

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica (BOLETÍN Nº 1.879-13).

-----

--

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción del Honorable Senador señor Sergio Bitar.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 127 del Reglamento de la Corporación, la Comisión acordó, unánimemente, proponer al Excelentísimo señor Presidente que, atendida la naturaleza de este asunto, se discuta en la Sala, en general y en particular a la vez.

A la sesión en que la Comisión estudió este proyecto asistieron, además de sus miembros, el Subdirector del Trabajo, señor Marcelo Albornoz, y su Jefe de Gabinete, señor José Castro, y el asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río.

En conformidad a lo señalado en el artículo 40 del Reglamento del Senado, la Comisión acordó, por unanimidad, designar al Honorable Senador señor Sergio Bitar para que informe este proyecto.

- - - -

#### ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes antecedentes:

##### I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

El Código del Trabajo.

##### II.- ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción con que se inició el proyecto de ley en análisis, que contiene los fundamentos del mismo, los cuales fueron descritos por el autor de la iniciativa y se consignan, en su oportunidad, en este informe.

- - - -

## **DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR**

### **Artículo único**

El proyecto de ley en informe consta de un artículo único, que enmienda el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo.

La norma que se modifica, contenida en el Libro II del Código del Trabajo, en su Título II, denominado "De la protección a la maternidad", preceptúa, en su inciso primero, que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier 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. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

El inciso segundo dispone que las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y de seguridad que el reglamento determine.

El inciso tercero prescribe que, con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero y que se encuentren en una misma área geográfica, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, podrán construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

El inciso cuarto preceptúa que durante los períodos de vacaciones, determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ser utilizados como salas cunas. Para ello, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

El inciso quinto dispone que se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El inciso sexto establece que el empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso precedente, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El inciso séptimo determina que el permiso establecido en el artículo 206 deberá ampliarse en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre. Dicha norma otorga a las madres el derecho a disponer de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, para dar alimento a sus hijos.

El inciso octavo prescribe que el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento, así como el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

El texto propuesto en la Moción modifica el inciso primero del artículo 203, con el objeto de ampliar la obligación de tener salas cunas a los centros o complejos industriales y de servicios, administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.

En primer término, el Honorable Senador señor Bitar reiteró los fundamentos de la Moción con que se inició el proyecto de ley en informe, recordando que en 1995 entró en vigencia la ley N° 19.408 -que también tuvo su origen en una Moción parlamentaria de la que fue uno de sus autores- cuyo objetivo era mejorar la situación de las trabajadoras que tenían niños, que en el caso de varios centros o complejos comerciales quedaban sin el beneficio de la sala cuna, ya que el artículo 203 del Código del Trabajo no se los concedía, toda vez que para que procediera exigía que laboraran veinte o más trabajadoras en cada "establecimiento" -hoy, "empresa"-, número que generalmente no se reunía en el conteo individual de los establecimientos existentes en dichos centros o complejos. Por ello, se estableció, en el citado artículo, para los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras, la obligación de otorgar tal beneficio, agregando que el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

En consecuencia, y para dar continuidad a la referida modificación, ahora se propone ampliar la obligación de tener salas cunas a los centros o complejos industriales y de servicios, administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.

El señor Senador agregó que, tanto la Moción que dio origen a la ley N° 19.408 como la que ahora se analiza, han tomado como ejemplo, entre otros, el caso de la Zona Franca de Iquique donde se ha dado la situación que aquella ley corrigió, en parte, y que ahora se busca perfeccionar incluyendo a los centros o complejos industriales y de servicios para evitar discriminaciones arbitrarias.

Su Señoría recordó que al discutirse en el Senado el proyecto que dio lugar a la ley N° 19.408, pese a que se planteó alguna duda respecto de su constitucionalidad, se estableció, en definitiva, que se enmarcaba dentro de las normas de la Carta Fundamental; además, se debatió acerca de si se trataba de una materia de seguridad social o era de carácter laboral, concluyéndose que tenía esta última naturaleza, lo que hacía plenamente procedente la Moción del caso.

El asesor del Ministro del Trabajo y Previsión Social expresó que el proyecto en análisis tiene concordancia con la normativa de la ley N° 19.408, y deja a cubierto de la posibilidad de que bajo nuevas formas de gestión empresarial, no contempladas en el Código del Trabajo, determinadas mujeres se vieran sin derecho a la sala cuna. Ello, especialmente considerando las nuevas modalidades de dicha gestión en relación con la oferta de productos y servicios. En consecuencia, el Ejecutivo considera plausible y pertinente la Moción en informe.

Por su parte, el señor Subdirector del Trabajo manifestó que la materia en debate dice relación con un derecho que tiene larga historia en nuestra legislación laboral. La primera normativa sobre salas cunas y, en general, respecto de protección a la maternidad, data de 1917 y ha evolucionado aumentando la cobertura del caso y velando por el acceso de la mujer al mercado laboral. Recordó que, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, del año 1986, del total de la fuerza laboral, un 29,8% eran mujeres, lo que subió a un 35% en 1994, no obstante, nuestro país exhibe rangos relativamente bajos de incorporación de la mujer al empleo.

Añadió que, en cuanto al derecho a sala cuna, siempre se ha planteado, por una parte, el tema del aumento de la cobertura y, por otra, el de los costos, habiéndose discutido si estamos ante una materia de seguridad social o si se trata de una cuestión exclusivamente laboral en que el sujeto activo es sólo la mujer y no la familia.

Un segundo aspecto a considerar en torno al asunto en análisis es la Encuesta Laboral ENCLA 99, elaborada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, que incluyó 1.300 empresas desde la IV a la X Región, y respecto de la cual el señor Subdirector del Trabajo señaló lo siguiente:

El 73% de las empresas consultadas tenía menos de 20 trabajadoras, es decir, un número que legalmente no obliga a otorgar el beneficio de la sala cuna. En consecuencia, la ley discrimina desde un prisma muy vinculado al tema de los costos y su impacto en las empresas. Añadió que la reciente reforma al Código del Trabajo relacionó las multas que se aplican a una empresa que infringe la normativa laboral, al número de trabajadores que se desempeñan en la misma, puesto que ése es, hoy en día, prácticamente el único parámetro que existe para distinguir entre pequeña, mediana y gran empresa.

En consecuencia, una primera conclusión es que existe un alto porcentaje de empresas que no tiene el número de trabajadoras que da derecho al beneficio de la sala cuna, con lo cual disminuye ostensiblemente el grado de eventual exigibilidad de este derecho.

Añadió que lo anterior no es un fenómeno que sólo se dé en la pequeña y la micro empresa, ya que el porcentaje de empresas medianas y grandes, es decir, de más de 50 y 200 trabajadores, que emplean hasta 19 mujeres, constituye el 51% de las mismas. Ello podría indicar que se busca evitar asumir el costo derivado de la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna.

Informó que también se analizaron las modalidades que utilizan las empresas obligadas a conceder el beneficio de sala cuna. Al respecto, se constató que el 41,8% de dichas empresas tiene convenios con salas cunas externas, mientras que sólo el 6,9% implementa salas cunas propias. También es importante destacar que el 19,6% otorga un bono a la madre, modalidad que no está contemplada en la ley, pero que opera en la práctica, especialmente respecto de trabajadoras que, por diversas razones, estiman que no les conviene llevar a sus hijos a una sala cuna. Incluso, se ha comprobado que en instrumentos colectivos y en contratos individuales se pacta este tipo de bonos.

De acuerdo a las estadísticas, no proporcionan sala cuna ni bono el 22% de las empresas obligadas.

El señor Subdirector del Trabajo precisó que, respecto del universo de las empresas legalmente obligadas a conceder el beneficio de sala cuna, la cantidad de mujeres que hacía uso de tal derecho al momento de la encuesta, en cualquiera de sus modalidades, era de 920; el número de mujeres que trabajaba en dichas empresas alcanzaba a 19.578, en tanto que el total de mujeres de la muestra ascendía a 24.366.

En consecuencia, el porcentaje de las que hacían uso sobre el total de mujeres de las empresas que tienen la obligación, era de un 4,6%, mientras que el porcentaje de las que hacían uso sobre el total

de mujeres de la muestra -que incluye tanto a las empresas obligadas como a las que no lo están-, era el 3,8%.

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio expresó que la evolución del tema en análisis y los cambios que se ha experimentado la economía, lo convencen de que ésta debería ser una materia propia de la seguridad social, independientemente de la discusión teórica. Sobre el particular, consultó acerca del valor mensual de una sala cuna por niño, a lo cual el señor Subdirector del Trabajo acotó que varía entre \$ 90.000 y \$ 120.000.

Su Señoría hizo presente que, según este último dato, conceder el beneficio de sala cuna a una trabajadora que gana el ingreso mínimo, significará para el respectivo empleador doblar dicho ingreso, lo que podría implicar que se opte por contratar hombres en vez de mujeres.

El señor Senador manifestó que, en virtud de la información que ha recibido de especialistas en la materia, estima que es necesario que los niños asistan a estos centros y que el tema no se aborde sólo desde la perspectiva de entregar un bono a la madre. Debería ser función del Estado velar por dicha asistencia. Añadió que las estadísticas conocidas a propósito de la iniciativa legal en análisis demuestran que, si bien se ha logrado, con el correr de los años, establecer una obligatoriedad legal respecto del beneficio de la sala cuna, en la práctica, esto se vulnera de distintas maneras. Además, la misma ley sigue siendo limitativa, puesto que hay un porcentaje importante de trabajadoras sin derecho al beneficio. La única forma de abordar a fondo el tema sería considerarlo como una materia de seguridad social, para lo cual habrá que ver, en su oportunidad, cómo el Estado proveerá los recursos del caso, de manera de dar cobertura a todas las mujeres que trabajen, sin que ello signifique una carga adicional para el empresario. A su juicio, lo mismo debería implementarse con el tema de las asignaciones familiares.

El señor Subdirector del Trabajo precisó que, respecto del reducido número de mujeres que efectivamente accede al beneficio de sala cuna, las denuncias que existen sobre incumplimiento de las obligaciones legales son bastante menores. Así, hasta agosto de 2001, las denuncias ascienden a 320, cifra menor en comparación con las denuncias relacionadas con fuero maternal a igual fecha -alrededor de 2.600- y en cuanto al universo total de denuncias recibidas en materias laborales al año -cerca de 93.000-. En todo caso, si bien las fiscalizaciones muestran un nivel aceptable de cumplimiento, los grados de cobertura de sala cuna parecen insuficientes.

Posteriormente, los miembros presentes de la Comisión preguntaron si el porcentaje de trabajadoras que hacía uso del beneficio de la sala cuna, sobre el total de mujeres de las empresas que

tienen la obligación del caso -que se señaló que era un 4,6%-, decía relación con el total de mujeres en general o con el total de aquéllas con derecho a acceder efectivamente al beneficio, es decir, con hijos menores de dos años. Sobre el particular, el señor Subdirector del Trabajo expresó que dicho porcentaje se vincula con el total de mujeres en general.

El Honorable Senador señor Parra sostuvo que el tema en debate requiere de un enfoque integral y debiera abordarse desde una perspectiva de seguridad social y con un compromiso más explícito de la sociedad.

Ahora bien, respecto del proyecto de ley en estudio, manifestó no advertir ningún problema de constitucionalidad, ya que en el estado actual de nuestra legislación éste es un tema claramente laboral, tanto porque está incorporado en el Código del Trabajo, cuanto porque las reformas que se han introducido en esta materia nunca han sido cuestionadas en su constitucionalidad, y por el hecho de que el enfoque que se le da en la normativa actual apunta a facilitar el acceso de la mujer al trabajo y su desempeño en la relación laboral. Éste ha sido el objetivo del legislador desde 1917 a la fecha. En resumen, para Su Señoría es claro que en Chile hoy estamos ante una materia laboral y no de seguridad social.

Por otra parte, señaló participar del sentido de esta Moción, por cuanto el beneficio en cuestión debería ser de carácter universal, alcanzando a todas las mujeres que se encuentren en la situación a que se refiere el artículo 203 del Código del Trabajo, sin condicionamientos en cuanto al número de ellas que tenga una empresa, sobre todo desde que la norma se flexibilizó permitiendo cumplir la obligación a través del pago de los gastos de sala cuna y no únicamente debiendo contar con una propia. No debe discriminarse ni por el número de trabajadoras ni por la naturaleza jurídica de la empresa. Esto tiene que ver con las posibilidades de acceso de la mujer al trabajo y el adecuado desempeño de sus obligaciones laborales.

Añadió que su percepción es que ésta y otras normas de protección a la maternidad en la legislación laboral chilena son utilizadas por los empresarios, en general, para discriminar a las mujeres en el nivel de sus remuneraciones, cuestión que se comprueba en antecedentes estadísticos que demuestran que la remuneración de las mujeres, a igual trabajo que los hombres y cualquiera sea su edad, está alrededor de un 35% por debajo de la remuneración media de los hombres; de modo que el hecho de que la legislación laboral establezca formas de protección al trabajo femenino, que son socialmente indispensables, es, en la práctica, utilizado por los empresarios para imponerle a las mujeres un verdadero gravamen, pues esta menor remuneración les permite cubrir los mayores costos que representan las normas sobre protección a la maternidad.

Agregó, por último, que hay factores de coyuntura económica que podrían servir de base para calificar la reforma propuesta como antiempleo, pero la tendencia de la legislación debería ser eliminar estas diferenciaciones por número de trabajadoras y por naturaleza jurídica de la empresa, de manera que los avances que se den en esa dirección le parecen saludables; además, la discusión pública del tema es altamente necesaria y el proyecto, a lo menos, sirve a ese propósito.

**- Puesto en votación en general y en particular el proyecto, se aprobó por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, HH. Senadores señores Bitar, Parra y Ruiz De Giorgio.**

El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio fundó su voto afirmativo, señalando que la iniciativa constituye un avance respecto de la situación actual, aun cuando, tal como lo manifestó durante el debate, es partidario de que se universalice el beneficio de la sala cuna para todas las mujeres, abordando la materia desde la perspectiva de la seguridad social, ya que, en caso contrario, siempre se discriminará a las trabajadoras, incluso con la modificación propuesta, por cuanto el empresario sabe que contratar a una mujer implica un costo adicional. En todo caso, subrayó que la Moción expresa una línea de conducta del legislador -y espera que la del Estado en general sea la misma- para dar solución a un problema de gran importancia en la vida moderna, cual es la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de condiciones que el hombre, cuestión que hoy no sucede.

- - - -

En conformidad con los acuerdos adoptados, vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponeros la aprobación del proyecto de ley en informe, en los siguientes términos:

#### PROYECTO DE LEY

**"Artículo único.-** Intercálase, en el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo, entre las palabras "comerciales" y "administrados", la frase "e industriales y de servicios"".

- - - -

Acordado en sesión celebrada el día 20 de noviembre de 2001, con asistencia de sus miembros Honorables Senadores señores José Ruiz De Giorgio (Presidente Accidental), Sergio Bitar Chacra y Augusto Parra Muñoz.

Sala de la Comisión, a 28 de noviembre de 2001.

MARIO LABBÉ ARANEDA  
Secretario de la Comisión

## RESEÑA

- I. **BOLETÍN N°:** 1.879-13.
- II. **MATERIA:** Proyecto de ley que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica.
- III. **ORIGEN:** Moción del Honorable Senador señor Sergio Bitar.
- IV. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** Primero.
- V. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** -----
- VI. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 2 de julio de 1996.
- VII. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** Primer informe, en general y en particular.
- VIII. **URGENCIA:** No tiene.
- IX. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** Código del Trabajo.
- X. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO PROPUESTO:** Consta de un artículo único.
- XI. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** Ampliar la obligación de tener salas cunas a los centros o complejos industriales y de servicios, administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.
- XII. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** No hay.
- XIII. **ACUERDOS:** Aprobado en general y en particular (3 x 0).

Valparaíso, 28 de noviembre de 2001.

MARIO LABBÉ ARANEDA  
Secretario de la Comisión