

Grupos

Fundación ChileMujeres / Mujeres Empresarias / +Mujeres

Propuesta para reformar el artículo 203 del CT
sobre salas cunas.



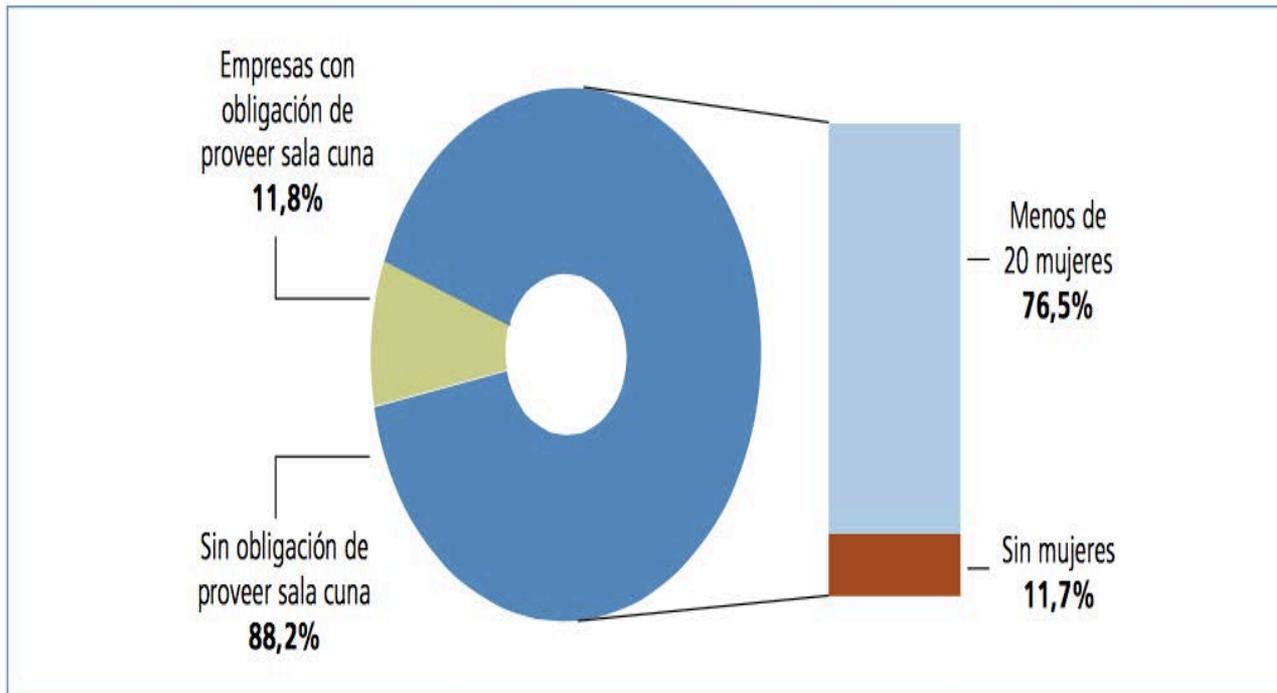
**GRUPO3 ES UNA ASOCIACIÓN ENTRE
FUNDACIÓN CHILEMUJERES,
MUJERES EMPRESARIAS Y +MUJERES
PARA PROMOVER EL DESARROLLO DEL
TRABAJO FEMENINO EN CHILE.**

