

Capítulo 9

Protección a la maternidad
y responsabilidades parentales

El Código del Trabajo establece el principio de protección a la maternidad, cautelando la estabilidad laboral de la mujer embarazada, por medio de su derecho a fuero. Asimismo resguarda que las condiciones de trabajo no afecten su estado de gravidez, garantiza el descanso pre y post natal, el derecho de alimentación y sala cuna, y también la licencia para atender la salud de un hijo o hija menor de un año que padezca una enfermedad grave. Los derechos a permisos y subsidios, también son aplicables en los casos de adopción o tuición de menores, respaldado por una resolución judicial, pudiendo también otorgarse a los padres, cuando corresponda.

Todos los derechos sobre esta materia son irrenunciables y no compensables en dinero, si bien, por ejemplo, en el caso específico de la sala cuna y bajo muy limitadas circunstancias, sea posible utilizar un bono, esto no extingue la posibilidad de exigir su cumplimiento conforme a la ley.

Los distintos proyectos de ley que han sido tramitados en el Congreso Nacional en los últimos años y que aluden a la protección a la maternidad y a responsabilidades parentales, han tenido como objetivos declarados de política pública: perfeccionar y extender los derechos de protección a la maternidad, conjuntamente con excluirla como factor discriminatorio; incorporar progresivamente al padre en el reconocimiento de derechos, como una manera de posibilitar un mayor equilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares de hombres y mujeres; y asegurar a niños y niñas, derechos de alimentación y cuidado en las distintas etapas de su desarrollo.

La Encla 2011 informa sobre la aplicación del derecho a sala cuna, el otorgamiento de fueros, licencias y permisos parentales y el rol de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad.

DERECHO A SALA CUNA DE LAS MADRES TRABAJADORAS

La ley laboral establece el derecho a sala cuna para las madres que trabajan en empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Allí pueden dejar a los hijos e hijas menores de dos años durante el tiempo de trabajo y darles alimento.

El empleador cumple con la obligación legal creando y manteniendo una sala anexa e independiente en los lugares de trabajo, construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes en sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica o pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos/as menores de dos años.

Excepcionalmente, es aceptado como alternativa de cumplimiento legal²⁶, el otorgamiento a la trabajadora de un bono compensatorio para financiar el servicio de sala cuna, el cual procede en determinadas situaciones, detalladas más adelante.

Entonces, el primer requisito que debe cumplirse para que exista la obligación legal de tener sala cuna es que la empresa, ya sea grande, mediana o pequeña²⁷, tenga 20 o más trabajadoras.

26 Dictamen de la Dirección del Trabajo N°3282/0095, de 12.08.2003.

27 Según la clasificación utilizada en la Encla 2011, quedan excluidas del universo a considerar, las microempresas (ocupan entre 5 y 9 trabajadores) y el segmento de pequeñas empresas que ocupan entre 10 y 19 trabajadores.

En efecto, los datos de la Encla 2011 muestran que, del total de empresas encuestadas (79.786 empresas), solo un 11,8% tiene 20 o más mujeres contratadas (9.445 empresas), las que estarían obligadas a proveer de sala cuna. Es el caso del 85,8% de las empresas grandes encuestadas, del 39,8% de las medianas y del 6,2% de las pequeñas.

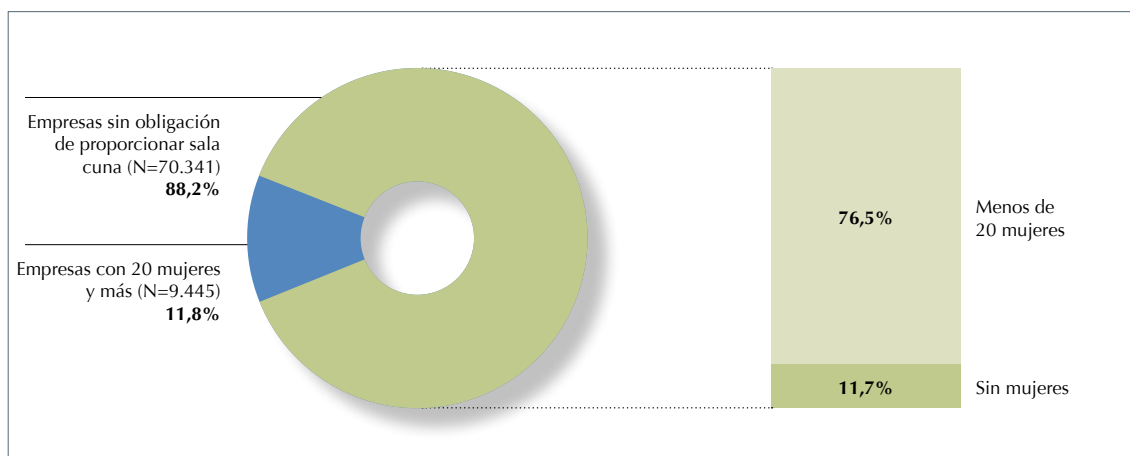
Cuadro 65
Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Pequeña empresa	2.324	6,2%
Mediana empresa	3.553	39,8%
Gran empresa	3.568	85,8%
Total	9.445	11,8%

(1) Porcentaje sobre el total de empresas de cada tamaño.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Del 88,2% del total de empresas excluidas de la obligación legal de proporcionar sala cuna, un 76,5%, tiene menos de 20 trabajadoras en su plantilla, mientras que un 11,7% no tiene trabajadoras.

