

Sala Cuna para Chile

I
Indicaciones

Antecedentes

Se presentan a continuación las modificaciones principales a la indicación sustitutiva del Gobierno.

Se tomó en consideración las opiniones recogidas en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Senado

Se organizan en cuatro puntos:

1. Nueva cotización del empleador. I
2. Valor del aporte del Fondo a los empleadores y suficiencia (copago).
3. Ajustes del Fondo Sala Cuna.
4. Transición en la implementación (cotización, aporte, ejercicio del derecho y salas cunas).

Nueva cotización del empleador

- Se propone fijar una cotización del 0,3% en reemplazo del 0,2% ya establecido.
- Este nuevo 0,1% sería inocuo para el empleador en términos de costos, ya que se compensa con una reducción de la misma cuantía desde la cotización del Seguro de Cesantía.
- Esta modificación es la que permite abordar los cuestionamientos respecto de la (in)suficiencia del aporte. Para un mayor aporte y reducir al máximo el copago, debe ser sustentable el fondo.
- Se incorpora una transferencia fiscal anual, cuyo monto máximo será determinado cada cinco años por el Ministerio de Hacienda mediante decreto. Busca permitir alcanzar un aporte acorde a los valores de mercado.

Valor del aporte del Fondo y su suficiencia

- Se eliminan guarismos expresos en la ley respecto al aporte de sala cuna (eliminándose en consecuencia el 4,11 UTM).
- Se establece que el monto será definido cada cinco años mediante decreto conjunto de los ministerios de Hacienda y Trabajo, tomando en cuenta informe emitido por una “Comisión Técnica de Financiamiento y Sostenibilidad”. Acogiendo propuesta de la Comisión de Trabajo, organizaciones de mujeres y voces de expertos.

Valor del aporte del Fondo y su suficiencia

- El mayor monto del aporte, posible por las nuevas capacidades del Fondo, se considerará en el IF en una magnitud de 5,2 UTM, monto calculado de fuentes de información que permiten extraer el valor de mercado del costo de contratar sala cuna externa en empresas que cumplen con la obligación.
- Considerará la Comisión en informe para la determinación:
 - Transferencia fiscal anual.
 - Ingresos y egresos proyectados.
 - Tasa de uso del derecho.
 - Proyecciones de natalidad.
 - Costos razonables de provisión del servicio.
 - Criterios geográficos y de disponibilidad de matrículas.

Regulación del Fondo Sala Cuna

- El Fondo Sala Cuna tendrá financiamiento mixto proveniente de la nueva cotización del 0,3% y una transferencia fiscal que permita alcanzar el monto de aporte definido.
- En caso de que la TGR verifique insuficiencia del Fondo en un año calendario, dictará una resolución con la cantidad requerida, la cual será de cargo fiscal.
- Se regulan los costos de administración e inversión del Fondo con un límite del 8% de las cotizaciones recaudadas cada año. La indicación anterior establecía un límite del 13% y fue observado en la discusión parlamentaria (referencia Ley SANNA).

Regulación del Fondo Sala Cuna

- Se simplifica mecanismos de acreditación para el empleador por vía de interoperabilidad de Instituciones del Estad. Se fija un rol a las salas cunas para que reciban el pago (disponibilidad de datos bancarios) evitando presión en una mayor actuación del empleador.
- Tendrá el Fondo estudios actuariales y en el caso improbable de verificarse una proyección que peligre sustentabilidad, se remitirá propuesta de ajustes al Presidente vía Ministerio de Hacienda.
- Se crea la Comisión Técnica de Financiamiento y Sostenibilidad con representantes de Ministerios de Trabajo, Educación y Hacienda, siguiendo el criterio propuesto por organizaciones de sociedad civil.

Transición en la implementación

- La ley entra en vigencia al sexto mes desde la publicación de la ley.
- Se establece una aplicación gradual de la tasa de cotización del 0,3%. A partir de los seis meses desde la publicación de la ley, la tasa será de 0,2% de las remuneraciones imponibles, y a contar de los 24 meses desde la publicación de la ley, se incrementará al 0,3%.
- Congruente con las recomendaciones de distintos actores, al momento de la primera cotización (6to mes desde la publicación) el componente proveniente del Seguro de Cesantía de cargo del empleador se reducirá en un 0,1%.

Transición en la implementación

- A contar de los 12 meses desde la publicación se integrará a todas las mujeres y a contar de los 24 meses dicho derecho se extenderá a todas las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos.
- Se establece un procedimiento ad-hoc que permita acelerar acceso a reconocimiento oficial de salas cunas privadas. En este sentido, solo deben acreditar los aspectos restantes y no parten de cero.