MOCIÓN PARLAMENTARIA QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 203 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL SENTIDO QUE INDICA
BOLETÍN N° 9450-13

La conciliación del cuidado de los hijos para las mujeres que trabajan y para las que se integran al mercado laboral es crucial. Es por ello que nuestra legislación establece una serie de derechos irrenunciables para la mujer trabajadora, los que buscan proteger la maternidad.
De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de disponer de salas anexas donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan.

Esta obligación puede ser cumplida por el empleador de diversas formas:

- Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica.
- Pagando los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, recayendo sobre el empleador el derecho a designar la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Sin embargo existen localidades del país donde no es posible encontrar establecimientos de sala cuna que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, como así también existen trabajadoras que prestan servicios en horarios nocturnos; o que residen en comunas donde no hay salas cunas; o que se desempeñan en faenas mineras u otros establecimientos ubicados en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de estas laborales, separadas de sus hijos.

El artículo 207 del Código del ramo dispone que corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección de la maternidad, regulando así la Dirección diversas situaciones, como las descritas recientemente, las que han hecho procedentes soluciones particulares, pero con carácter excepcional y no aplicables a todas las empleadoras que deseen hacer uso de alternativas al derecho a sala cuna, dada su especial situación.

En este sentido la Dirección del Trabajo ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna. Es así como se ha permitido celebrar acuerdos que facultan a la trabajadora para pactar con el empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando no se está haciendo uso a través de las alternativas señaladas anteriormente.

En esta misma línea la Dirección del Trabajo también ha considerado factores como las especiales condiciones de salud de los menores para estimar la procedencia de un bono compensatorio. Es así como, entre otros, en oficios de la Dirección del Trabajo Nºs 1170; 332; y 3820, de 08.03.2012; 20.01.2012; y 27.09.2011, respectivamente, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, cuando los problemas médicos que el menor padece aconsejan no enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza, circunstancia que ha exigido un análisis de cada situación en particular.

Nuestra Constitución Política de la República consagra a la familia como el "núcleo fundamental de la sociedad", por tanto es relevante considerar la maternidad bajo una perspectiva de compromiso y responsabilidad social, donde la legislación en la materia garantice efectivamente no solo el desarrollo del embarazo sino también el desarrollo de nuestros hijos, conciliando la difícil tarea de criar y educar, con la de desempeñar un empleo que permita dar sustento a nuestras familias.

Es en este sentido es que presentamos el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Reemplazase el inciso 5° del artículo 203 del Código del Trabajo por el siguiente:

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 mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, o a través de la entrega de un bono compensatorio por concepto de sala cuna, el cual se pagará previo acuerdo de las partes y deberá ser notificado a la Dirección del Trabajo.

Osvaldo Urrutia Soto