Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, ampliando el derecho a Sala Cuna para hombres y mujeres trabajadoras.
Boletín N° 7555-13

La legislación chilena establece que las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Igual obligación corresponde a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, 20 o más trabajadoras. Se entiende que el empleador cumple con la obligación antes señalada, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. Así lo establece actualmente el artículo 203 del código del trabajo.

Sin embargo, según datos proporcionados por la Encuesta Laboral, ENCLA2008, indican que sólo un 8,4% de las empresas encuestadas tiene la obligación de proveer sala cuna en razón del número de trabajadoras empleadas. Como es sabido, la ley establece el derecho a sala cuna para las madres que trabajan en empresas que ocupan 20 o más trabajadoras1

La misma encuesta ENCLA 2008 permite verificar que entre las empresas encuestadas que están obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna existe un 64% que cumple la ley, utilizando las diversas modalidades de entrega del beneficio que franquea la ley, y otro 36% no otorga el beneficio en ninguna de sus formas alternativas, a pesar de que cuentan con 20 o más trabajadoras y que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, argumentando un conjunto de razones que se detallan más adelante.

Los motivos que argumentan las empresas que incumplen la ley para no entregar el beneficio son varios. Un 69,7% indica que las trabajadoras no lo requieren o buscan sus propias formas de solución; un 17,4% dice que el tema lo negocian entre las partes, y un 0,7% menciona escasez de recursos. Adicionalmente, otro 12,2% no aporta razones.

Resulta preciso destacar que el otorgamiento del beneficio de sala cuna alcanza un mayor porcentaje en aquellas empresas que cuentan con sindicato, alcanzando un 80,2% de cumplimiento de la norma.

Poniendo esta información en un contexto país, hay que señalar que el Informe OCDE 2009 sobre empleo recomienda un mayor apoyo por parte de las políticas públicas en el cuidado de los hijos. Su fundamento es la necesidad de aumentar la tasa de participación femenina y derrotar la pobreza. Si bien el Estado debiera avanzar en dicho sentido, el aporte de la parte empleadora es también vital. Como quedó demostrado, la situación deficitaria en salas cuna para las mujeres trabajadoras contratadas de manera indefinida

es, en gran medida, responsabilidad de las empresas que no cumplen con la norma laboral.

Por otra parte, hay que decir, que esta obligación muchas veces puede convertirse en factor de discriminación contra la mujer, al limitar su contratación, así mismo deja de lado la obligación del padre de asumir responsabilidades familiares, reforzando roles tradicionales.

Por ello creemos necesario iimplementar políticas públicas que promuevan la co-responsabilidad hombre-mujer buscando conciliación entre trabajo y familia para ambos padres. En ese sentido hay diversas normas que apuntan a la idea de promover esta corresponsabilidad de hombre-mujer y logran conciliar el trabajo y la familia, así tenemos a) la Ley N° 19.250, promulgada en septiembre de 1993, que modifica el Código del Trabajo, y en su Artículo 185 extiende al padre el permiso por enfermedad del hijo menor de un año, pero dejando en manos de la madre la elección de quién lo utilizará8; b) la Ley N° 19.505, promulgada en julio de 1997, incorpora el Artículo 199 bis al Código del Trabajo, que concede permiso para atender hijo/a menor de 18 años por accidente grave o enfermedad terminal, extensible a madre y padre; la licencia no es pagada, pero el tiempo no trabajado por este concepto puede ser imputado a vacaciones o recuperado; c) la Ley N° 20.047, promulgada en 2005, que establece en el Código del Trabajo un permiso especial al padre de cinco días pagados en el caso de nacimiento de un hijo.

Es por lo anterior, que por medio de esta moción proponemos modificar el actual artículo 203 del Código del Trabajo, estableciendo la obligación de sala cuna a las empresas que tengan 20 o más trabajadores, sean hombres o mujeres, extendiendo este derecho a los trabajadores hombres, y poniendo fin a la discriminación en la contratación de mujeres por este motivo.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 203 DEL CODIGO DEL TRABAJO, AMPLIANDO EL DERECHO A SALA CUNA A HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES

Articulo Único. Modifíquese el artículo 203 del Código del Trabajo, de la siguiente forma:

- **Reemplazase el inciso primero del artículo 203 del código del trabajo, por el siguiente:**

  "Las Empresas que ocupan veinte o más trabajadores de cualquier edad, sexo o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en

donde los trabajadores o trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años, compartir con ellos, y dejarlos mientras estén en el trabajo. Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de este derecho. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados por una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter."

- **en el inciso tercero Intercálese entre la expresión "de las trabajadoras" y "de todos ellos" la expresión "y trabajadores"**

- **Reemplazase en el inciso quinto la expresión "la mujer trabajadora" por la expresión "el trabajador o trabajadora"**