Modifica el Código del Trabajo con el objeto de permitir a las trabajadoras optar por el pago del beneficio de sala cuna a las personas que indica, en tanto se dediquen al cuidado de sus hijos

Boletín N°11999-13

Fundamentos:

1. En las últimas décadas Chile ha sufrido grandes transformaciones. Una de ellas es sin lugar a dudas la paulatina y progresiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Uno de los principales motivos que explica la lenta incorporación de las mujeres al mundo laboral, es sin lugar a dudas, la dedicación de las madres al cuidado de los hijos (as).

Si bien, en el último tiempo hemos sido testigos de una poderosa transformación, en la que las mujeres han considerado válidamente como prioridad el terminar sus estudios, desarrollarse en la vida laboral, llegando incluso a posponer sus planes de maternidad por encontrarse constantemente en una búsqueda para armonizar los distintos aspectos de la vida, sin deber priorizar uno por sobre otro.

2. La información más reciente del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestra que la participación femenina en la fuerza laboral solo alcanza el 49,3%[1], muy lejos de los países que forman parte de la OCDE.

No podemos desconocer que gracias a la valentía y lucha de las mujeres hemos dado grandes pasos como sociedad, aunque sin lugar a dudas nos queda mucho por avanzar aún.

3. Durante el primer Gobierno del Presidente Piñera, se impulsó un proyecto de ley que buscaba la ampliación del plazo de post natal, aumentándolo en 12 semanas, quedando así las madres trabajadoras con la posibilidad de acceder al beneficio por un total de 24 semanas.

Así, con la aprobación de este proyecto, que es ley de la República desde el año 2011[2], se logró establecer un beneficio que entrega hasta 12 semanas adicionales de permiso y subsidio a las madres después de haber cumplido el periodo legal de postnatal obligatorio de 3 meses.

4. Por largo tiempo las empresas han preferido contratar hombres, teniendo como principal factor el considerar a las mujeres, especialmente en edad fértil y derechamente las que ya son madres, como un futuro problema que podría ocasionar una serie de inconvenientes en desempeño de su trabajo, entendiendo la maternidad como un impedimento y no como un complemento que en nada obsta el desarrollo profesional de la mujer.

---

[1] Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE Abril-Mayo-Junio. Disponible en http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene

[2] Para revisar la ley, ver el siguiente link: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936

A mayor abundamiento, la mujer ha demostrado ser capaz de administrar eficientemente su tiempo, compatibilizando la vida laboral y afectiva: pueden simultáneamente llevar una casa, ser madres y trabajar al mismo ritmo que los hombres y sin de cumplir ninguna de sus obligaciones.

5. Esta ley se suma a una serie de iniciativas que han buscado históricamente contribuir a compatibilizar trabajo y maternidad. Una que ha sido de gran utilidad para la incorporación de más mujeres al mundo laboral ha sido el derecho a la sala cuna. Un derecho que sin lugar a dudas ha contribuido a que las madres trabajadoras puedan seguir participando activamente y aportando a la mantención del hogar, no obstante este beneficio no se encuentra actualizado a la realidad de un gran número de familias a lo largo de nuestro país.

Cada vez es más común que familiares, especialmente las abuelas, se dediquen al cuidado del nieto o nieta durante la jornada laboral de la madre. Esta situación ha permitido constatar a lo menos tres efectos positivos. El primero es que la madre puede retomar sus actividades laborales con la tranquilidad de que alguien de su confianza queda a cargo de su hijo o hija, entendiendo que es ella quien debe decidir quién es la persona más idónea para cuidar a su hijo o hija en su primera infancia, un segundo efecto positivo es el fortalecimiento del lazo familiar entre el o la menor que se encuentra en la primera infancia y el familiar que está a cargo, más aún si se trata de una de las abuelas, y por último, un tercer efecto positivo es que en caso de tratarse de las abuelas, éstas pueden mantenerse activas y contribuir directamente al desarrollo de nieto o nieta.

P R O Y E C T O D E L E Y

Modifíquese el Código del Trabajo, incorporándose el artículo 203 Bis, en el siguiente tenor:

Artículo 203 Bis: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, las madres trabajadoras podrán optar a que el pago del beneficio de sala cuna se haga a un profesional o técnico del área de salud o del área de educación que desempeñe el cuidado del o la menor en el domicilio de la trabajadora o en el lugar que ella determine. Asimismo, la madre trabajadora podrá igualmente optar a que el beneficio del pago de sala cuna se realice a un familiar hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad que desempeñe labores de cuidado del o la menor.

En el caso que la madre trabajadora opte porque el cuidado del o la menor sea realizado por un familiar, no será necesario que el familiar acredite la calidad de profesional o técnico; toda vez que se prioriza el lazo afectivo y familiar que lo une con el niño o niña.

Para hacer efectivo el pago respectivo en caso de que la madre trabajadora opte por que el cuidado del o la menor lo realice un familiar, será necesario presentar ante el empleador una declaración jurada otorgada ante un ministro de fe en donde conste que el familiar será la persona responsable y a cargo del o la menor durante la jornada de trabajo de la madre, especificando el lugar y horario en que realiza dichas funciones. Adicionalmente, se deberá acompañar la correspondiente boleta de honorarios para recibir el respectivo pago del beneficio.

JOSÉ MIGUEL CASTRO BASCUÑÁN
H. DIPUTADO DE LA REPÚBLICA

SOFÍA CID VERSALOVIC
H. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA