

Acta Cuarta Sesión Consejo de la Sociedad Civil (Cosoc) del Ministerio de Hacienda

A las 11:17 del 4 de noviembre de 2024 se inicia la cuarta sesión del Cosoc.

TABLA

1. Aprobación y firma del acta de la tercera sesión.
2. Presentación sobre Informalidad Laboral y Brechas de Género.

ASISTENTES

La sesión se realiza con la asistencia presencial del ministro de Hacienda, Mario Marcel y la subsecretaria de Hacienda, Heidi Berner; y de las y los consejeros Trinidad Inostroza, Francisca Jünemann, Enrique Marshall, Alejandra Sepúlveda, Carlos Martín (en reemplazo de Juan José Ronsecco) y Matías Cáceres (en reemplazo de María Teresa Ruiz-Tagle). Se conectan telemáticamente Rodrigo Yáñez (en reemplazo de Rosario Navarro), Alfonso Salinas y Benito Umaña, rector de la Universidad de Biobío, quien participa por primera vez en su calidad de nuevo presidente de la Asociación de Universidades Regionales (AUR). Por el ministerio participan de manera presencial también la coordinadora microeconómica Pilar Cruz; y Sandra Novoa, secretaria ejecutiva del Cosoc.

MATERIAS TRATADAS

1. Aprobación y firma del acta de la cuarta sesión

Los consejeros y consejeras presentes proceden a firmar el acta.

2. Presentación sobre Informalidad Laboral y Brechas de Género

La subsecretaria Berner recuerda que las materias a tratar fueron solicitadas por los miembros del Cosoc en la sesión anterior.

Luego, el ministro Mario Marcel introduce el tema. Plantea que cerrar brechas de género y reducir los niveles de informalidad es de la mayor importancia para el gobierno y “tiene la ventaja de que simultáneamente nos permite impulsar el crecimiento y reducir los niveles de desigualdad. No es fácil encontrar políticas que generen ambos efectos simultáneamente, por lo que es muy importante que nos podamos focalizar en ellos”.

Agrega que muchas veces, en un extremo, se acostumbra a plantear la informalidad casi como una característica estructural de la economía; y en otro, que basta con un par de decisiones de política para que se resuelva: “Tanto brechas de género como informalidad son temas sobre los cuales es posible incidir a través de políticas públicas, pero los efectos normalmente serán graduales y lo importante es que sean acumulativos en el tiempo, en la misma dirección”.

Remitiéndose a la presentación (que forma parte íntegra de esta acta) expuso que la OCDE calcula que reducir simultáneamente brechas de género en la tasa de actividad y en el tiempo dedicado al trabajo remunerado puede elevar el nivel de PIB en casi 1/4 de punto anual en las economías de los países OCDE y más o menos lo mismo en la economía chilena, con la diferencia de que Chile tiene brechas de género y niveles de informalidad bastante mayores. Recuerda que en 2020 el Banco Central estimó el valor económico del trabajo no remunerado en el hogar era de 25,6% del PIB, a partir de la Encuesta sobre Uso del Tiempo de 2015; encuesta que el año pasado se aplicó nuevamente y cuyos resultados se conocerán a fin de año, lo que permitirá actualizar dicha estimación.

También planteó que es de conocimiento público que en los sectores informales hay niveles de productividad considerablemente menores que en el resto de la economía. Por lo tanto, la recomposición del empleo entre formal e informal hace una diferencia importante en términos de potencial de crecimiento.

Ambos temas se cruzan porque las mujeres tienden a ocuparse relativamente más en empleos informales, fenómeno que se repite en el caso de los trabajadores más jóvenes y de los mayores de 55 años. Durante la pandemia estos tres grupos experimentaron una reducción sustantiva de sus tasas de participación laboral. Desde entonces, la tasa de participación de las mujeres se ha recuperado completamente, no así la de jóvenes y adultos mayores. “No es raro que, junto con recuperarse la tasa de participación de estos sectores, aunque sea solo parcialmente, aumentara la ocupación en el sector informal. Ambas cosas van correlacionadas de manera muy directa. Pese a ello, en la Cuenta Pública del primero de junio, el Presidente planteó una meta de reducción del empleo informal y también metas de reducción de brechas de género”.

La subsecretaria Berner señaló que el Ministerio de Hacienda realizada un seguimiento a la tasa de informalidad, ocupación y desocupación a través de la Coordinación Microeconómica; que las series muestran una tasa de informalidad promedio de 27%, con 28,6% en las mujeres y 25,8% en hombres. Luego se refirió el cambio metodológico para medir la informalidad que la baja a 25,7%, lo que se ha analizado en el Consejo Superior Laboral.

A este respecto, **Pilar Cruz** agrega que la tasa de informalidad es 27%, pero lo que arroja la nueva estimación de informalidad del INE es 25,7%, con la medición que empezará a mostrar a partir del próximo año y en la que descuenta a los 300.000 trabajadores del sector público que están a honorarios, pero hacen aportes previsionales. Entonces, como la tasa de informalidad considera sólo a los trabajadores que no realizan aportes previsionales, al descontarlos los honorarios del sector público —metodología que están siguiendo otros países del mundo— baja la tasa de informalidad.

Carlos Martin pregunta si la brecha que se produce entre una metodología y otra solo tiene que ver con personas del sector público, a lo que Pilar Cruz responde que sí. Seguidamente, Martin consulta por la informalidad en el trabajo doméstico, dado que muchos no hacen aportes previsionales, lo que es ratificado por Francisca Jünemann, quien agrega que la situación es peor en el sistema de jornada parcial y pide que se explique cómo contabilizará la nueva metodología del INE a quienes caen en la informalidad cuando se jubilan o pensionan y siguen trabajando con contrato, pero ya no cotizan.

Carlos Martin dice que se debería cruzar la información, porque una persona ya pensionada puede dejar de cotizar y muchas lo hacen así para tener un ingreso extra líquido. Esto permitiría saber qué porcentaje representan.

Enrique Marshall sugiere que un criterio a aplicar debería ser si se está incorporado a un sistema de previsión social, ya que se trata de personas que reciben una pensión. Están en una zona gris, pero tienen cobertura previsional.

Alejandra Sepúlveda considera interesante discutir la propuesta de postergar la edad de jubilación de las mujeres, “porque cruza la reforma de pensiones y las

mujeres tampoco están jubilando a los 60. Las que pueden, están postergando la jubilación porque estamos viviendo tantos años que jubilarse a los 60 para algunas puede ser prematuro, dependiendo de la carga laboral que hayan tenido”.

El **ministro Marcel** consigna que el promedio de la edad efectiva de jubilación de las mujeres está en 63 años.

Luego, la **subsecretaria** presenta gráficos sobre la composición del empleo por sectores y regiones según formalidad y sexo. Estos muestran que el comportamiento es bastante homogéneo entre la mayoría de las regiones, y va en línea con otros indicadores socioeconómicos de las mismas: “Antofagasta es la región con menos pobreza, al igual que Magallanes, que a la vez son las regiones con menores niveles de informalidad”. Agrega que hay sectores, como la agricultura y transportes, donde la informalidad en los hombres es mayor en las mujeres: “Por ello es importante tener a la vista el comportamiento sectorial cuando se piensan políticas públicas”.

Trinidad Inostroza plantea que el ítem Otros muestra alta informalidad de mujeres, por lo que sería importante saber qué engloba.

Enrique Marshall llama a introducir algún matiz, dado que hay mujeres que optan por no cotizar para “colgarse” del plan de salud del marido, porque es mejor del que ellas podrían obtener, sobre todo en la minería; prefieren mantenerse en la informalidad para ser carga del marido y recibir beneficios vinculados a su contrato, como los seguros de salud: “Esto hace que esa persona no sea informal absoluta; dispone de cobertura. La informalidad absoluta podría ser la persona que vende en la calle; y después vendría esta parcialidad”.

El **ministro Marcel** acota que en una época estuvo de moda el concepto del “dualismo” en la economía, “pero hoy aparte de esos matices la gente va moviéndose en el mercado del trabajo, no pasa toda su vida de informal o formal. Todas las matrices que se construyen con series de tiempo muestran que en Chile hay bastante rotación entre empleos formales e informales. Esa otra característica de la informalidad en Chile”.

Trinidad Inostroza comenta que en el sector cultural se ve mucha informalidad y que desconoce si a través del Ministerio de Cultura, las Artes y Patrimonio hay programas de capacitación e información: “Hay mucha desinformación en el mundo cultural; irregularidades de las empresas productoras y la gente no conoce sus derechos. Uno ve artistas de diferentes rubros que probablemente no están cotizando, tampoco boletean y se les paga informalmente. No sé si hay requisitos exigibles a la hora de entregar fondos culturales”.

El **ministro Marcel** responde que esto conecta con temas de política pública: “Lo que ocurre, no solamente en Chile, sino en la gran mayoría de los países del mundo, es que la seguridad social todavía está concebida con el modelo de la sociedad industrial, construida en torno a la idea del trabajador hombre ocupado tiempo completo, que permanece toda su vida en un empleo dependiente, cotiza sistemáticamente durante un montón de años y el empleador le hace todos los trámites para cotizar. Pero eso es una minoría dentro de la realidad actual del mercado de trabajo. Tenemos muchos trabajadores con ingresos fluctuantes, que laboran por cuenta propia y el sistema previsional no está diseñado para ayudarlos a cotizar. Un trabajador que quiere cotizar como independiente, debe declarar una renta, calcular el 10%, calcularle las comisiones mes a mes; y se va a encontrar a lo mejor que un mes le fue bien y quedó topado en la renta imponible”.

Agrega que, por lo mismo, en la discusión sobre la reforma previsional se están haciendo cambios a fin de flexibilizar el sistema para hacerse cargo de esa realidad: “Por ejemplo, tener una cotización simplificada en que la persona pacta con su banco que se deposite una cierta cantidad todos los meses para su cotización previsional y no tiene que declarar renta. También está la posibilidad de cotizaciones cruzadas dentro de la familia. O poner como condición estar con la situación previsional al día para la entrega de ciertos permisos. Hay una serie de materias que se han incorporado; que se discutieron en la Comisión de Trabajo del Senado, en general hubo apoyo y es parte de lo avanzado en la reforma previsional. Pero ha sido heroico sacarlo adelante, porque en todas las anteriores discusiones previsionales este tema quedó de lado”.

Alejandra Sepúlveda pregunta si en la Reforma Previsional ha subsistido algo respecto a la propuesta del gobierno de compensar los cuidados.

El ministro responde que el tema de cuidados se puede recoger por varios lados, como las cotizaciones cruzadas o lo que se está planteando para la Reforma de Impuesto a la Renta, en cuanto a que se pueda imputar como crédito tributario el gasto que se pague por cuidados a otra persona. Por su parte, el Sistema Nacional de Cuidados se ha focalizado en el apoyo de infraestructura, capacitación a cuidadoras y cuidadores, más que en un estipendio.

Enrique Marshall señala que al ser el ahorro previsional voluntario si no se es trabajador autónomo “se arma un lío feroz con el SII. Hay una cierta resistencia del sistema formal a admitir que aportes al margen, y se debe responder una serie de preguntas. El sistema debiera ser más flexible, presentar opciones de montos a aportar mensualmente sin tener que responder, por ejemplo, cuál es su ingreso; y así podría fluir gran cantidad de cotizaciones”.

El ministro acota que de eso se trata el sistema de cotización. Y que, respecto al SII, el director ha manifestado que el servicio tiene como función única el cobro de los impuestos.

La **subsecretaria** acota que la Ley de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias estipula que las instituciones públicas que aportan recursos a terceros, como los concursos Fondart, y los programas de Sercotec y Fosis deberán exigir inicio de actividades a sus usuarios y usuarias.

Enrique Marshall enfatiza en que hay que hacerlo simple (economía del comportamiento), porque si se piden muchas cosas se tranca el proceso.

Carlos Martín plantea que en el caso de las actividades ligadas al comercio, muchas mujeres dedicadas a gastronomía, por ejemplo, no hacen iniciación de actividades porque los requerimientos del Ministerio de Salud son los mismos que si tuvieran un restorán o una gran empresa de alimentos. Entonces, dejan de formalizarse porque los requerimientos sanitarios hacen impracticable que se formalicen.

El ministro explica que el proyecto de ley marco de Permisos Sectoriales diferencia según escala y para los emprendimientos menores reemplaza el permiso por una declaración jurada, lo que resuelve ese tipo de situaciones. Añade que también hay

reticencia a la iniciación de actividades porque se pasa a pagar el 19% de IVA, pero en esos casos no se considera que podrán descontar el IVA pagado por los insumos, lo que hace que el efecto impositivo neto sea bastante más bajo que 19%. Por lo mismo, el SII iniciará una campaña de información para la formalización en el contexto de la entrada en vigencia de la Ley de Cumplimiento Tributario.

Enrique Marshall llama a aplicar las nuevas disposiciones de la Ley de Cumplimiento Tributario con gradualidad, dado el temor en ciertos sectores de que les puede afectar los negocios, como las señoras que venden distintas cosas y operan a través de transferencias: “Tratemos de educar antes un poquito, que haya una marcha blanca para que todo el mundo se suba”.

Francisca Jünemann sugiere al ministro beneficios tributarios para la contratación de personas mayores de 55 años y jóvenes, para estimular la contratación en estos grupos rezagados: “Aysén es la región con mejor participación laboral femenina y menor desempleo por lejos del país. Uno de los factores es que tiene la tasa más alta de participación laboral de mujeres de 60 años o más”.

El ministro Marcel señala que es interesante ver la resistencia a reducir la informalidad: “Todos estamos de acuerdo en que hay que reducir la informalidad, pero uno toca cierto nervio y... por ejemplo, en el caso de las ferias libres tenemos un proyecto de ley enviado al Congreso, que crea un impuesto sustitutivo del IVA para los feriantes de 1,5%. Eso significará formalizar a unas 100.000 personas por el lado tributario, que no es sinónimo del lado previsional, pero va en esa dirección”.

Respecto a la desinformación, **Benito Umaña** opina que hay deficiencia en cuanto a educación financiera: “Somos analfabetos financieros. Los niveles son muy bajos en relación a la OCDE. Yo conozco algunos programas de educación financiera, pero creo que acá hay una posibilidad enorme de trabajar en fortalecer estos programas de educación financiera y a través de las universidades regionales se puede hacer un trabajo nacional. Nos ponemos a disposición en ese sentido”.

El ministro Marcel comenta que es un punto válido porque las mediciones muestran una brecha muy grande en la educación financiera.

Alejandra Sepúlveda vuelve al tema de las y los trabajadores mayores de 55 años: “Tenemos ahí una bomba de tiempo porque las empresas son libres de contratar o no a alguien mayor. Pero eventualmente, con algún incentivo tributario. No tengo una idea elaborada, pero es un problema tendencial por el envejecimiento. Y el acceso a salud parece ser un tema del que hay que empezar a hablar más activamente”.

El **ministro** responde que eso estuvo en las recomendaciones no escuchadas de la Comisión Marcel y que “en estricto rigor, hay dos factores que reducen el costo de la contratación en ese tramo de edad: uno es que hay una diferenciación del ingreso mínimo; y el otro son las cotizaciones previsionales. Para agregar algún tipo de subsidio, tiene que ser algo que se adapte a las características del empleo a esa edad, que a veces es empleo a tiempo parcial y en determinados sectores. Hay que afinar bien el foco para diseñar algo de esa naturaleza”.

Enrique Marshall plantea que lo que señala Alejandra Sepúlveda agrava el tema de las pensiones, porque fuerza a las personas a jubilar tempranamente, aunque sea con una pensión pequeña. A su juicio, agrava la percepción pública y la realidad socioeconómica porque hay gente que se jubila con \$200.000 y será una carga grande para el Estado: “Hay una ecuación no bien equilibrada si al final la carga de todas maneras es para el Estado. Uno podría pensar que a partir de cierta edad queda liberado de hacer cotizaciones porque es mejor que la persona permanezca trabajando, que postergue el uso de sus recursos. Eso es mejor desde el punto de vista social. Y no hacer cotización podría ser hasta un incentivo para contratar personas de más de 60 años, que ya tiene lo que cotizó y si no tiene, recibirá la PGU”.

El **ministro** anuncia que se retira para asistir a otra reunión y la presentación la continúan la subsecretaria y la coordinadora microeconómica.

Francisca Jünemann le manifiesta que al Cosoc le parece que ha estado ausente el empleo femenino como factor para el crecimiento económico del país: “No se trata de lograr que el país crezca para poder darle más empleo a las mujeres, sino de qué podemos hacer para generar más empleo para mujeres, reducir la brecha laboral y con eso impulsar el crecimiento económico. De ahí la importancia de terminar con leyes que encarecen la contratación de mujeres y no apoyan el cuidado. Esa es lejos

la primera reforma que necesitamos y la petición de varios participantes del Cosoc es que el proyecto de ley de Sala Cuna empiece a estar dentro de este discurso del crecimiento económico que el Gobierno quiere impulsar, porque terminaría con una barrera de la contratación, ya que sería apoyo de cuidado a la maternidad y paternidad, empezando con los dos años, como está el Código del Trabajo, para ojalá después aumentar a tres años”.

Alejandra Sepúlveda cuenta que un seminario se obtuvo el compromiso del presidente del Senado de poder tramitar esto antes de junio de 2025. Pide que en la discusión parlamentaria se trate de impulsar.

El **ministro Marcel** dice que en pacto fiscal está mencionado y en el acuerdo con el Senado por los temas tributarios se incorporó expresamente la cotización para el financiamiento de sala cuna.

Francisca Jünemann releva que se necesita una indicación del Ejecutivo, porque el proyecto como está puede salir muy mal y en la práctica dejar sin derecho a las mujeres de menores recursos, dado que no se alcanza a pagar una sala cuna con \$200.000: “Entonces si lo paga la empresa se perjudica la formalidad en las PYME o se dejará en la práctica sin derecho a las mujeres de menores recursos. Necesitamos aumentar el monto para que sea un buen derecho”.

El **ministro** responde que eso se está discutiendo y el criterio establecido por el gobierno es que, si hay alguna bonificación, vaya junto con la modificación de la contribución del empleador. Y siendo las 12:17 se despide.

La **subsecretaria** retoma la presentación, con gráficas que muestran que las mujeres se jubilan en promedio a los 63 años y que se ha retornado a los niveles de tasa de ocupación prepandemia sobre todo en los tramos etarios entre los 25-54 y 55-64; no así en los jóvenes.

Francisca Jünemann acota que la principal causa por la cual los jóvenes no han vuelto al mercado laboral después de la pandemia es por estudio, por lo que no es una mala noticia.

La subsecretaria **Berner** explica que en el otro extremo responde a que las tasas de reemplazo de las rentas de los primeros quintiles de ingreso que tienen PGU están por sobre el 100%: “Cuando uno discute en términos de política pública aumentar el monto de la PGU, por ejemplo, hay que considerar cuánto de eso puede incidir en el no retorno al mercado laboral de los mayores de 55 años”.

Enrique Marshall plantea que el análisis hace un corte por edad, pero no es una evolución del corte generacional y sería interesante saber cómo evolucionará. Dice que requiere un corte longitudinal para saber si la brecha se está cerrando o no y saber qué pasó con la generación que hoy tiene 24 años o menos, donde existe una brecha de cinco puntos entre hombres y mujeres, para saber si hay avances.

La **subsecretaria** señala que hoy se puede acceder a registros administrativos que permiten seguir cohortes en el tiempo, por lo que es un ámbito por estudiar, y que se complementa con encuestas longitudinales que cada vez se ocupan menos.

Pilar Cruz destaca que la única participación en donde realmente hay un crecimiento, es en las mujeres de entre 35 y 54 años, mientras que en hombres casi no sube. Y en las mujeres de 55 a 64 años hay un crecimiento muy leve y en hombres hay una caída. “Entonces cuando uno ve la tasa de participación laboral completa puede ser engañosa, porque en realidad se ha quedado abajo en hombres y mujeres mayores de 65 años después de la pandemia, probablemente por el tema de la PGU. Uno puede pensar que no volverán. Entonces por eso está presionando el mercado de entre 25 y 65 años. Los jóvenes que se quedaron abajo podrían volver”.

La subsecretaria **Berner** explica que en el grupo de 25-54 años la tasa de desocupación entre hombres y mujeres es casi idéntica y que en general no hay grandes brechas por la participación laboral: “Una vez que están participando, no tienen tasas de desempleo tan distintas”.

En la presentación también se analiza la proporción de mujeres afecta al salario mínimo, reflejando que es sistemáticamente mayor que la de hombres (brecha del orden de tres puntos). Pero hay que considerar que el salario mínimo ha aumentado, sobre todo a partir de julio de 2024, cuando subió a \$500.000 brutos mensuales. La gran mayoría del empleo con salario mínimo está en las microempresas, con una

composición paritaria, mientras que en las empresas grandes está la mayor brecha: 11,8% de mujeres afectas al salario mínimo versus 6,1% de hombres.

Francisca Jünemann pregunta si esto aplica a todo tipo de jornada, ya que la diferencia podría explicarse porque más mujeres trabajan a jornada parcial que hombres; y la mayor brecha de ingreso responde a jornada parcial. La **subsecretaria** responde que no se considera ese dato y que se podría medir con jornadas equivalentes. **Pilar Cruz** agrega que los datos de jornadas son escasos, que se están poblando algunas bases administrativas. Agrega que solo se midió empleo formal en el sector privado.

Los consejeros sugieren desglosar las cifras por sectores y destacan que mientras más grandes son las empresas mayor es la brecha entre hombres y mujeres que ganan salario mínimo.

Francisca Jünemann comenta que las mayores brechas de ingresos entre hombre y mujeres se producen en jornada parcial, ya que los hombres que trabajan a jornada parcial versus las mujeres ganan mucho más; la informalidad dispara la brecha de ingresos; y los trabajos de mayor capacitación, porque hay rangos de salario en los cuales se pueden mover. En cambio, en empresas chicas pagan el salario mínimo en general”.

Carlos Martín dice que eso responde a los costos y presupuestos que tienen.

Alejandra Sepúlveda señala que una forma de detectar mejor la brecha real es con el salario por hora.

La **subsecretaria** explica que en general en el ministerio se usa la base datos de Seguro de Cesantía y se ha tratado de avanzar en convenios con la Dirección del Trabajo para usar otras bases de datos donde se pueda identificar la jornada, como el Libro de Remuneraciones y otros datos administrativos, pero que se requiere mejorar bastante la captura de esos datos para usarlos adecuadamente. Acota que es un tema que se levanta además a propósito de la discusión de salario mínimo con la CUT, donde es recurrente el cómo generar datos por jornada.

Luego aborda los subsidios monetarios: “En general en Chile estamos bien focalizados. La gran mayoría de los causantes de subsidios monetarios, sobre todo del SUF, son mujeres. También hay personas que tiene la hipótesis que las personas no se formalizan porque pueden perder subsidios como el SUF. Sin embargo, al formalizarse reciben el Aporte Familiar, que en el tramo inferior de ingresos el monto del SUF es el mismo que el del Aporte Familiar. Entonces, quizás hay que tener mejores campañas comunicacionales para contrarrestar este mito. Y además en los últimos proyectos de ley hemos expandido el primer tramo de aporte familiar como una medida pro-formalidad. Cuando alguien se formaliza y pasa a tener aporte familiar, si es que llegase a formalizarse a más de \$600.000 mensuales brutos, caso en que el monto de la asignación familiar es menor al SUF, perdura el monto del SUF por los siguientes dos años”.

Enrique Marshall advierte que existe un malentendido al respecto.

Pilar Cruz explica que esto se cambió en mayo de este año: “Antes la persona que estaba informal recibía el SUF (unos \$25.000 por causante), pero si se empleaba y quedaba en un tramo de ingreso en que perdía el SUF y recibía una asignación familiar de \$3.500 (tramo 3). Ahora, se hace una transición: la persona que está con SUF y entra a un empleo asalariado en el tramo 2 o 3 de Aporte Familiar, mantiene este monto de asignación familiar por dos años”.

La **subsecretaria** advierte que quien recibe el SUF está en el 60% de hogares de menores ingresos, por lo que solo les bajaría el monto del subsidio si se emplea por más de \$800.000 para quedar en el tramo más alto de la asignación familiar: “Normalmente entran a emplearse en el tramo de sueldo más bajo de la asignación familiar (hasta \$650.000), por lo que el monto de la asignación es igual al del SUF.

Francisca Jünemann pregunta si esto implica que el formalizarse no hace perder puntos en el Registro Social de Hogares para otro tipo de subsidios.

La **subsecretaria Berner** responde que la calificación socioeconómica del RSH no depende si el empleo es formal o informal, pues se utilizada información de registros administrativos y test de medios. “Entonces, no es explicación para que alguien diga.

que si se cambia al sector formal dejará de estar en gratuidad, porque en general es difícil que pase de estar en el 60% de menores ingresos al tramo del 10% más rico”.

