

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
S/K (1127)/97

0483

031

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** En el caso que La Red Canal 4 de Televisión ocupe veinte o más trabajadoras, sólo está facultada para disponer el desempeño de labores compatibles con el ejercicio real y efectivo del derecho a dar alimento a su hijo en "*dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día*".

**ANT.:** Presentación de doña Ximena Zaninovic Sanhueza, de 06.11.-97.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 203 y 206.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen Nº 7486/171, de 18.-10.90.

SANTIAGO, 23 ENE 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRA. XIMENA ZANINOVIC SANHUEZA  
DIEGO DE ALMAGRO 5135, DEPARTAMENTO 304  
N U N O A/

Por la presentación del antecedente, se consulta sobre la compatibilidad de una cláusula contractual suscrita por una dependiente -periodista de La Red Canal 4 de Televisión- que la obligaría a realizar labores de su profesión en cualquier parte de Chile, con las normas sobre protección a la maternidad que contempla el Código del Trabajo. De acuerdo a lo que manifiesta la recurrente, actualmente su hijo tiene 9 meses de edad y hace tres dejó de amamantarlo, sin embargo, no precisa si la empresa para la cual trabaja actualmente ocupa "*veinte o más trabajadoras*".

Ahora bien, si así fuese, la empleadora estaría impedida de hacer efectiva la cláusula contractual referida precedentemente.

En efecto, los incisos 1º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo establecen:

*"Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán 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 corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".*

*"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".*

Conforme a las normas precedentes, los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras se encuentran obligados a tener salas anexas e independientes del lugar de desempeño a objeto que las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años, disposición que la ley hace extensiva a *"los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica"*. Añaden también estas disposiciones, que el empleador cumplirá con esta obligación si paga directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que eligiese la mujer trabajadora.

Sin embargo, esta obligación del empleador -para compatibilizar más eficazmente la maternidad con la condición de trabajadora- el legislador la complementa con el derecho *"para dar alimento"* que asiste a la dependiente, contemplado por el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo:

*"Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración".*

Ahora bien, precisando el alcance de este derecho de la madre trabajadora, complementario al de sala cuna, el dictamen Nº 7486/171, de 18.10.90, de esta Dirección dejó establecido que *"el artículo 37 de la ley Nº 17.301, publicada en el Diario Oficial de 22 de abril de 1970, reemplazó en el inciso 1º del artículo 315 del antiguo Código del Trabajo de 1931, la palabra amamantar, claramente restrictiva, por los vocablos dar alimento, con lo cual, a juicio del suscrito, se amplió el derecho de que se trata a la posibilidad de que la madre trabajadora suministre a su hijo cualquier alimento. En otros términos, bajo el imperio de la legislación actualmente vigente, el derecho de que se trata no se limita al amamantamiento y la leche materna"*.

Así entonces, como se advierte con toda claridad, se configura una evidente incompatibilidad entre los derechos a sala cuna y a dar alimento -por una parte- y la facultad del empleador para disponer que la recurrente realice sus labores

de periodista en cualquier parte del país -por la otra-, toda vez que la aplicación ilimitada de esta cláusula contractual hace imposible el ejercicio de derechos legalmente establecidos, cuyo sentido y alcance -como se ha visto- han sido precisados por esta Dirección.

En este orden de ideas, es indispensable que en situaciones como las descritas, la parte empleadora haga uso de sus facultades de administración de los recursos humanos de su empresa o establecimiento, procurando que los derechos del personal puedan efectiva y realmente llevarse a cabo, evitando desde luego y fijando límites, a situaciones que hagan ilusorio su ejercicio, toda vez que el carácter irrenunciable de éstos ciertamente prevalece sobre una cláusula contractual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que en el caso que su empleadora, La Red Canal 4 de Televisión, ocupe veinte o más trabajadoras, sólo está facultada para disponer el desempeño de labores compatibles con el ejercicio real y efectivo del derecho a dar alimento a su hijo en *"dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día"*.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres*  
 MARIA ESTER FERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

RGR/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo