

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 43868 (2314) 2019

Jurídico

1048

ORDINARIO: _____/

ACTUACION

Aplica doctrina.

MATERIA:

Dirección del Trabajo. Competencia. Sala cuna. Pago gastos por parte del empleador.

RESUMEN:

- 1) La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por carecer de antecedentes suficientes para ello, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.
- 2) Si el empleador acepta que la trabajadora pueda optar por llevar a su hijo a una sala cuna distinta de la designada deberá pagar íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, no siendo procedente que las trabajadoras los asuman o contribuyan a solventarlos.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 03.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 18.10.2019, de Sindicato Colegio Pedro Apóstol.

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

27 FEB 2020

**A : SINDICATO COLEGIO PEDRO APOSTOL
sindicato.pedroapostol@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 2), han solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección, respecto del cumplimiento, por parte de su empleador, de la obligación alternativa contenida en el inciso quinto del artículo 203 del Código del Trabajo.

Señalan que el empleador ha dispuesto que cumplirá la obligación del artículo 203 del Código del ramo pagando los gastos de la sala cuna directamente al establecimiento, eligiendo para dicho efecto una sala cuna que si bien se encuentra en la misma área geográfica, es de difícil acceso, pues no cuenta con locomoción colectiva directa desde el lugar de prestación de servicios y la sala cuna designada, lo que ha significado que de las siete trabajadoras que tienen derecho al beneficio, solo una hace uso de él.

Agregan que tienen ciertas dudas respecto de si las condiciones en que el empleador ha optado por cumplir con la obligación de otorgar sala cuna satisfacen el

mandato imperativo de la norma así como los principios que la inspiran, pues a su juicio la sala cuna elegida por la Fundación no cumple dichas condiciones, ya que no solo no facilita el traslado del menor, sino que derechamente lo dificulta.

Precisado lo anterior, las consultas formuladas son las siguientes:

“1.- La alternativa de cumplimiento del empleador de la obligación del artículo 203 del Código del Trabajo se ajusta a los fines de la norma, esto es, velar especialmente por el bienestar del menor.

2.- Si es que una trabajadora decide la concurrencia de su hijo a una sala cuna distinta, es obligación del empleador realizar su pago como cumplimiento alternativo”.

Al respecto, cabe hacer presente que, con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, se puso en conocimiento del empleador la presentación en referencia, solicitándole la expresión de sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite que no fue evacuado.

Atendido lo expuesto, cabe considerar los siguientes aspectos sobre cada una de las preguntas formuladas:

Respecto de la primera consulta cabe señalar que el artículo 203 del Código del Trabajo señala que el beneficio de sala cuna, establecido con la finalidad que las mujeres trabajadoras tengan un lugar en el cual poder dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en su trabajo, puede ser cumplida por el empleador de tres maneras:

- 1.- Creando y manteniendo salas cunas anexas al lugar de trabajo,
- 2.- Creando y manteniendo salas cunas en común con otros establecimientos de la misma área geográfica, y
- 3.- Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento debidamente autorizado al que la mujer trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años.

De acuerdo con la doctrina del Servicio contenida en ordinario N° 4901/074, de 05.12.2014, *“(...) la interpretación de la norma contenida en el citado artículo 203, en cuanto a la distancia que debe existir entre la sala cuna designada por el empleador y el lugar donde desarrolla sus funciones la madre trabajadora, debe tener en cuenta la finalidad perseguida por el legislador que no es otra que velar especialmente por el bienestar del menor. La elección de una sala cuna alejada del lugar de trabajo de la madre o del lugar de residencia del grupo familiar, expone al menor a extensos traslados y dificulta la reacción de la madre o de algún integrante de la familia, frente a eventuales contingencias, afectando su bienestar y trastornado la organización de la vida familiar”.*

Dicha interpretación, según dispuso el Ordinario citado, también resulta aplicable a la tercera forma de cumplimiento de la obligación referida, esto es, cuando el empleador decide pagar directamente los gastos correspondientes al establecimiento respectivo, el que deberá encontrarse ubicado en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones atendidas las consideraciones expuestas en el mismo.

En la especie, se consulta si el empleador, Fundación Pedro Apóstol, cumple con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando los gastos de

la sala cuna "El mundo de los niños", la que se encuentra, según sus dichos, a más de 7 kilómetros del lugar de prestación de los servicios, con un acceso dificultoso, sin acceso directo a locomoción colectiva, entre otras cosas, sin aportar antecedentes suficientes que permitan al Servicio emitir el pronunciamiento solicitado.

Sin perjuicio de lo expuesto, si estiman que existe incumplimiento por parte de su empleador de la obligación de otorgar el derecho a sala cuna pueden recurrir a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio en que se prestan los servicios, para que se active el procedimiento de fiscalización de rigor.

En cuanto a la segunda consulta, la alternativa contemplada en la ley para el cumplimiento por el empleador de la obligación de mantener salas cunas, de pagar directamente los gastos correspondientes al establecimiento al que trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, importa que es el empleador quien designa la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

Al efecto, la doctrina del Servicio contenida en ordinario N°1439, de 22.04.2019, ha resuelto que: "(...) si la empresa acepta que la propia trabajadora pueda optar por llevar a su hijo a una sala cuna distinta de las designadas por el empleador, éste último deberá asumir íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, sin que resulte procedente que la beneficiaria contribuya a solventarlos".


En virtud de lo expuesto, si el empleador acepta que la trabajadora pueda optar por llevar a su hijo a una sala cuna distinta de la designada deberá pagar íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, no siendo procedente que las trabajadoras los asuman o contribuyan a solventarlos.


En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1.- La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, por carecer de antecedentes suficientes para ello, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

2.- Si el empleador acepta que la trabajadora pueda optar por llevar a su hijo a una sala cuna distinta de la designada deberá pagar íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, no siendo procedente que las trabajadoras los asuman o contribuyan a solventarlos.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO




MBA/MDM
Distribución:
- Jurídico
- Partes