

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 20427(1187)/98

ORD. No 0395 / 021 /

MAT.: 1) Las obligaciones del empleador contempladas en el artículo 95 del Código del Trabajo no se encuentran vigentes durante los periodos en que el trabajador está eximido de prestar servicios.
2) No es jurídicamente procedente que una trabajadora efectúe el descanso pre y post natal previsto en el artículo 195 del Código del Trabajo en el campamento de que dispone la empresa para dar alojamiento y comida a sus dependientes.

ANT.: 1) Oficio No 22719, de 16.11.-98, de la Superintendencia de Seguridad Social.
2) Fax de 20.10.98, de la Empresa Agrícola Amigos del Norte Limitada.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 95 y 195, inciso 1º.

SANTIAGO, 20 ENE 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRTA. NOLVIA ASTUDILLO FALKE
JEFE ADMINISTRATIVO DE EMPRESA
AGRICOLA AMIGOS DEL NORTE LTDA.
CASILLA 85
COPIAPO/

Mediante el oficio del antecedente 1) se ha remitido la consulta formulada por medio del fax señalado en el antecedente 2), a través de la cual se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Vigencia de las obligaciones del empleador previstas en el artículo 95 del Código del Trabajo durante los periodos en que el trabajador no está obligado a prestar servicios por encontrarse, por ejemplo, acogido a licencia médica y

2) Procedencia jurídica que una trabajadora efectúe el descanso pre y post natal contemplado en el artículo 195 del Código del Trabajo, en el campamento de que dispone la empresa para dar alojamiento y comida a sus dependientes.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

1) El artículo 95 del Código del Trabajo, dispone:

"En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

"En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

"En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

"Las obligaciones que establece este artículo no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración".

Del precepto legal preinserto se infiere que, tratándose de un contrato de trabajadores transitorios o de temporada, el empleador tiene la obligación de proporcionarles condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, a menos que el dependiente acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

De acuerdo al precepto en comento, el empleador, en las faenas de temporada, tiene, asimismo, la obligación de proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos o la de proporcionárselos en el evento que, en atención a la distancia o las dificultades de transporte, les sea imposible adquirirlos.

La disposición en estudio agrega que en el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiere locomoción colectiva, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios.

Cabe hacer presente que de lo expresado en los párrafos precedentes se infiere que el legislador ha establecido las obligaciones por las que se consulta a fin de proporcionar a los trabajadores las condiciones que necesitan para prestar servicios en forma adecuada, por lo cual su subsistencia supone que se encuentren desempeñando sus labores y, por el contrario, no pueden considerarse vigentes si están eximidos de laborar por encontrarse, por ejemplo, acogidos a licencia médica.

2) Cabe remitirse a lo expresado en el punto 1) que antecede en cuanto a que la obligación del empleador de proporcionar alojamiento a sus trabajadores rige en la medida que éstos se encuentren prestando servicios, de donde se sigue que no subsiste en caso que la dependiente esté haciendo uso de su descanso pre o post natal.

Lo expresado se confirma si se considera que el descanso pre y post natal es una de las medidas de protección de la maternidad previstas por el legislador a la que no puede darse cabal cumplimiento si la trabajadora hace uso de él en el campamento de que dispone la empresa para dar alojamiento y comida a sus dependientes, máximo si estas instalaciones no cuentan con las facilidades necesarias para ello, como ocurre en la situación en consulta, según aparece de los antecedentes acompañados.

Con el mérito de las razones expuestas precedentemente, cabe concluir que no resulta jurídicamente procedente que una trabajadora efectúe el descanso pre y post natal a que alude el artículo 195 del Código del Trabajo en el campamento a que se ha hecho referencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar lo siguiente:

1) Las obligaciones del empleador contempladas en el artículo 95 del Código del Trabajo no se encuentran vigentes durante los periodos en que el trabajador está eximido de prestar servicios por encontrarse, por ejemplo, acogido a licencia médica y

2) No es jurídicamente procedente que una trabajadora efectúe el descanso pre y post natal previsto en el artículo 195 del Código del Trabajo en el campamento de que dispone la empresa para dar alojamiento y comida a sus dependientes.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

~~FCGB/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

Superintendencia Seguridad Social