

Fenpruss y sindicatos de sector público cuestionan proyecto de «Sala cuna universal»

¿Un nuevo negocio a costa de las y los trabajadores?

El pasado viernes 15 de marzo, en la sede nacional de la ANEF, y con la participación de dirigentes y dirigentes de diversos servicios públicos, se desarrolló una **jornada de análisis del proyecto de Ley denominado políticamente como “Sala Cuna Universal”**. La actividad se llevó a cabo gracias al trabajo del Comité de Mujeres de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en Chile, y contó con la participación de la dirigente nacional Fenpruss Selma Núñez, así como con la presentación de la abogada y asesora Makarena García.

Las organizaciones presentes abordaron el proyecto “Crea el beneficio social de Educación en el Nivel de Sala Cuna, financiado por un Fondo Solidario (boletín 12.026-13), presentado por el gobierno de Sebastián Piñera en septiembre del 2018 y que hoy se encuentra en primer trámite legislativo en la Comisión Trabajo del Senado.



Dirigentas y dirigentes participantes de la reunión en la cual se analizó el proyecto.

Del derecho al beneficio

Pese a los positivos anuncios gubernamentales y titulares que hablan de la extensión del derecho a los padres y a trabajadores/as independientes, la realidad del proyecto no es

tan optimista. En efecto, el desglose de la iniciativa por parte de los sindicatos dio cuenta de una realidad tajante: **lo único universal en la iniciativa es el aporte de las y los trabajadores.**

La primera crítica que se le hace al proyecto es la degradación en la práctica de lo que hoy es el derecho a sala cuna que se afirma en el Código del Trabajo, donde se plantea que toda empresa de veinte o más trabajadoras debe tener un recinto anexo de sala cuna o, de no ser posible, pagar a sus empleadas el coste de una institución externa. Todo esto costado por el empleador. El proyecto que hoy se tramita fue presentado como un avance por rebajar el requisito de veinte trabajadoras, pero en la realidad **viene a modificar sustancialmente el derecho al relativizar la responsabilidad del empleador y facilitar el traspaso de la carga a las y los trabajadores. ¿Cómo se hace? Obligando a todos y todas a cotizar un 0,1% adicional del sueldo –en teoría, con cargo al empleador- en un “Fondo Solidario”, que otorgará lo que ahora se entiende como “beneficio” y no como “derecho”. Por supuesto, no es posible garantizar que ese porcentaje adicional no termine saliendo a la larga de los mismos bolsillos de las y los empleados.**

¿Una nueva AFP?

El proyecto plantea que este “Fondo Solidario” sea manejado por una sociedad anónima administradora que se encargará de repartir el beneficio según condiciones establecidas. Es decir, **una empresa privada, a través de licitación, se hará cargo del pago de sala cuna de las y los trabajadores, a la cual se le otorga también la facultad para invertir los dineros del fondo en instrumentos financieros, y está exenta de pagar IVA. ¿Suena conocido? Así es, se estaría aplicando la misma modalidad de las AFP, pero que, en vez de hacer negocios con los ahorros de las y los chilenos para su vejez, lo estará haciendo con el dinero para sala cuna de sus hijos e hijas.**

A su vez, este fondo tendrá garantía estatal de financiamiento. En primer lugar porque el "Fondo Solidario" se financiará en parte con aportes estatales fijos, pero también porque si la administradora no posee dineros para pagar el beneficio, el Estado cubrirá lo faltante. Así, una vez más el Estado terminaría cubriendo de las deficiencias de un actor privado, tal como con el Transantiago o las pensiones básicas, en el caso de las AFP.

Las excepciones de lo "universal"

Otro de los retrocesos que trae este proyecto es la cantidad de condiciones que la administradora del fondo pondrá a las y los trabajadores para acceder al beneficio. Si bien se plantea extender el pago de sala cuna también a los hombres (siempre y cuando tengan la tuición legal del hijo o hija, o se les haya confiado su cuidado), esto deja de ser una buena noticia cuando se estipula que **quienes trabajen jornadas de menos de 15 horas semanales no pueden acceder al beneficio, mientras que quienes lo hagan en jornadas de 15 o 30 horas sólo recibirán dos tercios del pago.**

Esta condición abre la puerta a otra pregunta: **¿Qué pasará con las y los trabajadores independientes que no pueden acreditar jornada laboral?** El proyecto establece que, para acceder al beneficio, el o la independiente debe registrar afiliación al sistema previsional con un mínimo de un año, y registrar 6 o más cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de la solicitud, así como estar al día en el pago de dichas cotizaciones, entendiéndose por esto el haber pagado las cotizaciones el mes anterior a la solicitud del beneficio.

Esto trae al menos dos problemas. El primero es la poca

claridad que existe con las cotizaciones de las y los independientes luego del cambio en la ley sobre el tema, ya que éstos deberán imponer de forma obligatoria pero con la opción de hacerlo a través de la devolución de impuestos anual, lo que les dejaría sin las cotizaciones mensuales válidas para acceder a la sala cuna. El segundo problema es la contradicción entre la exigencia de las cotizaciones y lo detallado anteriormente sobre la cantidad de horas semanales de trabajo. **¿Qué pasa si una trabajadora cotiza mensualmente pero no puede acreditar una jornada fija, o viceversa? Se entra en un lío interpretativo que será zanjado por la administradora del fondo, sin garantía alguna de que ello se haga en base a lo mejor para los hijos e hijas, o para las ganancias de esta empresa.**

“Aquí el centro no está ni en el derecho de las y los menores a la sala cuna ni en el de las mujeres, sino que, a mi juicio, se transforma en un negocio. Se dice ‘solucionemos un poco el problema, pero sólo un poco’, y al final todo va a ser mucho más engorroso, pues la administradora puede rechazarle el beneficio a una y tener que ir a trabajar igual sin que el empleador tenga que hacerse cargo. No será problema de él, porque la responsabilidad fue traspasada”, indica Makarena García, quien realizó el análisis del proyecto.

Selma Nuñez, quien es responsable de la subcomisión de Cuidado Infantil de la Fenpruss, plantea que “lo que más nos preocupa es la mirada que tiene el proyecto, centrada en los mecanismos para la creación de la administradora que evaluará la entrega del beneficio. Esta instancia manejará los fondos que aportarán todos los trabajadores y trabajadoras dependientes e independientes con más de un año de antigüedad. **Pero lo más grave es el cambio del enfoque, el pasar de ser un derecho de las mujeres trabajadoras y de los niños y niñas menores de dos años, de responsabilidad del empleador, a ser una oportunidad de negocio y una suerte de postulación a un fondo concursable que financiarán los propios trabajadores”.**

“Como la guinda de la torta, se descuidan absolutamente los elementos de calidad de la educación que deben recibir los hijos e hijas de las trabajadoras, para centrarse exclusivamente en facilitar la incorporación de mujeres al mercado del trabajo”, concluye la dirigente.



Las distintas organizaciones sindicales acordaron generar posturas comunes e insumos en torno al proyecto con el fin de garantizar los derechos maternales y paternales.