate de contratos de trabajo de carácter indefinido o bien a plazo fijo, o por obra o faena, y donde los recursos se han acumulado en exceso. En este caso, podría estudiarse la mejora de estos beneficios y también bajar en el futuro la contribución de las empresas, lográndose la compensación planteada.

Por otra parte, considerando que el beneficio de sala cuna contempla tanto a las trabajadoras dependientes como a las independientes, estimamos muy importante que el proyecto de ley precise de manera expresa que la sola percepción del beneficio no conlleva la existencia de una relación laboral, para no confundir la prestación de servicios a honorarios con una relación laboral.

2) Cotización temporal de sala cuna de la trabajadora cesante.

Observación: El Proyecto de Ley no dice nada en relación a la cobertura en caso de cesantía de la madre trabajadora dependiente o independiente, de un niño o niña menor de dos años.

Propuesta: Consideramos importante que el proyecto de ley contemple una modificación del Seguro de Cesantía, para que en caso de quedar cesante la madre trabajadora dependiente de un niño o niña menor de dos años, además de poder recurrir a sus fondos acumulados en su cuenta individual, cuente con una nueva causal, que le permita tener acceso a los recursos del fondo solidario del Seguro de Cesantía para seguir pagando los costos de sala cuna, durante los plazos que contempla dicho seguro.

3) Bono compensatorio.

Antecedentes:

El dictamen N° 642, de 2004, de la Dirección del Trabajo, señala que, en relación al artículo 203 del Código del Trabajo, no habiendo distinguido el legislador los trabajos diurnos de los nocturnos, la obligación del empleador de proporcionar sala cuna a sus dependientes es plenamente exigible, aun y especialmente en el caso que los trabajos se hayan pactado en horario nocturno.

Agrega que en estas condiciones, tres son las alternativas para cumplir con esta obligación, sea trabajo diurno o nocturno:

a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.

b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y

c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Excepcionalmente, hoy el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono en los siguientes casos:

Tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Observación: El Lroyecto de Ley no contempla la posibilidad de compensación con un bono en los casos de localidades aisladas sin sala cuna o con sala cuna pero, sin autorización de Mineduc. Por ejemplo: faenas mineras y turnos de noche.

Por lo tanto, en estos casos, las trabajadoras perderán un derecho adquirido, a pesar de que el empleador pague la cotización por concepto de sala cuna.

Propuesta: Establecer un Bono Compensatorio para los siguientes casos:

- Turnos de noche y en horarios en que no funcionan las salas cunas
- Lugares aislados sin sala cuna
- Lugares con sala cuna pero que no tienen autorización del Mineduc
- Comunas sin sala cuna
- Comunas con sala cuna (domicilio de la empresa o del hogar) pero sin cupo.

4) Sala Cuna de empresas con autorización de Mineduc.

Actualmente, algunas empresas que cuentan con 20 o más trabajadoras deciden proporcionar el beneficio de la sala cuna en salas anexas e independientes del local de trabajo, con el fin de fomentar el apego entre madre e hijo.

Observación: El Proyecto de Ley no hace referencia a la situación de las empresas que actualmente proporcionan el beneficio sin externalizarlo, de manera de promover su utilización, tanto por las trabajadoras propias como por las trabajadoras de la comunidad cercana.

Propuesta: Establecer en el Proyecto de Ley que las salas cunas de empresas anexas e independientes del lugar de trabajo, que cuenten con autorización del Mineduc, podrán ser una opción para las personas trabajadoras de esa empresa o de otras de su comunidad, recibiendo el aporte respectivo.

5) Calidad de las salas cuna.

El artículo 9 del proyecto de ley establece que: "El establecimiento que elija el trabajador deberá cumplir, de acuerdo a la normativa vigente, con la obligación de autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, incluido aquellos establecimientos que tenga el empleador.

Para estos efectos, la Sociedad Administradora deberá publicar un listado de las entidades autorizadas para recibir el beneficio, considerando la información del registro establecido en el artículo 12° de la presente ley y en las formas y plazos que determine la Superintendencia de Pensiones por una norma de carácter general."

Observación: No se observa ninguna norma en el Proyecto de Ley que verifique la calidad de la educación que impartirían las salas cunas, en circunstancias de que muchos estudios señalan que es durante los primeros años de la educación infantil cuando más se aumentan las brechas de oportunidades de los niños.

Propuesta: Por lo expuesto, se hace necesario que el Ministerio de Educación elabore un programa con altos estándares de calidad, que deba implementarse en las salas cunas acreditadas, que persigan estimular el desarrollo cognitivo y emocional de los menores y que contemple procesos de evaluación de estos mismos programas.

6) Monto del beneficio conforme a jornada laboral.

El proyecto de ley establece que el monto del beneficio podrá variar de acuerdo con la jornada laboral del trabajador beneficiario:

a) Jornada superior a 30 horas semanales o excluidos de la jornada laboral: 100% del monto.

b) Jornada igual o superior a 15 horas e igual o menor a 30 horas semanales: hasta 2/3 del monto.

c) Jornada menor a 15 horas semanales: no tendrá derecho al beneficio.

d) Uso de postnatal parental en media jornada: hasta 2/3 del monto.

Propuesta: Establecer el monto del beneficio sin condición, es decir, sin sujetarlo a una jornada laboral, de manera de no discriminar a las personas que trabajan en jornada parcial.