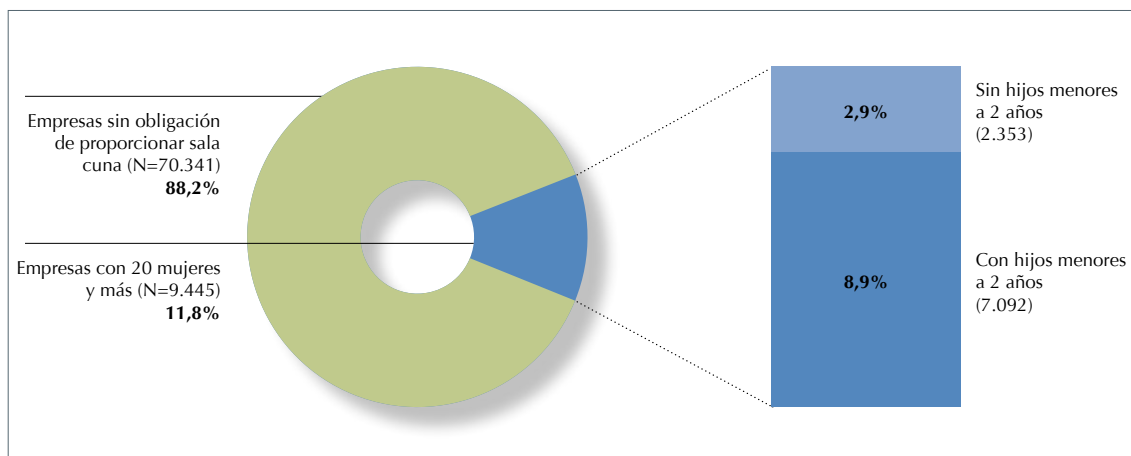
Gráfico 33
Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna



Fuente: Encla 201, Empleadores

Como el ejercicio del derecho a sala cuna está determinado por la condición de que las trabajadoras tengan hijos menores de dos años, es necesario indicar que, del total de 9.445 empresas con obligación de proporcionar sala cuna, solo 7.092 (8,9%) empresas encuestadas por la Encla 2011, deben efectivamente proporcionarla. Quedan eximidas de la obligación un 2,9% de empresas (2.353) que, si bien ocupan 20 o más trabajadoras, estas no tienen hijos menores de dos años.

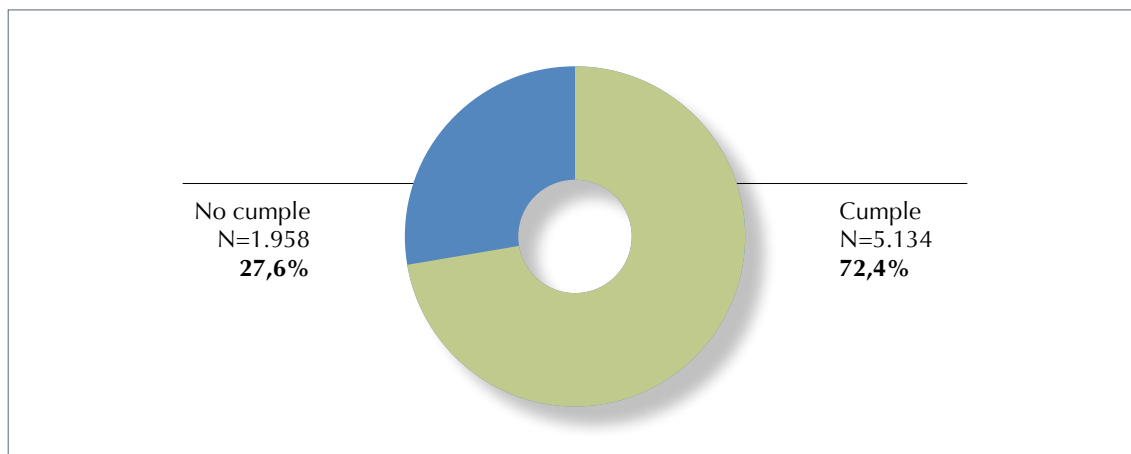
Gráfico 34
Porcentaje de empresas según número de mujeres para cumplimiento de norma sobre derecho a sala cuna



Fuente: Encla 2011, Empleadores

De las 7.092 empresas que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, el 72,4% cumple con la norma y proporciona sala cuna en alguna de sus modalidades; mientras que el 27,6% restante no lo hace.

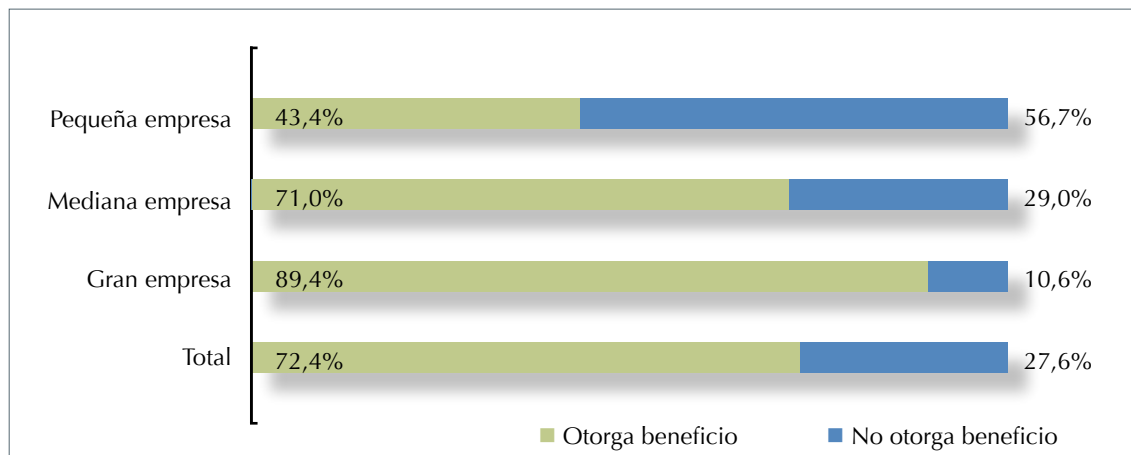
Gráfico 35
Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las empresas encuestadas –con obligación de otorgar el beneficio, por ocupar 20 trabajadoras o más, y tener una proporción de ellas hijos menores de dos años–, que exhiben un mayor nivel de cumplimiento son, principalmente, grandes (89,4%), seguidas de las medianas (71%). En la pequeña empresa es donde la relación se invierte completamente: más de la mitad incumple la norma (56,7%).

Gráfico 36
Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna
(cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años)
por cumplimiento del beneficio, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Considerando la rama de actividad económica, las empresas encuestadas que exhiben mayor cumplimiento de la norma de sala cuna forman parte, en orden de prelación, de: Servicios Sociales y de Salud (95,7%), Actividades Inmobiliarias (91,1%) y Pesca (90%). Solo la primera de ellas es una rama de actividad feminizada²⁸, en que el 75,8% de su personal está constituido por mujeres.

Llama la atención que en otras actividades feminizadas los porcentajes de empresas encuestadas incumplidoras alcanzan proporciones muy elevadas: es el caso de Hoteles y Restaurantes (45,8%) y Enseñanza (25,9%). En el primero, prácticamente la mitad de las empresas con obligación de otorgar el beneficio incumple; y en el segundo caso, casi un tercio²⁹.

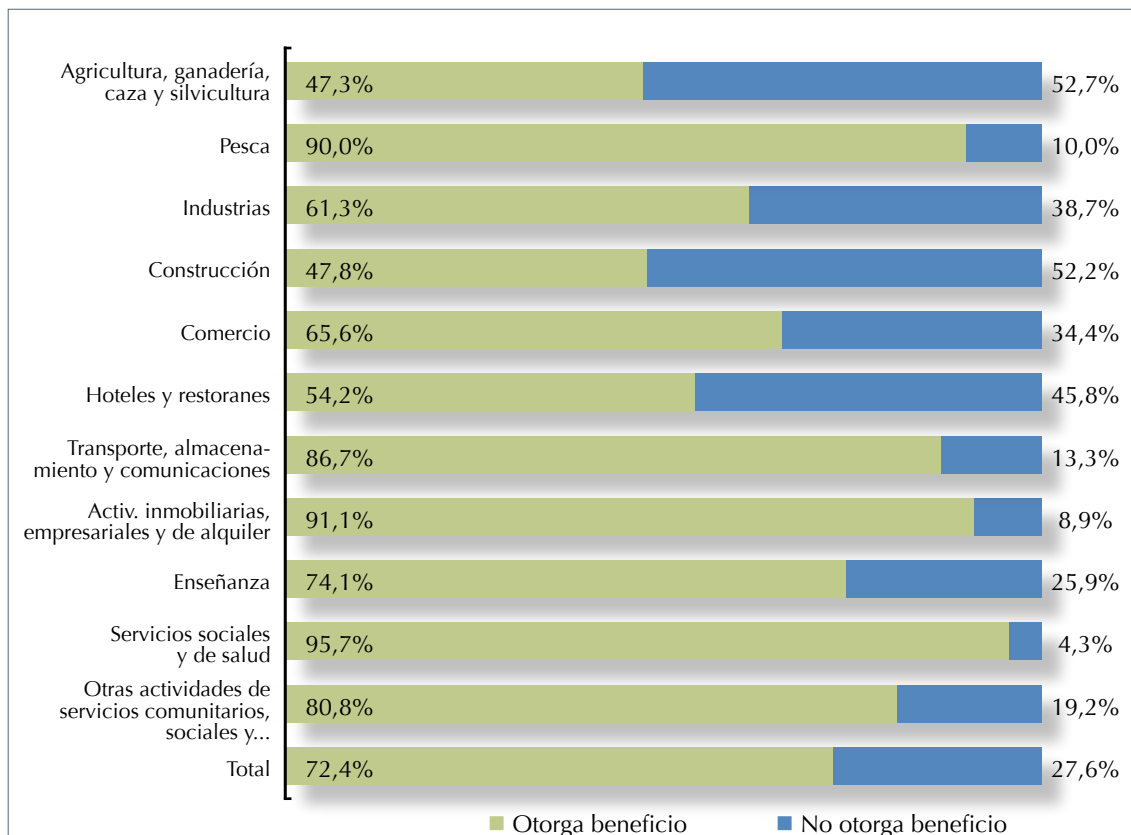
También parece importante destacar la situación de las empresas encuestadas de la actividad Comercio al por Mayor o Menor, que teniendo una dotación de personal femenino relevante³⁰, muestra un 34,4% de empresas que incumplen la norma.

28 Hace referencia a aquellos establecimientos en los que más del 50% de sus trabajadores ocupados corresponden a mujeres.

29 Según datos de la Encla 2011, un 78,3% de los trabajadores de empresas encuestadas de la rama de actividad Enseñanza son mujeres; y también lo son un 61% de trabajadores de empresas encuestadas de Hoteles y restaurantes.

30 Corresponde a 41,2%.

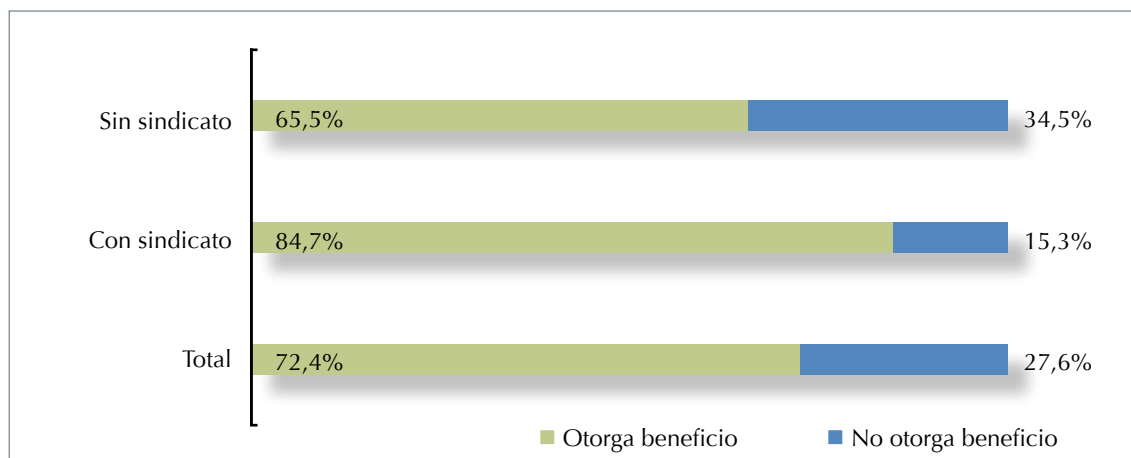
Gráfico 37
Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según rama de actividad económica



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Es interesante constatar que el otorgamiento del beneficio de sala cuna es cumplido en mayor medida en aquellas empresas con sindicato (84,7%), 19,2 p.p. superior que el porcentaje que logra en las empresas sin sindicato (65,5%). No obstante, no puede dejar de relevarse que existe un 15,3% de empresas con sindicato en las que la norma es incumplida. La explicación a este fenómeno podría estar en una escasa vigilancia y defensa del derecho por parte de la organización o en que, a pesar de su vigilancia y defensa, no logra revertir el incumplimiento de la empresa.

Gráfico 38
Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna
(cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años)
por cumplimiento del beneficio, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los motivos o razones que argumentan las empresas que no proporcionan sala cuna a sus trabajadoras son variados. Un 78,5% indica que las trabajadoras no lo requieren o encuentran otras soluciones; un 6,2% dice que el tema lo negocian entre las partes; y un 2% menciona la falta de medios de la empresa. Adicionalmente, otro 13,2% no entrega razones.

Cuadro 66
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. La diferencia de la cifra total del cuadro con la indicada en el gráfico "Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio", corresponde a empresas que no respondieron la pregunta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En orden de prelación, la alternativa o modalidad más difundida para el otorgamiento del beneficio es la contratación de los servicios de sala cuna externa, o asignación de un vale para que la trabajadora busque directamente una alternativa o solución a su necesidad (60,1%); le sigue la entrega de un bono (48,9%), y finalmente, solo un pequeño segmento indica tener sala cuna propia en la empresa (9,2%). Además, un 2,6% de establecimientos lo otorga bajo el concepto de 'otra modalidad', que incluye cuidadoras en el hogar, pago con boletas contra rendición, o aporte de especies.

Cuadro 67
Proporción que representan las empresas (1) que otorgan el beneficio de sala cuna en cada una de sus modalidades, sobre el total de empresas que otorgan el beneficio

Modalidad	% sobre el total de empresas que otorgan sala cuna (2)
Sala cuna de la empresa	9,2%
Sala cuna externa (incluido sistema voucher)	60,1%
Bono	48,9%
Otra modalidad	2,6%

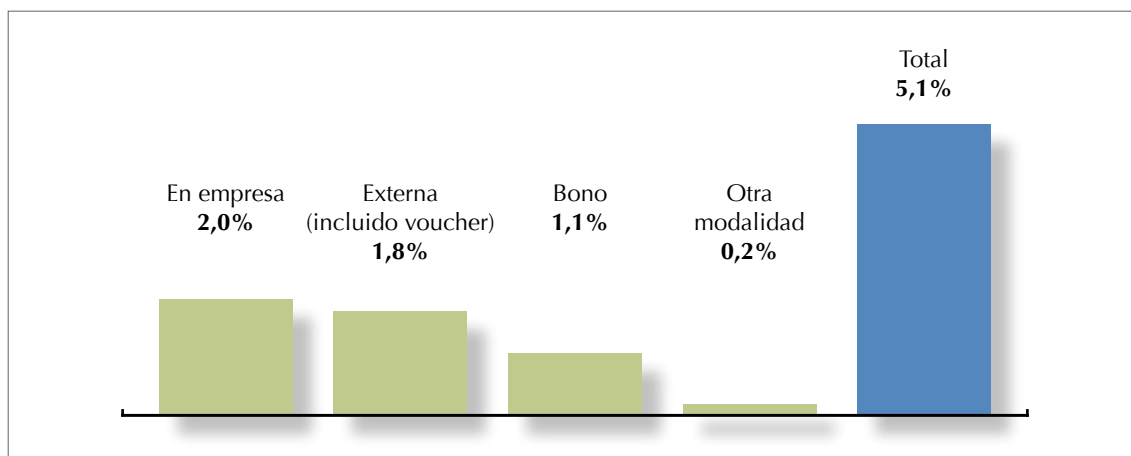
(1) Respuesta de opción múltiple. No suma 100%.

(2) Incluye a empresas que no están obligadas por ley a otorgar beneficio de sala cuna, y sin embargo lo hacen.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, la proporción de trabajadoras que hacía uso del beneficio de sala cuna en el total de contratadas en las empresas encuestadas, al momento de aplicar el cuestionario, alcanzó un 5,1%. La mayoría ocupaba la alternativa sala cuna de empresa y sala cuna externa (sumando un 3,8%).

Gráfico 39
Proporción que representan las mujeres que hacían uso de sala cuna (1), sobre el total de mujeres (2), según modalidad de entrega de beneficio de sala cuna



(1) En el momento de aplicación de la encuesta.

(2) En el denominador, esto es, en el total de mujeres de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia de mujeres haciendo uso de sala cuna.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al momento de la aplicación de la encuesta, el 1,1% de las trabajadoras recibía un bono compensatorio para financiar el servicio de sala cuna. Atendidas las especiales características de la prestación de servicios, La Dirección del Trabajo ha aceptado³¹ la compensación monetaria del beneficio de sala cuna en forma muy excepcional, y en ciertas y determinadas condiciones. Cumplidas estas, la DT permite a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente, facultando a la madre trabajadora que labora para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio. Su monto debe ser el que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio según las alternativas que la ley señala.

31 Dictamen de la Dirección del Trabajo N°3282/0095, de 12.08.2003.

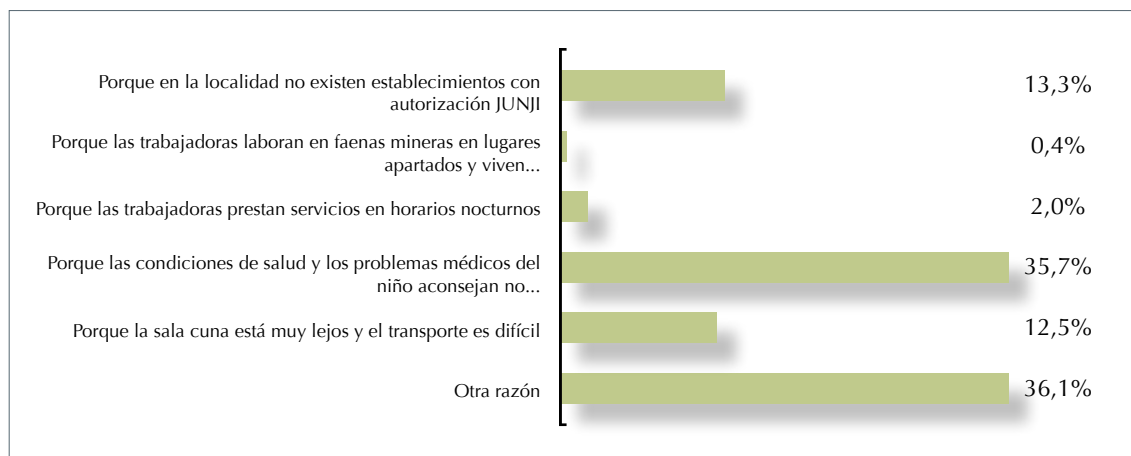
Si las partes llegan a un acuerdo como el mencionado, no podría entenderse como una renuncia de la trabajadora al beneficio de la sala cuna, pudiendo ella solicitarlo a su empleador en cualquier momento, mientras el menor no haya cumplido los dos años.

Las situaciones de excepción son las siguientes: no existencia de ningún establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) en la localidad donde labora la trabajadora; trabajadoras que vivan separadas de sus hijos y en campamentos habilitados por la empresa dueña de las faenas mineras donde se desempeñan y que estén ubicados en lugares apartados de centros urbanos; que las trabajadoras 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.

La Encla 2011 consultó sobre los motivos declarados por las empresas para el otorgamiento del bono. Solo la mitad (51,4%) esgrimió alguna de las razones precedentes, a saber: condiciones de salud y problemas médicos del niño o niña (35,7%); inexistencia en la localidad de establecimiento con autorización de la Junji (13,3%); trabajadoras que prestan servicios en horarios nocturnos (2%) y trabajadoras que laboran en faenas mineras en lugares apartados (0,4%).

El 48,6% restante de las empresas que otorgaban bono por sala cuna, arguyeron razones fundadas en situaciones no contempladas en los casos excepcionales precedentemente señalados: la sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil (12,5%), y otras circunstancias no especificadas (36,1%).

Gráfico 40
Razones declaradas por las empresas para el otorgamiento a las madres trabajadoras de un bono compensatorio por el beneficio de sala cuna



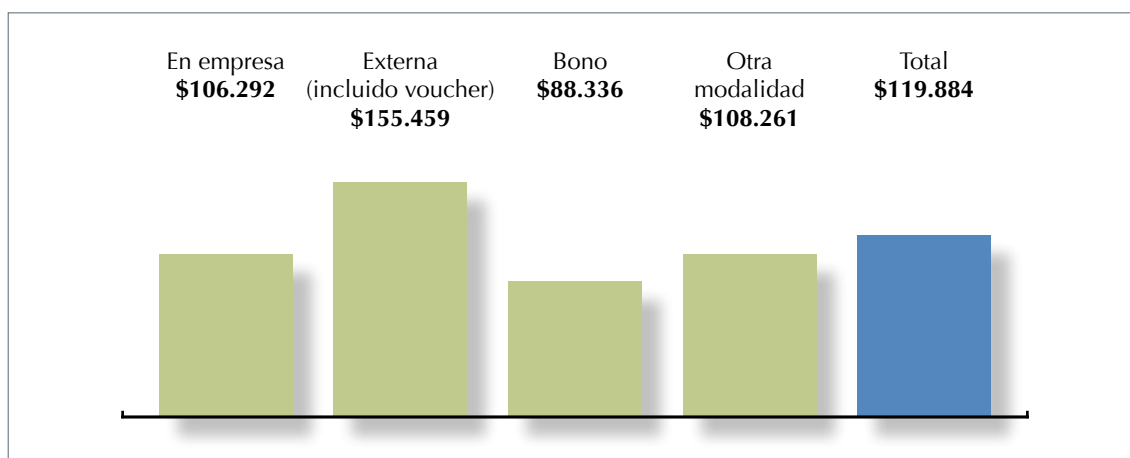
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Además, esta encuesta consultó sobre los costos mensuales promedio, asociados al otorgamiento del beneficio, que cancelan las empresas por cada hijo/a. La sala cuna externa es la modalidad que tiene un costo promedio más elevado (\$155.000 aproximadamente), y que está cercano al monto más frecuente del mercado en relación a estos servicios³².

32 Obviamente, ello tiene especificidades, dependiendo de los estándares de calidad de los servicios que se brindan, de la localización geográfica del establecimiento, etcétera.

El bono compensatorio es la modalidad, en promedio, menos costosa para la empresa (\$88.000). Es probable que su uso como alternativa a la existencia de sala cuna logre conciliar el interés de la empresa por aminorar costos con el de las trabajadoras, ya que puede ocurrir que prefieran dejar a sus niños en casa, al cuidado de algún familiar o contratar una persona que los atienda en el hogar³³. Sin embargo, queda pendiente responder si los montos promedios mensuales aportados compensan efectivamente el derecho a un servicio adecuado de sala cuna, de calidad, formativo y estimulador; o sea, si el bono otorgado es realmente compensatorio.

Gráfico 41
Costo promedio mensual por trabajador (hombres y mujeres) asociado al otorgamiento del beneficio de sala cuna, según modalidad (en pesos de mayo-agosto 2011)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, los datos muestran que, aunque no todas, la mayoría de las trabajadoras con hijos menores de dos años hace uso del beneficio de sala cuna: el 60,3% según la Encla 2011. En el caso de los varones, un 0,4% ha sido beneficiado por esta norma, debido al fallecimiento de la madre o porque una sentencia judicial les había confiado el cuidado del menor.

33 La Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo, Comunidad Mujer-Datavoz-OIT, 2008, consultó sobre las razones que impiden a las mujeres salir a trabajar. El cuidado de los hijos es el tema que aparece como una de las principales: el 63% dijo no estar dispuesta a dejar los niños al cuidado de otra persona o institución y el 60% señaló no tener quién los cuide. En caso de trabajar, la mayoría de las mujeres con hijos que requieren cuidado preferiría contar con un familiar cercano para esta función (52%). Solo un 10% mencionó como alternativa obtener un subsidio del Estado para poder elegir la sala cuna o jardín infantil donde enviar a sus hijos.

FUERO MATERNAL, LICENCIAS Y PERMISOS PARENTALES

La legislación laboral vigente estipula que las trabajadoras y trabajadores, en su condición de madres y padres, tienen derecho a fuero, licencias y permisos parentales, según corresponda.

En relación al fuero, cabe señalar que, además de la madre, el padre trabajador también goza de fuero en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o durante el descanso post natal, como también lo hace la trabajadora o el trabajador soltero o viudo que manifieste al tribunal su voluntad de adoptar un menor, caso en el cual, el plazo se cuenta desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, le confía el cuidado personal del menor u otorga su tuición. La Encla 2011 consultó a las empresas sobre el porcentaje de trabajadores que, en el último año calendario, gozaron de este beneficio.

De acuerdo a las estimaciones que permite hacer la encuesta, las mujeres que gozaron de fuero maternal durante el año calendario, previo a la aplicación de la misma, ascienden al 7,2% (129.671) del total que trabaja en empresas que forman parte del universo de la Encla.

Al analizar este porcentaje según el tamaño de la empresa, no es notoria mayor diferencia entre los distintos segmentos. En general bordean el 7%, y solo en el caso de la microempresa este se eleva hasta el 8,2%, 1 p.p. por sobre el porcentaje promedio general.

Cuadro 68
Cantidad y porcentaje de trabajadoras que hizo uso del fuero maternal
durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	5.347	8,2%
Pequeña empresa	18.347	7,7%
Mediana empresa	16.799	7,7%
Gran empresa	89.179	7,0%
Total	129.671	7,2%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En Chile están legalmente establecidos el descanso de maternidad (pre y post natal)³⁴; el permiso paterno; el permiso por enfermedad grave de/a hijo/a menor de un año; el permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo/a menor de 18 años; permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas³⁵, y los permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora.

34 La ley laboral establece el descanso por maternidad, el cual corresponde al período de descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. En caso del fallecimiento de la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto de él corresponderá al padre quien gozará del mismo, del subsidio y del fuero correspondiente.

35 La Ley N° 20.535 modificó el artículo 199 bis del Código del Trabajo e incorporó nuevos incisos quinto, sexto y séptimo a dicha norma, señalando que “iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante”.