Pilar Cruz señala que cuando una mujer recibió subsidio por gratuidad por un hijo porque está en el Registro Social de Hogares en el 40% o 60, dicha gratuidad permanece por el tiempo que esté educándose. No se pierde al formalizarse, salvo que sea por las condiciones que estipula el mismo beneficio.

Alejandra Sepúlveda apunta a que el problema es la desinformación al respecto.

La **subsecretaria** dice que efectivamente falta informar mejor que por estar formal o no formal, vivir con los abuelos o con los padres, en la práctica el beneficiario sigue estando en el mismo tramo del 60%.

Luego, retoma la presentación en lo que respecta a la participación de la mujer en la toma de decisiones, destacando que las medidas de “acción afirmativa” han tenido efecto, como lo refleja el gráfico con la evolución de la participación de las mujeres en ambas cámaras del Congreso desde el retorno a la democracia hasta la última elección parlamentaria; y el primer gabinete del expresidente Aylwin versus el equipo con que asumió el presidente Boric. Además, actualmente casi 63% del empleo del gobierno central son mujeres. Y aunque en el estamento directivo bajan a 45%, este guarismo se compara favorablemente con la participación en los estamentos directivos en el sector privado.

Luego expone pese a que solo 28% de las postulaciones a concursos de primer y según nivel jerárquico del Sistema ADP son mujeres, los nombramientos llegan a 41% y se ha acortado la brecha con los hombres, que están en 59%. Acota que la baja postulación puede tener que ver con que las mujeres se tienen menos confianza: “Si queremos la incorporación de la mujer en cargos directivos tenemos que hacer cosas y el Servicio Civil ha estado motivando esa mayor participación con mentoría y talleres”, destaca.

Trinidad Inostroza apunta a las exigencias de los cargos, sobre todo de tiempo. Plantea que no hay muchos incentivos para que mujeres con niños pequeños asuman cargos de alta dirección pública, considerando que también hay un tema de

reconocimiento de derechos para mujeres que están en cargos de primer o segundo nivel jerárquico, por ejemplo, que no pueden acceder al teletrabajo.

Subsecretaria Berner señala que hay un tema más bien cultural relacionado con que el hombre se haga cargo del cuidado de los hijos cuando la mujer asume un puesto de alta responsabilidad, ya que ambos tienen acceso a sala cuna. Luego muestra gráficas sobre la positiva evolución de la incorporación de mujeres en directorios de las empresas estatales, que está en 40%, y en el Sistema de Empresas Públicas (SEP).

Luego **la subsecretaria** expone los indicadores de participación de las mujeres en las empresas que reportan a la CMF, donde las trabajadoras eran el 39,2% del total a 2023; las gerentas de primera línea 22,5% y directoras 16,5%. Dice que esto evidencia que proyecto de ley que está en trámite en relación a incorporar mujeres en los directorios es válido y que tener cuota ayuda.

Finalmente, presenta los avances legislativos en materia de ingresos, informalidad, cuidados y brechas de género.

Francisca Jünemann advierte que el proyecto de ley de equidad salarial está mal orientado porque “sigue cometiendo el error de que sólo pueden demandar diferencia salarial las mujeres con respecto a un hombre, lo que afectará su contratación. Las empresas que no puedan pagar más contratarán a hombres, porque saben que no podrán demandar brecha”.

Rodrigo Yáñez comenta que Sofofa se ha hecho eco de algunos estudios, en particular de Chile Mujeres, respecto de jornadas más flexibles y otras medidas para formalizar e incorporar de mejor manera a las mujeres a la fuerza laboral. Luego advierte: “Pero con la Ley de 40 horas, la restricción de las causales por las cuales uno se puede eximir de jornada (alta dirección y personas no sujetas a supervisión directa) está complotando de manera importante en tener mejores herramientas para incorporar a la mujer a la fuerza laboral (...). Creo que ese tema tiene que ser parte de la discusión porque se han tomado decisiones de política pública en un sentido contrario, justamente por pensar a la jornada laboral con una cantidad de horas de una manera más bien rígida, como un derecho. Eso impide incorporar también a

grupos de 50-55 años a la empleabilidad, que pueden estar dispuestos a trabajar de una manera distinta y no hay como. No sé si a propósito de las interpretaciones de la DT, pero debiera ser parte de una discusión que tampoco asusta a nadie porque no se trata de instalar una discusión de precarización laboral ya que las propias mujeres son las que piden mayor flexibilidad, sobre todo por el tema de los cuidados”.

Alejandra Sepúlveda dice que esto es totalmente cierto, pero que la idea es que las empresas no solo estimulen la flexibilidad laboral para las mujeres, sino también para los hombres también por razones de cuidado. Y eso es un cambio cultural que plantea la ley de reducción de jornada laboral, que hoy día no está teniendo ningún efecto real en esto.

Francisca Jünemann agrega que las empresas en general tienen estandarizado el teletrabajo para todas las personas, “pero con la Ley de Conciliación —que dijimos afectaría el teletrabajo—, cuando tienes el derecho de que te ofrezcan, por más que se haya hecho para padres, madres o cuidadores cuando se vive en una cultura en que el cuidado lo tiene exclusivamente la mujer ese derecho lo pide solo la mujer. Y eso afecta la contratación de mujeres con niños, niñas menores de 14 años”. Enfatiza que todas las empresas con las que trabajan, que emplean a más de 100.000 personas, les comentan que la Ley de 40 horas genera menos problemas que la Ley de Conciliación con el teletrabajo.

Alejandra Sepúlveda apunta a que cambiar la legislación es difícil, pero tal vez se podría tratar de ver en algún reglamento cómo perfeccionarla, junto con estimular la corresponsabilidad y el cambio cultural.

La **subsecretaria** explica que temas como la implementación de conciliación laboral o 40 horas se discuten en el Consejo Superior Laboral, en el cual ella representa al Ministerio de Hacienda, y donde están la CUT, la CPC y las Empresa de Menor Tamaño. Y que en el caso de equidad salarial se hará un seguimiento de cómo se está tramitando el proyecto de ley, proceso en el que es importante la participación activa de las distintas organizaciones de la sociedad civil.

Berner explica que “la idea es buscar un equilibrio razonable. Cuando hablamos en flexibilidad pensada solo en las mujeres no hará ningún cambio cultural”.

A las 13:00 se pone término a la sesión.

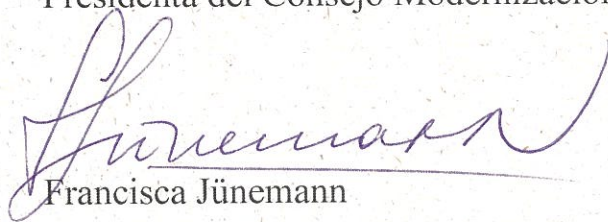
Suscriben esta acta:

Manuel Henríquez

Director ejecutivo de Fundación Observatorio Fiscal

Trinidad Inostroza

Presidenta del Consejo Modernización Estado



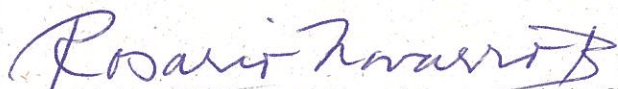
Francisca Jünemann

Presidenta ejecutiva de Fundación Chile Mujeres



Enrique Marshall

Presidente Consejo Consultivo de Mercado de Capitales

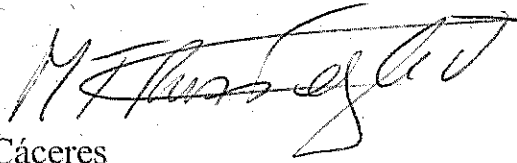


Rodrigo Yáñez, secretario general de Sofofa

(En reemplazo de Rosario Navarro, presidenta de Sofofa)

Carlos Martín, director de Corproa

(En reemplazo de Juan José Ronsecco, presidente de Corproa)

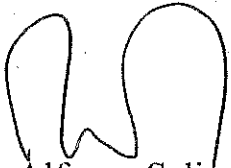


Matías Cáceres

(En reemplazo de María Teresa Ruiz-Tagle, directora ejecutiva de CLG-Chile)

Alejandra Sepúlveda

Presidenta ejecutiva de Comunidad Mujer



Alfonso Salinas

Presidente de Asiva

