

# Jardines Infantiles Universales

## COSTOS Y BENEFICIOS

Marta Manríques, Académica FEN y directora de Proyectos del Departamento de Gestión y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado.

Carlos J. García, Ph.D. en Economía, University of California (LA), EE.UU., académico FEN

La protección a la maternidad en Chile tiene su origen en 1917, luego que la Ley N°3.186 estableciera que era obligación de los empleadores implementar un espacio dentro del lugar de trabajo que estuviera especialmente destinado para recibir durante la jornada laboral a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año.

De aquí en adelante, numerosos han sido los avances en la materia, incluyendo los descansos maternos, el fuero respectivo, los permisos de alimentación y paterno, así como el beneficio de sala cuna.

Este marco de protección ha permitido y facilitado tanto la participación femenina en el mercado laboral como su reinserción luego de la maternidad. Si bien, la ocupación femenina se incrementó en los últimos veinte años, se ha concentrado principalmente en los sectores de servicios sociales, financieros y el comercio, donde además se observa tanto discriminación horizontal como vertical, es decir, las mujeres a iguales responsabilidades tienen menores ingresos, al mismo tiempo que cargos de menor jerarquía.

Las cifras sobre mujer y trabajo siguen siendo bajas: la tasa de participación laboral femenina es de un 48% versus un 71,6% de hombres; una mujer gana un 31,6% menos que el ingreso medio mensual de un hombre<sup>2</sup>; de las mujeres inactivas por causas familiares el 22,7% de ellas no buscó ni realizó trabajo remunerado por el cuidado de su hijo/a<sup>3</sup>; solo hay 10 mujeres por cada 100 hombres en alta gerencia y 7 mujeres por cada 100 hombres en directorios de empresas<sup>4</sup>.

Algunos estudios indican que la causa de la menor participación laboral femenina en Chile sería una baja conciliación entre familias y mercado laboral. A modo de ejemplo, las actuales cifras de utilización de prestaciones laborales referidas a las salas cunas y jardines infantiles: solo un 26,5% de las mujeres asalariadas accede a este beneficio.



**“Algunos estudios indican que la causa de la menor participación laboral femenina en Chile sería una baja conciliación entre familias y mercado laboral”**

Así, el objetivo de este artículo es explicar brevemente el efecto económico de los elementos que mejoran la conciliación entre familias y mercado laboral, como son los jardines infantiles, sobre el desempeño agregado de la economía: salario, fuerza de trabajo, empleo, PIB, productividad, inversión, etc.

Al respecto, existe una importante literatura que relaciona los efectos positivos de la conciliación familiar dentro de las empresas y sus probables efectos no solo en las posibilidades de trabajar de la familia sino también sus efectos en la productividad de los trabajadores y su compromiso con las empresas. No obstante, desde la perspectiva más macroeconómica, si bien existe un importante reconocimiento del rol de la familia en el crecimiento y ciclo económico, el análisis ha sido más limitado, concentrándose por ejemplo en los efectos positivos sobre la oferta laboral de la familia de un aumento del número de jardines infantiles, del progreso tecnológico que ayudan a las mujeres en el hogar, de shocks que han impulsado la oferta laboral femenina, etc. Sin embargo, los efectos sobre la productividad como lo indica la literatura de conciliación familiar han sido mayoritariamente ignorados a nivel macroeconómico.

Según un estudio de la Universidad Alberto Hurtado que incorpora los efectos positivos de la conciliación familiar, uno de los principales efectos es el fuerte aumento del PIB que ocurre básicamente por el impacto positivo de los jardines infantiles sobre la productividad de los trabajadores: Los beneficios son entre 24 mil 500 y 35 mil 300 millones de dólares (8-11% del PIB, aproximadamente).

El modelo analiza el financiamiento del beneficio de sala cuna para todos los niños de 0-2 años, con madres y padres que cotizan (375 mil aproximadamente), a un valor promedio del beneficio de 200 mil pesos, con una asistencia probable del 33% (criterios OCDE), lo que daría un costo total del beneficio de mil 500 millones de dólares (0,5% del PIB).

El financiamiento está compuesto por el aporte de las empresas (50%) y el Estado (50%). Los aportes se hacen de manera progresiva y proporcional, según el tramo de ventas anuales de las empresas, dejando exentas de aporte al sistema a las empresas de menor tamaño.

El Estado hace su aporte al momento de efectuarse el cálculo efectivo de las necesidades de entrega del beneficio de cada una de las empresas. Si bien el costo del proyecto de ley no es bajo, los beneficios lo superan con amplitud. Por otra parte, las empresas de mayores ingresos aportan independiente de la cantidad de mujeres contratadas, con esto se evita la discriminación en contra de la contratación femenina. **OE**