

Anunció ayer el Presidente Gabriel Boric

Agenda laboral: Gobierno priorizará este año avance de proyecto de sala cuna universal

El Min. del Trabajo también tiene en sus planes activar la discusión sobre negociación ramal y un rediseño a los subsidios, mientras expertos piden énfasis en incentivos al empleo formal y en el sistema de capacitación.

JOAQUÍN AGUILERA y J.P. PALACIOS

“Se requiere retomar la discusión de sala cuna. No es posible que menos del 50% de las mujeres en edad de trabajar estén ocupadas y que la principal causa sean las responsabilidades familiares”.

INGRID JONES
 ECONOMISTA LYD

La reforma que pretende ampliar el acceso a sala cuna, mediante un porcentaje de cotización de parte del empleador, será una de las principales prioridades de la agenda legislativa del Gobierno en su último año de gestión.

Así lo anunció ayer el Presidente Gabriel Boric, al ser consultado en una entrevista en “Chilevisión” por los ejes de su gestión este año. “La ley que va a tener prioridad, y que lo hemos conversado en el comité político, es la de sala cuna, tanto en materia de modernización de la educación parvularia, como sala cuna desde la perspectiva del derecho no solo a las madres y padres... (sino) que además tiene un efecto muy concreto en fortalecer la inserción de la mujer al sistema laboral”, dijo el mandatario.

La propuesta del Ejecutivo, que se presentó en mayo de 2024, crea un fondo con un patrimonio independiente, separado del Tesoro Público. Los recursos del fondo se destinarán exclusivamente al pago del derecho a sala cuna.

Se plantea que el beneficio se financiará, principalmente, a través de una cotización pagada por los empleadores, ascendente a 0,2% de las remuneraciones imponibles de todos sus trabajadores. La indicación sube el monto del aporte del empleador que venía en el proyecto del Gobierno anterior, que era de un 0,1%.

La reforma actual se mantiene tramitación en el Senado sin

grandes avances.

El vigente beneficio de sala cuna para hijos de madres trabajadoras es de costo de la parte empleadora, siempre que en la empresa existan 20 o más mujeres contratadas.

Las otras iniciativas de la agenda

La cartera que lidera la ministra del Trabajo, Jeannette Jara, también ha expresado su intención de avanzar este año con otras reformas, como la negociación colectiva ramal —compromiso suscrito con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)— o el rediseño de la oferta actual de subsidios al empleo, que se viene anunciando desde inicios de 2023.

Entre los expertos ven que la agenda legislativa en esta materia enfrenta un escenario político complejo.



Los expertos sugieren priorizar medidas de incentivo al empleo formal, que equilibren los costos vinculados a reformas como el alza del salario mínimo y la cotización previsional.

Prioridad en el empleo

Una de las mayores críticas desde el sector privado apunta a que el Gobierno ha puesto poca atención en incentivar los empleos, en un contexto donde la ocupación todavía no se recupera a los niveles que tenía previo a la pandemia y los costos de contratación deben equilibrar nuevas presiones derivadas de la reducción de jornada, la mayor cotización previsional o el aumento del salario mínimo.

La economista de LyD, Ingrid Jones, cree que la prioridad para este año debe ser generar empleo formal, y en este sentido, advierte que un nuevo incremento del salario mínimo “no parece oportuno”.

Por el contrario, destaca que en esta gestión se han hecho

avances positivos desde el punto de vista de la empleabilidad en mujeres, vinculados con mayor flexibilidad laboral y adaptabilidad de jornadas. Eso sí, añade que, “para aumentar la participación y ocupación femenina, se requiere retomar la discusión sobre sala cuna. No es posible que menos del 50% de las mujeres en edad de trabajar estén ocupadas y que la principal causa para que las mujeres no participen en el mercado del trabajo sean las responsabilidades familiares”.

La directora del Departamento de Economía y Empresa de la UDP, Marcela Perticará, cree que desde un enfoque pragmático las prioridades este año “deberían centrarse en el monitoreo y evaluación de la implementación de las princi-

pales reformas aprobadas, como la Ley de 40 horas y la reforma previsional. El impacto sobre el nivel y composición del empleo podría ser significativo, por lo que es clave dar seguimiento a su evolución”.

La directora de Evidencia de Pivotes, Elisa Cabezón, añade que en el contexto político actual “se valorará a los candidatos que desafíen esta inercia de aumentar la carga a los generadores de empleo y propongan medidas que faciliten la contratación”. Da un ejemplo: “Existe una propuesta en este sentido, que tiene un gran respaldo entre los técnicos y ha sido fuertemente recomendada por la OCDE, pero que es tímida entre los políticos: reducir la indemnización por años de servicio (IAS), reforzando el seguro de cesantía”.

“No existen programas significativos para preparar a los trabajadores ante la transformación digital ni para el crecimiento de sectores estratégicos”.

MARCELA PERTICARÁ
 DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA UDP

“Se valorará a los candidatos que desafíen esta inercia de aumentar la carga a los generadores de empleo y propongan medidas que faciliten la contratación”.

ELISA CABEZÓN
 DIRECTORA EVIDENCIA DE PIVOTES

Áreas débiles

Además de los proyectos comprometidos para ingresar este año, otro de los pendientes del Ministerio del Trabajo en el Congreso es el proyecto de equidad salarial, que busca equiparar remuneraciones entre hombres y mujeres. En esta agenda, los expertos plantean que el gran ausente dice relación con temas de capacitación y reconversión laboral.

“Se han hecho algunos avances en temas de certificación de competencias laborales, pero se requieren cambios más estructurales como reformar y modernizar al Sence y la franquicia tributaria para transitar hacia un sistema de capacitación acorde a lo que requiere el mercado laboral”, dice Ingrid Jones.