



DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO
K14159(3221)15

1024

021

ORD. : _____ / _____ /

MAT.: 1.- Aquellas trabajadoras que han optado por postergar la hora de ingreso o adelantar la hora de salida tienen derecho a la ampliación del derecho de alimentación.

2.- Sólo puede exigir la ampliación del permiso para dar alimento las madres trabajadoras que prestan servicios para empresas que deben mantener sala cuna y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio.

3.- En el caso que no existan salas cunas autorizadas en el lugar de prestación de los servicios o en el domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para otorgar un bono compensatorio del beneficio.

4.- No existe derecho a descanso de colación en el caso de los funcionarios de la atención primaria de salud municipal.

5.- La empresa que está obligada a mantener sala cuna sólo debe pagar el valor de los pasajes para dar alimento al hijo menor de dos años en la medida que la madre efectivamente lleve a su hijo a sala cuna y no cuando lo deja en su hogar o en otro sitio.

6.- Tiene derecho al reconocimiento de las actividades de capacitación, para los efectos de su carrera funcionaria, una trabajadora de la atención primaria de salud municipal que ganó el concurso interno ordenado por la ley 20.858.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.02.16 del Sr. Jefe de Departamento Jurídico.

2) Presentación de 19.11.15 de doña Edith Galleguillos por la Corporación Municipal de Calama.

FUENTES: Art. 206 Código del Trabajo; Artículo 42 ley 19.378; Artículo 45 Decreto N° 1.889; Art. 2° Ley 20.858.

SANTIAGO,

17 FEB 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO(S)

**A : SRA. EDITH GALLEGUILLOS
DIRECTORA DE SALUD CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CALAMA
ALMIRANTE JUAN J. LATORRE N° 3150
CALAMA**

Mediante presentación del antecedente 2), solicita Ud., en representación del Departamento de Salud de la Corporación Municipal de Calama, un pronunciamiento sobre diversas materias relacionadas con la protección de la maternidad y reconocimiento de la capacitación a funcionaria de la atención primaria de salud que ganó concurso interno de la ley 20.858.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1.- Respecto de su primera consulta referida a si la entidad empleadora debe otorgar el tiempo de traslado a la madre que opta por postergar su hora de entrada o adelantar su salida, cabe señalar que de acuerdo con la doctrina contenida en dictamen N° 59/2, de 07.01.10, en lo pertinente, las madres trabajadoras de empresas obligadas a mantener sala cuna, que dejan a sus hijos menores de dos años en dicho establecimiento proporcionado por el empleador y que con el objeto de dar alimento a sus hijos postergan o adelantan, en una o en media hora, el inicio o el término de su jornada de trabajo, les asiste el derecho a exigir la ampliación de dicho permiso de alimentación al tiempo necesario para el viaje de vuelta al lugar de trabajo desde la sala cuna, en el caso de aquellas que hayan optado por postergar el inicio de su jornada diaria, o del lugar de trabajo a la sala cuna, si han elegido adelantar el término de la misma para ejercer el derecho de que se trata, así como el pago por el empleador del valor de los pasajes por el transporte que deben emplear para tal efecto.

2.- En relación a su segunda inquietud referida a si el tiempo de traslado corresponde en aquellos casos en que el menor se encuentra en su domicilio u otro lugar y no en aquellas salas cunas que propuso la entidad, cabe señalar que el legislador ha establecido expresamente en el inciso 4° del artículo 206 del Código del Trabajo que el derecho a alimentar consagrado en la norma legal le resulta aplicable a toda trabajadora o al padre trabajador que hace uso del beneficio que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, de suerte tal que toda trabajadora que tenga un hijo menor de dos años tiene derecho a disponer de una hora al día para darle alimento, independiente del lugar en que permanezca el hijo menor de dos años mientras su madre trabaja. Ahora, si la madre goza del derecho a sala cuna tendrá derecho, además a que dicho tiempo se amplíe al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos. De acuerdo a la doctrina contenida en el dictamen antes citado, en lo pertinente, solo aquellas empresas que deben mantener sala cuna están obligadas a conceder la ampliación del permiso, de suerte tal que sólo pueden exigir tal beneficio las madres trabajadoras que prestan servicios para tales empresas y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio.

3.- Respecto de su tercera consulta referida a si se puede utilizar una sala cuna que no esté autorizada por la Junji cuando las que cuentan con la autorización se encuentran colapsadas y de no ser posible, si se puede entregar un bono compensatorio de sala cuna, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio contenida en los Oficios N°s 2587, de 04.07.03 y 3717 de 11.11.02, 2069 de 04.07.02 y 1971 de 26.06.02, no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto

de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; también, en el caso de desempeño en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, en campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; del mismo modo quienes prestan servicios en horario nocturno, y finalmente, cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a una sala cuna (dictamen N° 3282/95 de 12.08.03).

En todo caso cabe tener presente que de acuerdo a la doctrina contenida en dictamen N° 4901/74, de 05.12.14, deberían faltar salas cunas autorizadas por la Junji tanto en el lugar de prestación de los servicios como en el lugar de domicilio de la trabajadora.

Ahora bien, si se trata de esa situación y se desea solicitar esta autorización, se deberá adjuntar contrato de trabajo de la dependiente, certificado de nacimiento del menor y documentación que avale lo señalado en su solicitud.

4.-Respecto a su cuarta consulta que guarda relación con la procedencia de unir la madre su tiempo de colación con la hora de lactancia con la finalidad de retirarse dos horas antes del término de su jornada cabe señalar que, en el caso de una trabajadora con jornada total, esta Dirección ha señalado mediante dictamen N° 5309/98, de 31.12.08, que la jornada ordinaria de trabajo del personal de salud primaria municipal de cuarenta y cuatro horas semanales, es una jornada única que se distribuirá de lunes a viernes de 8 a 20 horas, con tope diario de 9 horas, en horario diario y continuo, de suerte tal que no existe derecho a descanso de colación en el caso de los funcionarios de atención primaria de salud municipal.

5.- En relación a su quinta consulta referida a si corresponde pagar el gasto de traslado a aquellas madres que no tienen a sus hijos en sala cuna, cabe señalar que tratándose de empresas que estén obligadas a proporcionar el beneficio de sala cuna por ocupar veinte o más trabajadoras, el empleador debe pagar al dependiente el valor de los pasajes por el transporte que se use para concurrir a la sala cuna, obligación que sólo pesa en este caso. Por consiguiente, de acuerdo con la doctrina contenida en dictamen N° 59/2, de 07.01.10, ya citado y en lo pertinente a su consulta, la empresa que debe mantener sala cuna sólo está obligada a pagar el valor de los pasajes para dar alimento al hijo menor de dos años en la medida que la madre efectivamente lleve a su hijo a sala cuna y no cuando lo deja en su hogar o en otro sitio.

6.- En relación a su sexta consulta referida a si corresponde reconocer todas las actividades de capacitación de una funcionaria de atención primaria de salud que ganó el concurso interno establecido por la ley N° 20.858 y quedó con un contrato indefinido por 22 horas semanales, cabe señalar, en primer lugar, que según los incisos 1° y 2° del artículo 42 de la ley 19.378, la carrera funcionaria del personal de atención primaria de salud municipal reconoce como actividades de capacitación los cursos y estadías destinados al perfeccionamiento de los funcionarios que tengan su origen en un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

Por otra parte, el precepto del artículo 45 del Decreto N° 1.889, de 1995, que aprueba el reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, establece que para ser computados para los efectos del elemento capacitación, los cursos y estadías deben cumplir los siguientes requisitos:

- Municipal
- a) Estar incluido en el Programa de Capacitación
 - b) Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y
 - c) Haber aprobado la evaluación final

En la especie no se indica de qué tipo de capacitaciones se trata por lo tanto, en la medida que éstas cumplan con los requisitos antes señalados pueden ser reconocidas a favor de la carrera funcionaria de la trabajadora por la que se consulta.

Cabe precisar en todo caso que la ley 20.858 viene a regularizar dos situaciones diferentes, la de los contratados a plazo fijo que exceden del porcentaje permitido por la ley 19.378 y la de los contratados a honorarios. Pues bien, lo concluido anteriormente solo resulta aplicable en la medida que la funcionaria por la que se consulta y que ganó el concurso hubiese estado contratada a plazo fijo toda vez que los contratados a honorarios no tienen derecho a capacitación de acuerdo a la doctrina de esta Dirección contenida en dictamen N° 5873/388, de 30.11.98.

Ahora bien, la ley y el respectivo reglamento garantizan a los trabajadores el desarrollo de una carrera funcionaria mediante el reconocimiento de los elementos experiencia y capacitación, de manera que la circunstancia de que una funcionaria haya ganado el concurso interno convocado por la ley 20.858 no puede constituir un impedimento para que se le reconozcan las actividades de capacitación que tenga a su haber, en primer lugar, por no existir norma alguna que impida tal reconocimiento ni en la normativa que regula la carrera funcionaria ni en la ley 20.858.

En segundo lugar, porque entenderlo de esa manera sería considerar que la ley castiga a aquellos funcionarios que ganaron el concurso interno exigido por la ley 20.858, cuya finalidad ha sido favorecerlos por la vía de ajustar la dotación a los porcentajes contemplados por la ley 19.378 y disminuir el porcentaje de contratados a honorarios.

Con este mismo criterio se ha pronunciado esta Dirección en materia de recontratación de un funcionario de atención primaria de salud jubilado en cuyo caso mediante dictamen N° 1446/67, de 06.04.04, en lo pertinente, ha señalado que *"el reingreso de un trabajador al sistema con un nuevo contrato, no impide el reconocimiento de la experiencia y capacitación para los efectos de la carrera funcionaria"*. El criterio antes expuesto, referido al reconocimiento de la capacitación de un funcionario jubilado, resultaría igualmente aplicable para resolver la presente inquietud, referida al reconocimiento de la capacitación de una funcionaria que gana el concurso interno dispuesto por la ley 20.858.

Por consiguiente, aquella funcionaria de atención primaria de la salud que ganó el concurso interno convocado por la ley 20.858 tiene derecho a que se le reconozcan sus actividades de capacitación que haya realizado y que cumplan con los requisitos exigidos por la normativa, para los efectos de su carrera funcionaria.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar que:

1.- Aquellas trabajadoras que han optado por postergar la hora de ingreso o adelantar la hora de salida tienen derecho a la ampliación del derecho de alimentación.

2.- Sólo pueden exigir la ampliación de permiso para dar alimento las madres trabajadoras que prestan servicios para empresas que deben mantener sala cuna y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejen en su hogar o en otro sitio.

3.- En el caso que no existan salas cunas autorizadas por la Junji en el lugar de prestación de los servicios o en el correspondiente al domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para los efectos de otorgar el beneficio a través de un bono compensatorio de sala cuna.

4.- No existe derecho a descanso de colación en el caso de los funcionarios de la atención primaria de la salud municipal.

5.- La empresa que está obligada a mantener sala cuna sólo debe pagar el valor de los pasajes para dar alimento al hijo menor de dos años en la medida que la madre efectivamente lleve a su hijo a sala cuna y no cuando lo deja en su hogar o en otro sitio.

6.- Tiene derecho al reconocimiento de las actividades de capacitación, para los efectos de su carrera funcionaria, una trabajadora de atención primaria de salud municipal que ganó el concurso interno convocado por la ley 20.858.

Saluda atentamente a Ud.,


DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTOR
RAPHAEL PEREIRA LAGOS
ABOGADO
DIRECCION DEL TRABAJO (S)


JFCC/ESP/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Sr. Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo