Modifica el Código del Trabajo en materia de procedencia del derecho a sala cuna.
Boletín N°9969-13

Considerandos:

1. Que el código del Trabajo establece en su artículo 203 que las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deben 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 corresponde a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, 20 o más trabajadoras. Se entiende que el empleador cumple con la obligación antes señalada, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

2. Que lo anterior, ha significado un gran avance en materia de derechos laborales para las mujeres y que ha facilitado su inclusión al mundo laboral.

3. Que durante muchos años la Dirección de Trabajo interpretó de esta norma que el objetivo que tuvo en vista el legislador al imponer a las empresas y a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios, de tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años, facultando al mismo tiempo al empleador para cumplir con dicha obligación pagando él directamente los gastos de sala cuna, fue solamente permitir a las trabajadoras disponer de un lugar donde dejar a sus hijos menores mientras concurren a la empresa a prestar sus servicios. Por tanto, la procedencia del beneficio estaba condicionada a que las trabajadoras concurrieran a desempeñar efectivamente sus labores. Que por lo anterior, toda vez que hacían uso de licencia médica, de feriado legal o de permiso por enfermedad u otra causa, las trabajadoras no debían presentarse a la empresa para la cual prestan servicios, por tanto, se concluía que en tales situaciones no concurría el requisito básico enunciado precedentemente, cual es, asistir y realizar efectivamente su trabajo, encontrándose, por tanto, liberado el empleador de cumplir con la obligación en comento, cualquiera que sea la forma que dicho cumplimiento revista, es decir no se encuentra jurídicamente obligado a pagar los gastos de sala cuna durante los periodos en que las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años, hacen uso de licencia médica. (Dictamen 2497/042 de 21/06/2011, 4502/197 de 14/08/1992 y 4618/53 de 02/12/2013).

4. Que recién en diciembre del año 2014, la dirección del trabajo modificó el sentido y alcance de esta norma señalando que la madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. (Dictamen Nº 4951/78 de 10.12.2014).

5. Que esta nueva interpretación apunta en sentido correcto, hacia el reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia.

6. Que no obstante la nueva interpretación de la Dirección del Trabajo, es necesario que exista claridad a nivel legal respecto a la materia, y no dejarlo para interpretaciones de carácter administrativas que pueden ir variando en el tiempo.

7. Finalmente, se presenta esta iniciativa legal para perfeccionar la norma del artículo 203 del Código del Trabajo, dejando claridad respecto de los casos en que procede el derecho a sala cuna.

Por todo lo anteriormente expuesto, venimos a presentar el siguiente Proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY

Articulo único.- Modifíquese el inciso primero del articulo 203 del Código del Trabajo, agregando a continuación de la frase "y dejarlos mientras estén en el trabajo.” la siguiente frase, cambiando el punto seguido por una coma (,):

"*, haciendo uso de licencia médica, descanso de maternidad, permiso legal o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo.*"