

Informe de Impacto Regulatorio Estándar



Tipo de Normativa: Proyecto de ley

Materia: MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE EQUIPARA EL DERECHO DE SALA CUNA PARA LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, EN LAS

Ministerio que lidera: Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerios que firman: Ministerio de Desarrollo Social y Familia; Ministerio de Hacienda; Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Fecha Informe: 04/01/2022 12:57:50

Evaluación Preliminar

I. Propuesta

Descripción

1) Fomentar la participación laboral femenina.; 2) Equiparar el acceso al derecho de sala cuna, eliminando el guarismo 20 del inciso 1° del art. 203 del Código del Trabajo; 3) Ampliar el universo de beneficiarias de este derecho; 4) Crear el Fondo de Sala Cuna, cuyo objeto es contribuir al financiamiento del otorgamiento del beneficio de sala cuna, a través del pago del Aporte de Sala Cuna; y 5) Crear el Registro Nacional de Cuidadores, para sentar las bases de un “Sistema Mixto de Cuidado”, que compatibilice el sistema institucional que actualmente existente en el país, con uno local y vecinal, que le de alternativas de cuidado a nuestras madres, padres y adultos mayores.

Sí

Cambios normativos

Cambios Normativos: No mantiene registro.

Rango de la Regulación: No mantiene registro.

II. Descripción General

Problema identificado

El artículo 203 del Código del Trabajo, que establece el derecho a sala cuna, otorga el derecho a las trabajadoras solo en caso en que se desempeñen en una empresa con al menos 20 trabajadoras mujeres, lo que supone una barrera de entrada y discriminación contra las mujeres muy importante. Asimismo, conlleva el encarecimiento de su contratación versus contratar a un hombre.

Con el proyecto de ley se elimina la discriminación y se intenta garantizar su otorgamiento a través del pago de un aporte para los empleadores que han otorgado el beneficio a las trabajadoras, indistintamente el número de mujeres que exista en una empresa.

Objetivos esperados

Objetivos: 1. Fomentar la participación laboral femenina. 2. Equiparar el acceso al derecho de sala cuna, eliminando la discriminación del número mínimo de trabajadoras que se deben desempeñar en una empresa (20) para acceder a este beneficio (art. 203 del Código del Trabajo). 3. Ampliar el universo de beneficiarias de este derecho, tanto para trabajadoras dependientes del sector privado como para las trabajadoras independientes, que cumplan con determinados requisitos. Asimismo, se amplía el derecho para trabajadoras que prestan servicios para personas naturales y no para empresas, como es el caso de las trabajadoras de casa particular. 4. Crear el Fondo de Sala Cuna, cuyo objeto es contribuir al financiamiento del otorgamiento del beneficio de sala cuna, a través del pago del Aporte de Sala Cuna. 5. Crear el Registro Nacional de Cuidadores, para sentar las bases de un “Sistema Mixto de Cuidado”, que compatibilice el sistema institucional que actualmente existente en el país, con uno local y vecinal, que le de alternativas de cuidado a nuestras madres, padres y

adultos mayores.

Alternativas consideradas

Se han considerado varias alternativas, siendo ésta la más relevante.

Justificación de la propuesta

La propuesta se justifica plenamente por los efectos inmediatos que produce, incremento de universo de beneficiarias del derecho a sala cuna y por tratarse de un incentivo real a que los empleadores otorguen el beneficio, ya que el pago del Aporte de Sala Cuna se da contra pago efectivo de parte del empleador.

Descripción del contenido de la propuesta

No mantiene registro.

Entrada en Vigencia

No mantiene registro.

III. Agentes o grupos impactados directamente por la propuesta

Agentes o Grupos	Costos	Beneficios
Personas naturales	Sí	Sí
Personas consumidoras	No	No
Trabajadores y trabajadoras	No	Sí
Empresas	Sí	Sí
Micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)	Sí	Sí
Instituciones del Sector Público	No	No
Mujeres	No	No
Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)	No	No
Personas con discapacidad	No	No
Comunidad LGTBIAQ+	No	No
Pueblos originarios	No	No
Personas migrantes	No	No

Detalle de la distribución del impacto

Al eliminar el número mínimo de trabajadoras que deben desempeñarse en una empresa para otorgar el derecho a sala cuna y al establecer una nueva cotización adicional de cargo del empleador, se está "afectando" a los empleadores, los que de aprobarse la ley en los términos ahí establecidos tendrán que otorgar el beneficio de sala cuna teniendo una o más trabajadoras. Como contrapartida, se establece que el Fondo de Sala Cuna contribuirá al financiamiento del beneficio de sala cuna, mediante del pago del Aporte de Sala Cuna, que le permitirá a los empleadores reembolsar todo o parte de lo que hayan gastado al otorgar este derecho.

Aplicación diferenciada a Mipymes

Sí

Impacto en género

No especificado

Detalle de impacto en género

No aplica

IV. Costos Esperados

Tipos de Costos	
Costos financieros directos	Sí
Costos de cumplimiento	No
Costos indirectos	No

V. Impacto Neto

Distribución de los efectos esperados

Región:

No tiene impacto específico por región.

Sector Económico:

No tiene un impacto específico por sector .

Grupo Etario:

Primera infancia (0-4 años); Jóvenes (20-24 años); Personas adultas.

Magnitud y ámbito del impacto esperado

La propuesta tiene un alto impacto esperado en los siguientes ámbitos: La propuesta tiene un alto impacto esperado en los siguientes ámbitos: Empleo; Empleo; Derechos humanos;

Asimismo, se espera que impacte en menor medida los siguientes ámbitos: Asimismo, se espera que impacte en menor medida los siguientes ámbitos: Se espera que la propuesta tenga un bajo impacto en: Se espera que la propuesta tenga un bajo impacto en: Se espera que la propuesta tenga un bajo impacto en: Asimismo, se espera que impacte en menor medida los siguientes ámbitos: Asimismo, se espera que impacte en menor medida los siguientes ámbitos: Se espera que la propuesta tenga un bajo impacto en: Asimismo, se espera que impacte en menor medida los siguientes ámbitos: Asimismo, se espera que impacte en menor medida los siguientes ámbitos: Se espera que la propuesta tenga un bajo impacto en: Asimismo, se espera que impacte en menor medida los siguientes ámbitos: Se espera que la propuesta tenga un bajo impacto en: Presupuesto público; Estándares y acuerdos internacionales; Acceso a la justicia; Empleo; Salud; Derechos humanos; Desarrollo cultural, patrimonial y creación artística; Acceso a la justicia; Derechos humanos; Estándares y acuerdos internacionales; Salud; Presupuesto público; Orden y seguridad pública; Estándares y acuerdos internacionales; Innovación, desarrollo tecnológico e investigación; Desarrollo regional y descentralización; Desarrollo logístico; Desarrollo cultural, patrimonial y creación artística; Presupuesto público; Derechos humanos; Presupuesto público; Empleo; Reinserción e integración social; Desarrollo regional y descentralización; Innovación, desarrollo tecnológico e investigación; Desarrollo regional y descentralización; Presupuesto público; Innovación, desarrollo tecnológico e investigación; Desarrollo regional y descentralización; Empleo; Salud; Presupuesto público; Presupuesto público; Salud;

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE EQUIPARA EL DERECHO DE SALA CUNA PARA LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, EN LAS

Informe Impacto Regulatorio Estándar

I. Problema Identificado

Diagnóstico

El artículo 203 del Código del Trabajo ha limitado fuertemente la posibilidad de generar una mayor inclusión laboral de las mujeres, poniendo restricciones a la contratación de trabajadoras más allá del número que la ley dispone a efectos de generar el derecho de sala cuna. En razón de lo anterior, desde el año 2011 a la fecha se han promovido distintos proyectos de ley con el fin de modificar el artículo 203 del Código del Trabajo, y levantar la consecuente barrera que éste conlleva. Sin embargo, el contexto actual de la pandemia del Covid-19 nos posiciona en una situación de especial urgencia, ya que el empleo formal femenino ha retrocedido abruptamente. En este sentido, existe una distancia considerable en la participación en el mercado laboral, ya que, los hombres alcanzan un 68,8% de participación en el mercado laboral, mientras que las mujeres un 46,9%, es decir, una brecha de 21,9 puntos porcentuales según lo indica la Encuesta Nacional de Empleo.

Iniciativas anteriores

Entre otras iniciativas, el proyecto de ley de Sala Cuna Universal actualmente en discusión en el Congreso (boletín 12.026-13)

Justificación de la intervención

Se estima que un proyecto de ley que se haga cargo de este tema, abordado desde una óptica de ampliar el acceso al beneficio de sala cuna y aumentar el universo de beneficiarias, con el consecuente apoyo fiscal en caso que se otorgue el derecho por medio de aporte de sala cuna, sí tiene posibilidades de ser aprobada en el Congreso y ha sido transversalmente solicitado por parlamentarios.

II. Objetivos esperados

Elección de objetivos

Objetivos:

- 1.Fomentar la participación laboral femenina.
- 2.Equiparar el acceso al derecho de sala cuna, eliminando la discriminación del número mínimo de trabajadoras que se deben desempeñar en una empresa (20) para acceder a este beneficio (art. 203 del Código del Trabajo).
- 3.Ampliar el universo de beneficiarias de este derecho, tanto para trabajadoras dependientes del sector privado como para las trabajadoras independientes, que cumplan con determinados requisitos. Asimismo, se amplía el derecho para trabajadoras que prestan servicios para personas naturales y no para empresas, como es el caso de las trabajadoras de casa particular.
- 4.Crear el Fondo de Sala Cuna, cuyo objeto es contribuir al financiamiento del otorgamiento del beneficio de sala cuna, a través del pago del Aporte de Sala Cuna.
- 5.Crear el Registro Nacional de Cuidadores, para sentar las bases de un "Sistema Mixto de Cuidado", que compatibilice el sistema institucional que actualmente existente en el país, con uno local y vecinal, que le de alternativas de cuidado a nuestras madres, padres y adultos mayores.

Priorización

Todos los objetivos planteados son prioritarios.

III. Participación

Consulta actores interesados

Se conversó esta iniciativa, sus fundamentos y alcance, entre otros, con las siguientes organizaciones y/o actores sociales relevantes:

- Fundación Chile Mujeres
- Comunidad Mujer
- Consejo de la Sociedad Civil (COSOC)
- Consejo Asesor en esta materia

Coordinación intragubernamental e internacional

Esta iniciativa fue el trabajo en conjunto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Adicionalmente, se trabajó en conjunto con la Superintendencia de Pensiones, Instituto de Previsión Social y la Tesorería General de la República. Respecto de la coordinación internacional, hubo coordinación e intercambios con el Banco Mundial.

IV. Alternativas consideradas

Mejores prácticas internacionales

Existen países tales como Dinamarca, Suecia y Francia, en las que el gobierno subvenciona directamente los servicios y la implementación de cuidados directos de niños y niñas, desde su nacimiento hasta la entrada a la educación primaria. Por su parte, en Japón y en los Países Bajos, se requiere que los empleadores entreguen el cuidado infantil, independiente de requisitos específicos.

Alternativa escogida

La alternativa escogida a través del proyecto de ley se inspira en los sistemas implementados en los países antes mencionados, adecuándola a la realidad nacional y a un cambio legal que tuviera probabilidades razonables de cumplir con los objetivos propuestos, y de avanzar en la tramitación legislativa.

V. Implementación y evaluación

Detalle de la implementación de la nueva regulación

Las modificaciones que se realizan al Código del Trabajo, así como también la obligación de comenzar a cotizar el 0,1% adicional, entrarán a regir con la publicación del proyecto en el Diario Oficial. La obligación de cotizar para trabajadores independientes comenzará a regir al segundo año de la entrada en vigencia de la ley.

Se están desarrollando coordinaciones entre el Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Pensiones, Tesorería General de la República y otros servicios e instituciones involucradas en esta iniciativa para poder implementar esta iniciativa.

Riesgos previstos

Los principales riesgos previstos son de carácter prácticos, y dicen relación con la presentación de las solicitudes del aporte de sala cuna ante el Instituto de Previsión Social (IPS). Se están tomando los resguardos y adelantando el trabajo con esta institución para facilitar este trámite y dar a conocer oportunamente el sistema al público en general.

Evaluación de desempeño

No aplica

VI. Impacto de la propuesta

Descripción y estimación de impactados por la regulación

Los afectados por esta ley son todos los empleadores que tengan trabajadoras contratadas, ya que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna aplicará, indistintamente si tienen contratados a una o más de 20 mujeres en la empresa. La

afectación se mitiga -en todo o parte- por el derecho al aporte de sala cuna a que tendrá derecho el empleador que entregue el beneficio de sala cuna.

Tipos de costos

Se indican en el Informe Financiero de la propuesta.

Tipos de beneficios

De aprobarse esta iniciativa habrá un beneficio directo para todas las mujeres trabajadoras, tanto dependientes como independientes, que tengan niños o niñas menores de 2 años de edad, las que podrán acceder al beneficio de sala cuna, indistintamente si hay más trabajadoras mujeres en la empresa. Se extenderá también este beneficio a trabajadoras mujeres que laboren para empleadores personas naturales, tales como las trabajadoras de casa particular, que serán beneficiadas con esta iniciativa.