En octubre de 2011, fue incorporado al Código del Trabajo el su artículo 197 bis³⁶ el permiso postnatal parental, el cual establece que las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual perciben un subsidio. Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso será extendido a 18 semanas, situación en que percibirá el 50% del subsidio que le hubiere correspondido.

Si ambos padres son trabajadores, la madre podrá determinar que sea él quien haga uso del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana, y por el tiempo que ella indique; las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio.

Por la fecha de aplicación de este nuevo permiso, la Encla 2011 no alcanzó a capturar datos a su respecto, no obstante será un desafío para la próxima medición conocer la modalidad más utilizada.

A modo de referencia, los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indican que, desde la entrada en vigencia de la ley hasta octubre de 2012, el permiso postnatal parental ha sido escasamente utilizado por los padres³⁷. Además, de las dos modalidades posibles, la mayoría de las trabajadoras opta por el permiso a jornada completa en lugar de la media jornada, siendo esta última modalidad bastante minoritaria.

La Encla sí consultó sobre las licencias presentadas en los tres meses anteriores a su aplicación, atribuidas a los conceptos precedentes, específicamente, a la maternidad (pre y post natal, enfermedades del embarazo y/o parto); y aquellas relacionadas con el cuidado de hijos (enfermedad grave del hijo menor de un año), que la ley confiere como derecho a padres y madres trabajadoras.

Si bien el cuadro siguiente permite observar que el principal motivo de presentación de licencias médicas por parte de trabajadores y trabajadoras es la enfermedad propia (74,2%, como ya ha dicho este informe); la segunda frecuencia agregada refiere a situaciones de maternidad y cuidado de hijos (16,7%).

Cuadro 69
Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas durante los últimos 3 meses, por motivo, según sexo del trabajador

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Enfermedad propia	83,6%	68,9%	74,2%
Enfermedad profesional o accidentes del trabajo	14,8%	4,2%	8,0%
Licencia pre natal	-	4,5%	2,9%
Licencia post natal	-	6,0%	3,8%
Enfermedad relacionada al embarazo y/o parto	-	5,1%	3,3%
Enfermedad del hijo menor de un año	0,1%	10,4%	6,7%
Otros	1,4%	0,9%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

36 Incorporado por la Ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2011.

37 El registro indica que 611 padres, de un total de 36.826, hicieron uso del permiso parental desde el 24 de octubre de 2011 al 26 de octubre de 2012).

Al precisar este dato según sexo, queda claro que a la cuarta parte del universo femenino que hizo uso de algún tipo de licencia, le fue otorgada por dichos motivos (26%); mientras que solo las de un 0,1% de trabajadores se explica por esa razón.

Un aspecto relevante de análisis es el de las licencias por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, en que los trabajadores muestran un mínimo ejercicio (0,1%), lo que reafirma que las responsabilidades familiares, en este caso la atención del hijo enfermo, siguen siendo mayoritariamente un deber de las mujeres (10,4%). También llama la atención que en las trabajadoras sea mayor la proporción de licencias por esta última razón que cada una de los restantes tipos de licencias por maternidad.

Finalmente, esta versión de la encuesta incluyó, por primera vez, una pregunta respecto del permiso paterno, derecho irrenunciable del padre trabajador, a fin de obtener la cantidad de quienes han hecho uso de él, en el último año antes de la aplicación de la encuesta. Su incorporación es un indicador del avance en materia de derechos parentales en relación con la protección de los niños.

Esta prerrogativa consiste en un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un/a hijo/a, que puede utilizar a su elección desde el momento del parto –caso en que será de forma continua, excluyendo el descanso semanal– o bien distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento (también se otorga al padre que esté en proceso de adopción).

La Encla 2011 constata que un 2,5% de padres trabajadores (76.800) hizo uso de este beneficio en el último año calendario. Este comportamiento es muy similar en empresas de distinto tamaño. Las diferencias observadas en este caso también caen dentro del margen de error de la encuesta, no siendo, en consecuencia, estadísticamente significativas.

Cuadro 70
Cantidad y porcentaje de padres trabajadores que en los últimos 12 meses (1) ha utilizado o está haciendo uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo/a, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	3.215	2,6%
Pequeña empresa	13.136	2,5%
Mediana empresa	17.220	2,8%
Gran empresa	43.229	2,3%
Total	76.800	2,5%

(1): Anteriores a la aplicación de la encuesta.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Aunque este porcentaje parece bajo, debe considerarse que ha sido calculado sobre el universo de hombres trabajadores de las empresas. En este sentido, si se considera que la Encla 2011 arroja un total de 129.671 mujeres que gozaron de fuero maternal, equivalente a un 7,2% del total de mujeres en las empresas, la estimación del número de hombres que han hecho uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo no constituye una cifra despreciable, toda vez que ese 7,2% de mujeres incluye a aquellas que aún no han dado a luz y aquellas que sí lo hicieron.

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Los datos indican que un 16,9% de las empresas encuestadas y que negocian colectivamente, han acordado beneficios por maternidad, adicionales a los establecidos en la legislación.

Similar proporción presentan tanto las empresas en que los sindicatos actualmente vigentes negociaron dichas cláusulas del instrumento colectivo (16,7%), como aquellas en que lo hicieron grupos negociadores o sindicatos que, al momento de la aplicación de la encuesta, permanecían inactivos (17,8%).

Cuadro 71
Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato

¿Fueron incluidos beneficios?	Dirigentes Sindicales (empresas con sindicato)		Trabajadores (empresas sin sindicato)		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Sí	781	16,7%	213	17,8%	994	16,9%
No	3.894	83,3%	987	82,2%	4.881	83,1%
Total	4.675	100%	1.201	100%	5.876	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Los beneficios adicionales por maternidad pactados en la negociación colectiva fueron obtenidos, en mayor proporción, en empresas medianas y grandes (24,3% y 23,1%, respectivamente).

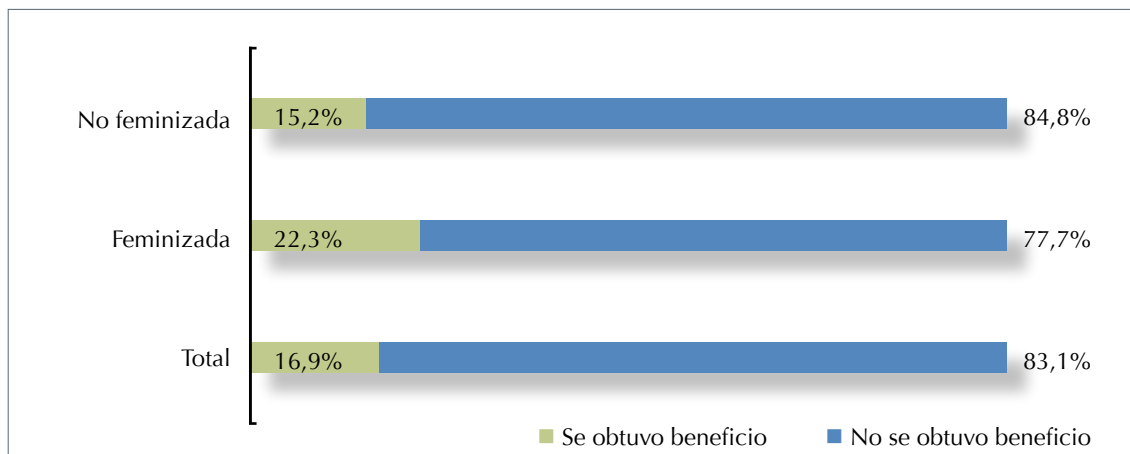
Cuadro 72
Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)	Se obtuvo beneficio	No se obtuvo beneficio	Total
Pequeña empresa	6,0%	94,0%	100,0%
Mediana empresa	24,3%	75,8%	100,0%
Gran empresa	23,1%	76,9%	100,0%
Total	16,9%	83,1%	100,0%

(1) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación, pero están contempladas en la fila total.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales y Trabajadores

También ocurre que los beneficios adicionales por concepto de maternidad son más frecuentes en las empresas feminizadas (22,3%) que en las no feminizadas (15,2%). La diferencia de 7,1 puntos porcentuales entre ambos tipos de empresas no exime la conclusión de la escasez relativa de acuerdos sobre la materia en un porcentaje importante de empresas que cuentan con instrumentos colectivos y que tienen trabajadoras en su dotación de personal.

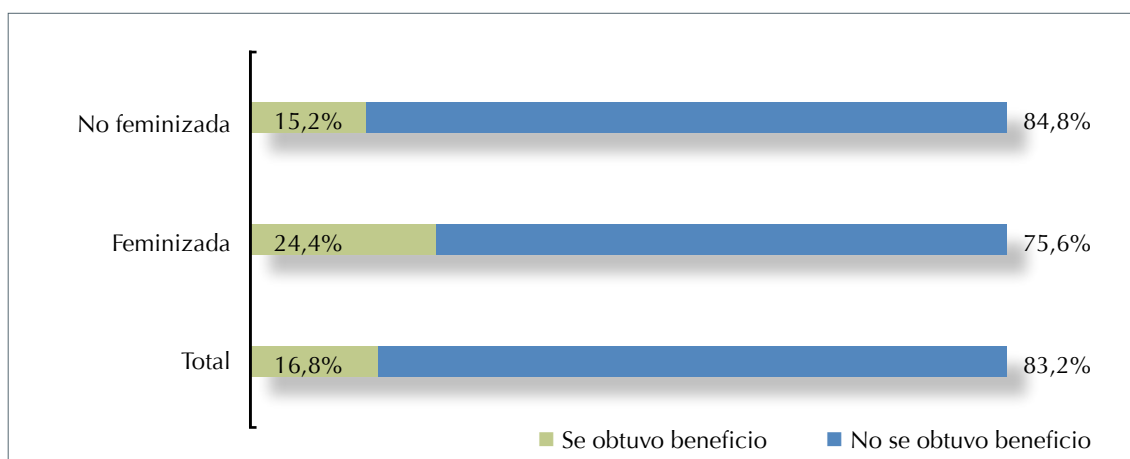
Gráfico 42
Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales, según feminización de la empresa (1)



(1) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Cuando las directivas sindicales están integradas mayoritariamente por trabajadoras aumenta también el porcentaje de empresas con instrumentos colectivos que contienen cláusulas de maternidad adicionales a las estipuladas en la norma laboral: 24,4% versus 15,2% de empresas con directivas no feminizadas. La diferencia entre ambas situaciones es de 9,2 puntos porcentuales.

Gráfico 43
Empresas con instrumento colectivo vigente en que en la última negociación incluyó beneficios adicionales por maternidad, según feminización de la directiva sindical (1)



(1) Directiva sindical feminizada: aquella en que más del 50% de los miembros de la directiva son mujeres.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores