

**Otorga derecho a sala cuna al trabajador**  
**Boletín N° 6199-13**

La actual legislación del trabajo ha establecido, dentro de las garantías esenciales para proteger la maternidad de la trabajadora, el derecho a contar con una "sala cuna" entre otros beneficios, pero no se ha hecho cargo del reconocimiento expreso del derecho a la paternidad de los trabajadores, salvo en la Ley 20.047 que realizó un sustantivo avance en tal sentido.

Por otra parte, el legislador no puede desconocer que, así como año a año se suman más mujeres al mercado laboral, de un tiempo a esta parte son muchos los hombres que se ven enfrentados al trabajo y la obligación de criar solos a sus hijos, caso en el cual no cuentan con ningún reconocimiento a su legítimo derecho de paternidad.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el reconocimiento del derecho a la paternidad en la legislación laboral también conduce necesariamente a disminuir la discriminación de género por razones de costo. Pues al incluir en el derecho a sala cuna a los trabajadores sean hombres o mujeres, necesariamente los empleadores deberán indexar a sus costos el beneficio, y en consecuencia no resultará más caro tener una mujer que un hombre desempañando funciones.

De esta manera, es perfectamente posible y estrictamente necesario, exigir que el derecho a sala cuna sea tanto para mujeres como hombres con el cuidado personal de sus hijos.

**PROYECTO DE LEY**

**ARTÍCULO ÚNICO:** Agrégase el siguiente inciso final nuevo al artículo del Código del Trabajo:

"El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismo derechos y/o beneficios consagrados en este artículo."