Modifica el artículo 206 del Código del Trabajo, estableciendo que las partes podrán pactar horarios para el derecho de alimentación, en circunstancias

FUNDAMENTOS

La interpretación de lo establecido en el art.206 del Código del Trabajo, ha sido sistemáticamente tajante, y en consecuencia, contraria, en algunos aspectos, a los intereses de las propias trabajadoras o de sus hijos teóricamente beneficiarios de la medida, por cuanto, la rigidez de la disposición y su interpretación la hacen incompatible con el desempeño de algunos cargos, que exigen el desplazamiento de la trabajadora por más de una jornada de trabajo. Así, se ha fallado y dictaminado que no puede la madre separarse del hijo para cumplir obligaciones laborales que le impidan el ejercicio efectivo del derecho de alimentos, establecido en favor del interés superior del hijo, y para el cual la legislación laboral le reconoce el derecho de una hora diaria en su jornada laboral.

Una clara norma de protección a la maternidad, como la establecida por el artículo 206 del Código del Trabajo, es un gran avance en materia de protección a la maternidad, y no se pretende retroceder en ese sentido, sin embargo hay situaciones que al parecer no fueron visualizadas al momento de su dictación.

La norma en términos concretos implica que las madres trabajadoras, no pueden separarse de sus hijos más allá de su jornada laboral, impidiendo a sus madres, sea que laboren en el sector público o privado, alejarse de sus lugares de residencia para cumplir actividades laborales en términos tales que les impidan otorgar alimentos a sus hijos menores dos años.

La norma no considera excepciones, y su cumplimiento al pie de la letra nos hace preguntarnos donde queda el espíritu de la norma legal. En el caso de mujeres, trabajadoras, especialmente profesionales, ejecutivas, y de aquellas que por la naturaleza de sus cargos deban cumplir actividades esporádicas fuera de sus lugares de residencia por períodos superiores a un día, se enfrentan a varias situaciones probablemente no consideradas al dictar la norma legal.

a) Las mujeres están imposibilitadas de cumplir actividades fuera de su residencia habitual por más de una jornada laboral, cuando tienen hijos menores de dos años, ya que no puede afectarse el derecho de alimentos que en favor del hijo ha reconocido la normativa legal vigente.
a) Es una obligación que pesa, única y exclusivamente sobre la mujeres. Se da la situación que los padres pueden hacer uso de parte del permiso del post natal, pero ellos aún en el caso que ya no exista

amamantamiento, no pueden cumplir la obligación de dar alimentos a sus hijos.

c) Chile es un país que está envejeciendo, sin embargo, normas como la aludida, no incentivan la maternidad. En efecto una mujer trabajadora que pretenda, por ejemplo, tener 3 hijos, estará sujeta a esta normativa, por seis años. Mujeres especialmente profesionales y ejecutivas, pueden ver en la maternidad un freno al desarrollo de sus carreras profesionales, y optar por no ser madres o reducir la cantidad de hijos que desearían.

d) Constituye un desincentivo a la contratación a mujeres en edad fértil. Los empleadores podrían considerar en este hecho un obstáculo, a sabiendas a que no podrán asignar ninguna labor que implique, aun esporádicamente, alejar a su trabajadoras de su lugar de residencias, si tienen hijos menores de dos años.

e) Puede interpretarse como una discriminación hacia las mujeres trabajadoras que aspiren a optar por capacitaciones o perfeccionamientos laborales, aunque sean becadas, ya que no podrán acceder a programas de este tipo, si son fuera de la ciudad donde viven, mermando sus posibilidades laborales futuras.

f) La circunstancia de buscar salidas "legales", a las normas, como que el menor viaje con la madre, permite a lo menos cuestionarse, si esta salida resguarda en todos los casos en que deba ser utilizado, el interés superior del niño.

g) Culturalmente no hay apertura para aceptar a una madre, ni aún en una situación excepcional, con su hijo en actividades netamente laborales. Lo que es más, se ve como una situación creada caprichosamente por la madre.

Por ejemplo, en el caso, que no exista amamantamiento, el legislador debería considerar una salida razonable para que las madres trabajadoras, y desde luego con los resguardos necesarios, puedan esporádicamente cumplir funciones laborales fuera de sus residencias, especialmente cuando cuentan con redes de apoyo familiar o de otra naturaleza que permita garantizar el bienestar del hijo en su hogar, y no se vean expuestos a viajes, con cambios de horarios, climas, alterados en su horarios de sueños, etc.

Queremos construir una sociedad más humana, con igualdad y equidad, con la familia como núcleo fundamental, en que la legislación reconozca sus derechos y los ampare adecuadamente, pero que exista la flexibilidad necesaria que surge del sentido común, que indica que una madre que no esté amamantando a su hijo, pueda cumplir obligaciones laborales fuera de su residencia, por ejemplo traspasando

transitoriamente el derecho de alimentos al padre, o bajo cualquier otro modelo que garantice sus superiores intereses.

Por las razones expuestas, venimos en someter a la consideración de esta Corporación el siguiente:

Proyecto de Ley

Artículo único: Agréguese al artículo 206 del Código del Trabajo el siguiente inciso 6:

Sin perjuicio de lo anterior, las partes deberán acordar los horarios para el ejercicio del derecho de alimentación que sean adecuadas ante la eventualidad de que la trabajadora participe en cursos de capacitación o viajes lejos de su domicilio, u otra contingencia en razón de su contrato de trabajo.