Grupos

CIFRAS SALA CUNA

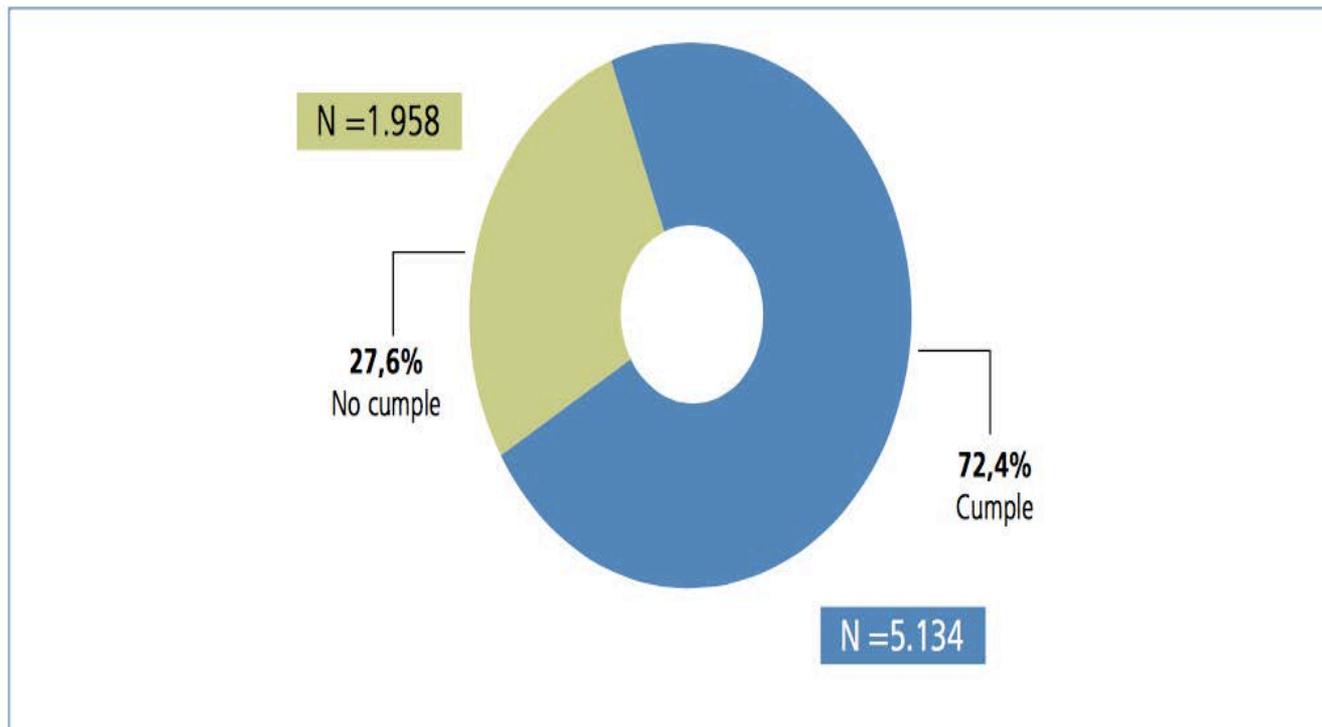
Grupos

Solo un 11,8% de las empresas tiene 20 o mas trabajadoras



Grupos

Del total de las empresas obligadas a pagar sala cuna, un 27,6% no cumple con la obligación.



Grupos

Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono (1)

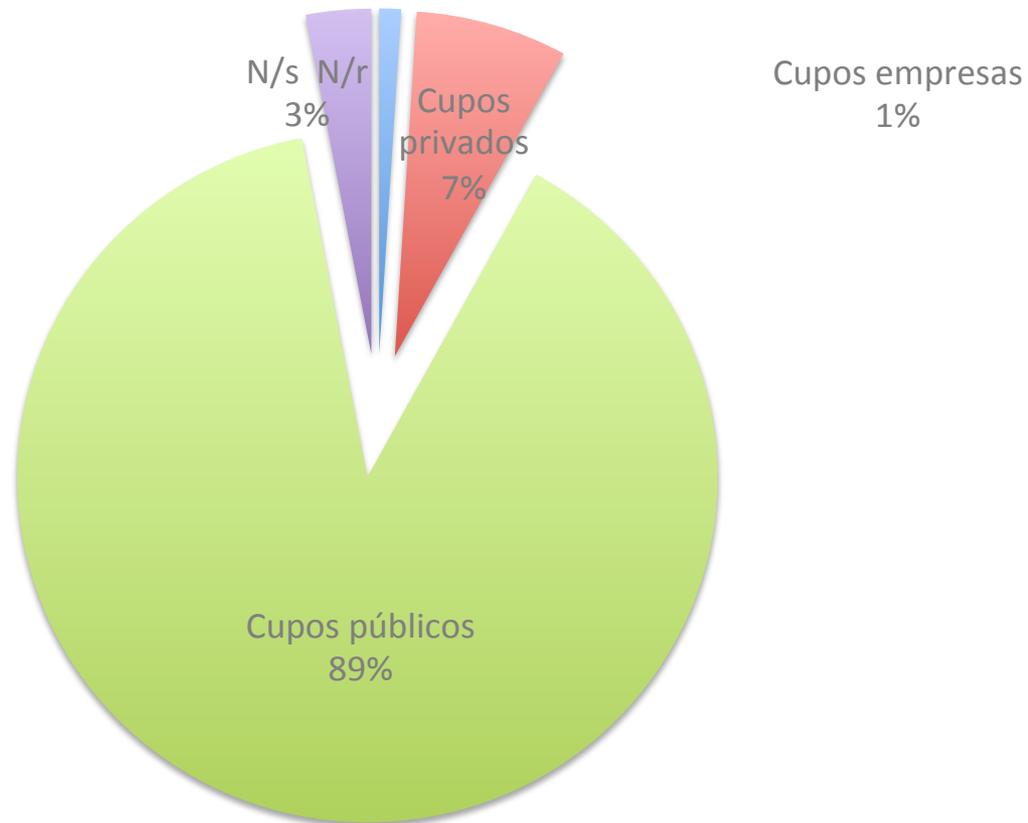
Razones	Cantidad	Porcentaje
No entrega razón	232	13,2%
Porque esta empresa no tiene los medios	36	2,0%
Porque se negocia el tema	108	6,2%
Porque las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones	1.375	78,5%
Total	1.751	100,0%

(1) Considera las empresas que registran 20 o más trabajadoras y con hijos menores de dos años.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Grupo 3

Asistencia a jardines infantiles



Fuente: Comunidad Mujer, “Mujer y Trabajo: provisión de sala cuna, la esperada sustitución del artículo 203”, 2012.

Grupos

Razones de no asistencia de niños de 0 a 3 años a salas cunas o jardines infantiles:

No es necesario porque lo cuidan en la casa	75.1
No me parece necesario que asista a esa edad	10.4
Desconfío del cuidado que recibirá	2.5
Se enfermaría mucho	1.7
Tiene discapacidad o requiere establecimiento de educación especial	0.4
Económicas	1.1
De acceso a establecimiento educacional	4.6
Otras razones	2.6
No sabe no responde	1.7

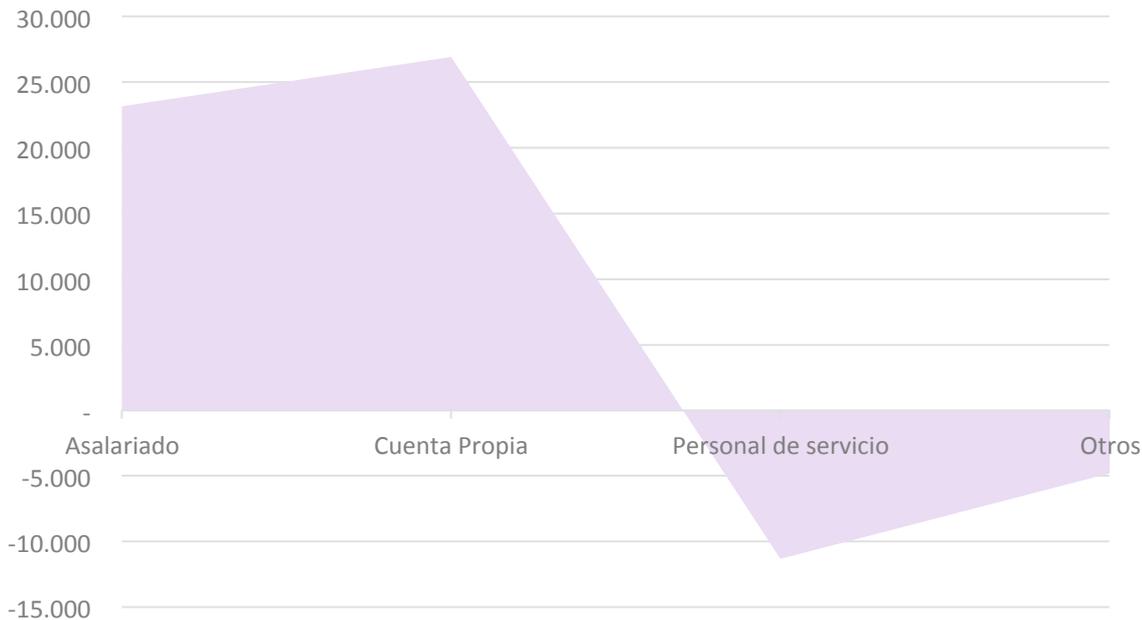
Fuente: Casen 2013.

Grupos

CIFRAS EMPLEO FEMENINO

Mercado laboral femenino: Descomposición en la creación de empleos

Creación de empleo femenino



**Más de la mitad de los
empleos creados
corresponden a
trabajos por cuenta
propia**

Últimas cifras de empleo femenino: Participación laboral

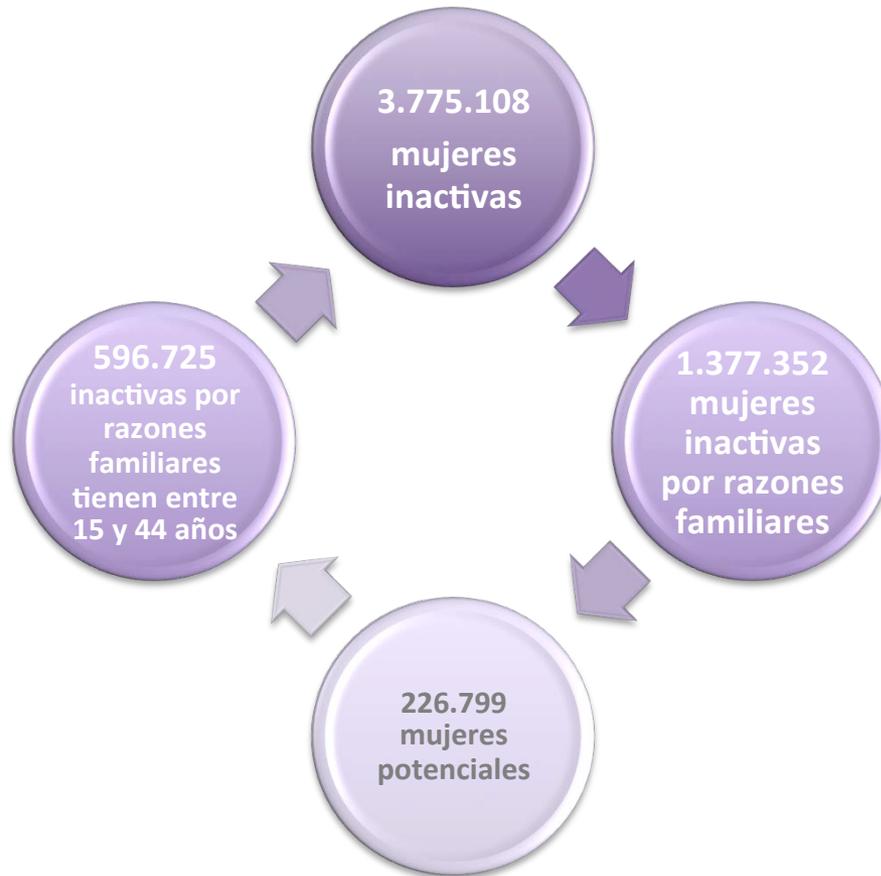
	Mujeres	Hombres	diferencia
Desempleo	7,30%	6,60%	-0,70%
Tasa de participación	48%	71,20%	23,20%
Tasa de ocupación	44,50%	66,50%	22,00%

La TPLF esta estancada en 48% con una brecha de 23,2%.

Empleo por cuenta propia representa un 22% de la fuerza laboral con un ingreso promedio de \$200 mil mensuales en mujeres

Grupos

Últimas cifras de empleo Femenino: Inactivas



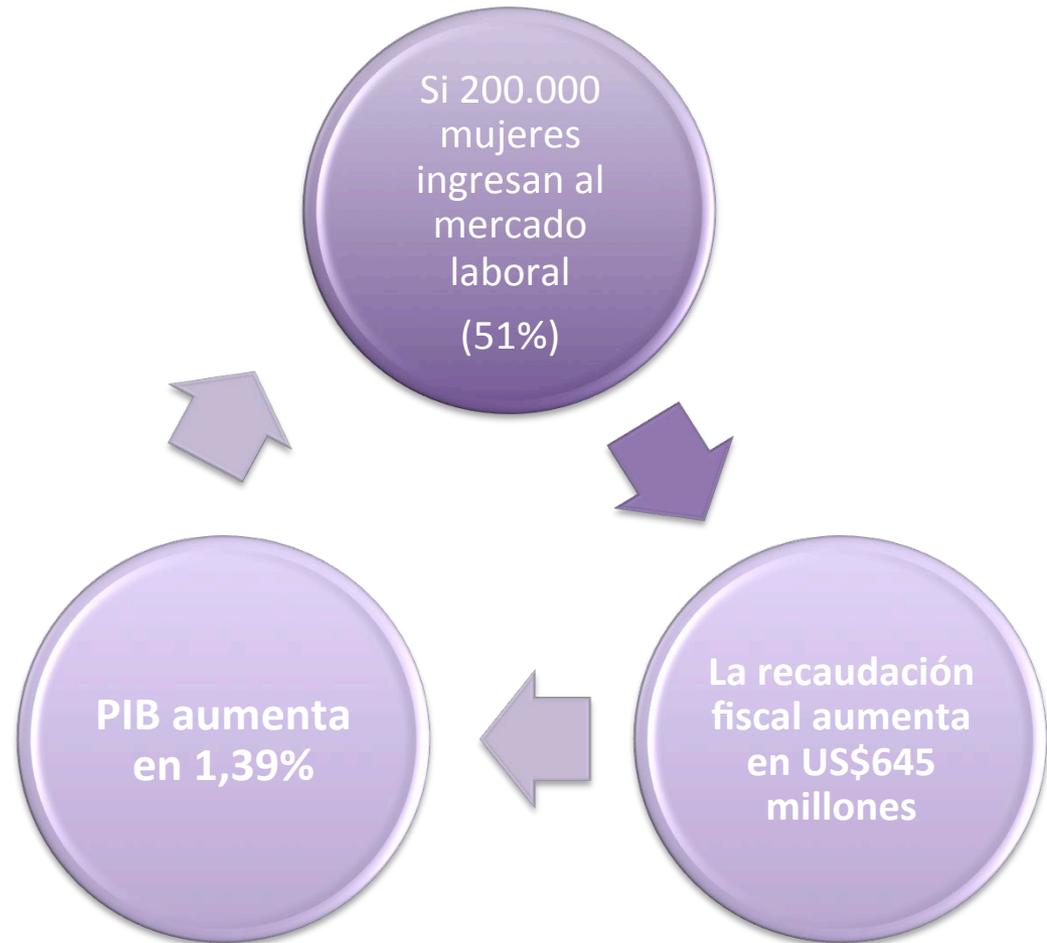
Fuente: INE, 2015.

Grupo 3

Incorporación inactivas: Beneficios económicos

Aún bajo promedio
de América Latina:
55%

Y muy por debajo
promedio OCDE:
61%



Fuente: Subsecretaría de Economía, “Mas mujeres en la economía” 2015.

BENEFICIOS PARA CHILE DE UNA MAYOR INCORPORACION LABORAL FEMENINA



Grupos

Beneficios económicos de aumentar el trabajo femenino:

Subir 1 punto la tasa de participación laboral femenina generaría un aumento del empleo de 0,9% y alrededor de 0,5% de mayor crecimiento económico (US\$232 millones en recaudación).

Cerrar la brecha total aportaría entre 1,6% y 2,8% adicional al PIB lo que significa una recaudación fiscal de hasta US\$ 1.300 millones.

Fuente: CLAPES 2016

Grupos

Rol del trabajo femenino en la superación de la pobreza:

Para superar la pobreza, la clave está en fortalecer el trabajo femenino remunerado

Si la tasa de empleo de las mujeres en cada decil fuera igual al de los hombres, el aumento de ingresos autónomos por hogar sería significativo, especialmente en los grupos más vulnerables:

- + 35% en primer decil
- + 24% en segundo decil
- + 10% en demás deciles,

Con lo cual el índice GINI disminuiría en dos puntos

Fuente: Velasco A y C Huneuus, “Contra la desigualdad”, Ed. Random House, 2011.

Grupos

REFORMA “AL 203”

que establece la obligación de tener o pagar salas cunas para las empresas con 20 o más trabajadoras

Las Comisiones Asesoras Presidenciales:

Trabajo y equidad

Mujer, trabajo y maternidad

Pensiones 2015

Comisión Nacional de Productividad

Grupos

POR QUÉ REFORMAR “EL 203”

Razones económicas

Convenios OIT

Razones legales

Grupos

Razones económicas

Grupos

Perjudica el salario inicial de las mujeres y con ello el de toda su vida laboral:

Las mujeres que trabajan en empresas con 20 o más trabajadoras tienen un salario inicial menor entre \$24 mil y \$53 mil (diferencia entre 9% y 20%)

Pradda, Rucci y Urzúa, “The effect of Mandated Child Care on Female Wages in Chile”, Abril 2015

Grupos

Distorsión en el mercado laboral:

Mala asignación de recursos al crear un costo adicional a la contratación femenina

Genera una baja participación laboral femenina produciendo efectos negativos en la productividad y actividad económica

Grupos

Convenios OIT

Grupos

No respeta Convenio 183 OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación) ratificado por Chile en 1971.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

(a) **cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;**

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales:

(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.

Grupos

No respeta Convenio 156 OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares ratificado por Chile en 1994.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las **personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.**
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Grupos

No respeta Convenio 183 OIT sobre Protección a la Maternidad ratificado por Chile en 1994.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la **maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo**, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

Grupos

Razones legales

Grupos

Código del Trabajo contempla el principio de corresponsabilidad parental

Ley 20.940 (Reforma Laboral) lo incorpora expresamente por propuesta Fundación ChileMujeres
(Art. 306 CT: materias de negociación colectiva)

Grupos

“El 203” NO CONTEMPLA PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL:

Única norma del título de “Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” del Código del Trabajo que no ha asumido este principio

Grupos

Principio de corresponsabilidad:

Ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos

(Art. 224 Código Civil)

Grupos

Derecho a sala cuna es extensible al padre sólo:

Si la madre fallece

(Art. 203 inciso final CT)

Ha obtenido el cuidado personal del niño(a)

(Art. 203 inciso 8º CT)

Grupos

PROPUESTA:

Reformar “el 203”

Derecho a sala cuna para padres y madres trabajadores

Propuesta para reformar “el 203”

Grupo 3

Principios del proyecto:

Corresponsabilidad parental, factibilidad y formalidad laboral

- Derecho a sala cuna para padres y madres trabajadores asalariados (incluye trabajadores casa particular) con hijos menores de 3 años (edad pre escolar)
- Para todas las empresas sin número de trabajadores(as)
- El pago es efectuado por la empresa pero descontado del pago de impuestos por medio de crédito fiscal al impuesto a la renta de primera categoría por el PPM

Grupos

Principios propuesta:

“Derecho a sala cuna para padres y madres trabajadores”.

Corresponsabilidad
parental

Factibilidad

Formalidad laboral

Grupos

Principio corresponsabilidad parental

Derecho para padres y madres trabajadores asalariados

Sin número (se elimina el 20 o más)

Grupos

Principio factibilidad

Que se siga pagando de igual forma que hoy por los empleadores

Que empresas de padre y madre paguen la sala cuna por partes iguales

Grupos

Principio formalidad laboral

No encarecer la contratación
No desincentivar la contratación

Costo no sea de la empresa:

Especialmente por las pymes

Empresas tengan un crédito contra el impuesto a la renta de primera categoría

Crédito al Pago Provisional
Mensual
(PPM)
Formulario 29

Grupo3

Costo para el fisco de salas cunas para niños de 0 a 3 años

Tasa de asistencia	Asistencia	Costo UM\$S anual
32%		116
50%		181

Supuestos cálculos costos:

- Costo mensual de \$200 mil por sala cuna
- Sala cuna y jardin infantil para niños del cuarto y quinto quintil cuyos padres sean asalariados y trabajadores de casa particular (actualmente no cuentan con acceso gratuito a sala cuna y jardines infantiles Junji e Integra)

Fuente: Elaboración propia Grupo3 en base a Casen 2013.

Grupo3

Si 50 mil mujeres ingresan al mercado laboral:

Recaudación fiscal adicional USM\$162 M (48,7%)**

Participación laboral femenina:

48,7%*

7 puntos menos que América Latina
14 puntos menos que OCDE**

*Fuente: Elaboración propia Grupo3 en base a INE 2016

**Promedio América Latina: 55%. Promedio OCDE: 61%, de países desarrollados que incluye Estados Unidos, Australia, España, Suiza, Holanda, Reino Unido, Alemania, Austria, Nueva Zelanda, Canadá, Francia, Dinamarca, Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia. Fuente: INE, OCDE, CEPAL

Grupos

En resumen:

“Derecho a sala cuna para padres y madres trabajadores”

- Derecho a sala cuna para padres y madres trabajadores asalariados con hijos de 0 a 3 años
- Sin límite de trabajadores hombres o mujeres
- Empresas seguirán efectuando el pago.
- Empresas no asumirán el costo mediante un crédito fiscal contra el impuesto a la renta de primera categoría, por medio del PPM

Grupos

En resumen:

La propuesta busca promover:

- **Corresponsabilidad parental** porque la crianza y educación de los hijos es deber y derecho de padre y madre
- **Formalidad laboral**, incentivando la contratación femenina terminado con una norma que encarece la contratación de mujeres
- **No afectar a las pymes** por el crédito contra el PPM



**GRUPO3 ES UNA ASOCIACIÓN ENTRE
FUNDACIÓN CHILEMUJERES,
MUJERES EMPRESARIAS Y +MUJERES
PARA PROMOVER EL DESARROLLO DEL
TRABAJO FEMENINO EN CHILE.**

contacto@grupo3.org

www.grupo3.org