

De: Dirección de Políticas Públicas, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Para: Confederación de la Producción y del Comercio CPC
Asunto: Propuestas al proyecto de ley que Crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario (Boletín N° 12.026-13)
Fecha: 09 de octubre de 2018

I. ANTECEDENTES GENERALES

1.1. Normativa actual

- El artículo 203 del Código del Trabajo dispone que las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras, sin importar su edad o estado civil, deberán 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.
- Alternativamente, se permite que el empleador pague los gastos de sala cuna, directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.
- En cualquiera de los casos, la sala cuna debe contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

1.2. Proyecto de Ley (Boletín N° 12.026-13)

1.2.1. Objetivos

a) Terminar con la discriminación del art. 203 del Código del Trabajo.

- Actualmente se restringe el acceso a sala cuna, a mujeres que presten servicios en empresas de 20 o más trabajadoras.
- El proyecto elimina el límite de trabajadoras (20 o más).

b) Fomentar la participación laboral femenina.

- Podrán acceder al beneficio todas las mujeres trabajadoras, dependientes o independientes.
- Impulsar la incorporación de más mujeres al mundo del trabajo, aumentando la productividad y el crecimiento del producto interno bruto.
- Elevar el umbral de crecimiento del PIB Potencial.

c) Promover el principio de corresponsabilidad.

- Tendrá derecho a acceder a las prestaciones del beneficio, el padre trabajador de un niño o niña menor de dos años, que tenga el cuidado personal de manera exclusiva.

- Adicionalmente, se permite que el padre solicite el beneficio, en representación de la madre beneficiaria, cuando ésta no haya requerido el beneficio.
- El beneficio se financiará con una cotización que pagarán los empleadores, respecto de todos sus trabajadores, contratados en virtud de un contrato regido por el Código del Trabajo.

d) Garantizar que todo hijo de madre trabajadora hasta 2 años de edad, tenga derecho a sala cuna.

- Contribuye al acceso a la educación parvularia.

e) Disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

- Se pretende desincentivar la exclusión femenina por efecto de los costos asociados a su contratación.
- Equipara condiciones de contratación entre hombres y mujeres.

II. PROPUESTAS

2.1 Titular del Derecho (Beneficiarios)

2.1.1 Antecedentes

El proyecto señala que podrán acceder al beneficio:

- a) La madre trabajadora de un niño o niña menor de dos años.
- b) El padre trabajador de un niño o niña menor de dos años, que tenga el cuidado personal de manera exclusiva.
- c) El trabajador al que, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal de un niño o niña menor de dos años.

En el caso de la letra a), el padre podrá solicitar el beneficio en representación de la madre beneficiaria.

2.1.2 Propuesta

Incorporar que podrán acceder a la prestación del beneficio:

- **El padre o la madre de un niño o niña menor de dos años, según acuerden entre ellos.**

Se privilegia el Acuerdo entre Padre y Madre, de manera que entre ambos acuerden quien ejercerá el derecho, siempre que ambos sean asalariados con contrato, independientes formales o trabajadores de casa particular.

- **La Madre, a falta de acuerdo o si nada se dice.**
- En caso que los **Padres viven separados o se trate de una familia monoparental**, quien tenga el **cuidado personal** decretado judicialmente **o habiendo acordado el cuidado personal compartido con uno de ellos**, aquel con quien el niño o niña tenga su **residencia habitual**.

2.2 Bono Compensatorio

2.2.1 Antecedentes

El dictamen N° 642, de 2004, de la Dirección del Trabajo, señala que, en relación al artículo 203 del Código del Trabajo, no habiendo distinguido el legislador los trabajos diurnos de los nocturnos, la obligación del empleador de proporcionar sala cuna a sus dependientes es plenamente exigible, aún y especialmente en el caso que los trabajos se hayan pactado en horario nocturno.

Agrega, que en estas condiciones, tres son las alternativas para cumplir con esta obligación, sea trabajo diurno o nocturno:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Excepcionalmente, el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono en los siguientes casos: tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

No obstante lo anterior, el proyecto de ley no contempla la posibilidad de compensación con un bono en los casos de localidades aisladas sin sala cuna o con sala cuna pero sin autorización de Mineduc; faenas mineras; turnos de noche.

Por lo tanto, en estos casos, las trabajadoras perderán un derecho adquirido, a pesar de que el empleador pagué la cotización por concepto de sala cuna.

2.2.2 Propuesta

Establecer un Bono Compensatorio para los siguientes casos:

- Turnos de noche y en horarios en que no funcionan las salas cunas
- Lugares aislados sin sala cuna
- Lugares con sala cuna pero que no tienen autorización del Mineduc
- Comunas sin sala cuna
- Comunas con sala cuna (domicilio de la empresa o del hogar) pero sin cupo
- Otros

2.3 Sala Cuna de Empresas con Autorización de Mineduc

2.3.1 Antecedentes

Se observa que algunas empresas que cuentan con 20 o más trabajadoras, deciden proporcionar el beneficio de la sala cuna en salas anexas e independientes del local de trabajo, con el fin de fomentar el apego entre madre e hijo.

Sin embargo, el proyecto de ley no hace referencia a la situación de las empresas que actualmente proporcionan el beneficio, sin externalizarlo, de manera de promover su utilización, tanto por las trabajadoras propias como por las trabajadoras de la comunidad cercana.

2.3.2 Propuesta

Disponer que las salas cunas de empresas, anexas e independientes del lugar de trabajo, que cuenten con autorización del Mineduc, podrán ser una opción para las personas trabajadoras de esa empresa o de otras empresas de su comunidad, recibiendo el aporte respectivo.

2.4 Monto del Beneficio conforme a Jornada Laboral

2.4.1 Antecedentes

El proyecto de ley establece que el monto del beneficio, podrá variar de acuerdo con la jornada laboral del trabajador beneficiario:

- a) Jornada superior a 30 horas semanales, o excluidos de la jornada laboral: 100% del monto.
- b) Jornada igual o superior a 15 horas e igual o menor a 30 horas semanales: hasta 2/3 del monto.
- c) Jornada menor a 15 horas semanales: no tendrá derecho al beneficio.
- d) Uso de postnatal parental en media jornada: hasta 2/3 del monto.

2.4.2 Propuesta

Establecer el monto del beneficio sin condición, es decir, sin sujetarlo a una jornada laboral, de manera de no discriminar a las personas que trabajan en jornada parcial.

2.5 Ampliar Cobertura

2.5.1 Antecedentes

El proyecto de ley no hace referencia a dos situaciones, la primera, la de las madres trabajadoras en situación de cesantía, quienes habiendo tenido un contrato de trabajo han cesado de prestar servicios, perdiendo, en consecuencia, el beneficio a sala cuna, lo cual, será una traba al momento de buscar nuevamente una oportunidad laboral.

La segunda situación, es la de las trabajadoras temporeras o por obra, que podrán acceder al beneficio, mientras dure el contrato o la obra, pero serán privadas del beneficio, al terminar el contrato o la obra.

2.5.2 Propuesta

Aumentar la cobertura de sala cuna a:

- **Madres trabajadoras en situación de cesantía**, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
- **Madres trabajadoras temporeras o por obra, cuando la obra se termine**, por un periodo determinado, por ejemplo, dos meses desde terminada la obra o faena.