

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
(K. 19077(1152)/95

2640

104

ORD. NO _____/_____/_____

MAT.: 1) La norma del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a los hijos, se consideran como efectivamente trabajadas para los efectos de percibir la respectiva contraprestación en dinero, resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.

2) La remuneración correspondiente a la hora de permiso, antes referida, de las trabajadoras remuneradas a trato debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.

ANT.: Presentación de 11.10.95, de Sres. Industrias Textiles Norel S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 206, inciso 1º.

SANTIAGO, 06 MAY 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES INDUSTRIAS TEXTILES NOREL S.A.
GERMAN RIESCO Nº 1935
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente, solicitan un pronunciamiento acerca del alcance del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a sus hijos, se consideran trabajadas para los efectos del pago del sueldo, en el sentido de si resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato, y en el evento de ser procedente, cual sería el procedimiento de cálculo.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds.

lo siguiente:

El referido inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, prevé:

"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".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las madres el derecho a disponer para alimentar a sus hijos de dos porciones de tiempo que, en conjunto, no excedan de una hora al día.

Se infiere, asimismo, que dicho período de tiempo se considerará como efectivamente trabajado para los efectos del pago del sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración a que estén sujetas dichas trabajadoras.

Ahora bien, con el objeto de resolver adecuadamente el problema planteado, se hace necesario precisar el verdadero sentido y alcance de la norma antes transcrita y comentada, para cuyo efecto, debe recurrirse a las disposiciones contenidas en los artículos 19 al 24 del Código Civil, que establecen las reglas de interpretación legal y que comprenden los denominados, elemento gramatical, lógico, histórico y sistemático.

Si en la especie, para realizar la labor de interpretación, se atendiera al elemento gramatical, preciso sería convenir que la norma en análisis resulta en sí misma contradictoria por cuanto, por una parte, se establece que el período de tiempo para dar alimento a los hijos se considerará como efectivamente trabajado para los efectos del pago del sueldo y, por otro lado, que dicha prerrogativa la tienen todas las trabajadoras de que se trata, cualquiera sea su sistema de remuneración.

En estas circunstancias, cabe sostener que el análisis del tenor literal de la norma en comento no permite dilucidar el problema en estudio, motivo por el cual, se hace necesario recurrir a la norma de interpretación contenida en el artículo 24 del Código Civil, que, en su parte pertinente dispone que *"los pasajes oscuros o contradictorios de una ley se interpretarán del modo que parezca más conforme al espíritu general de la legislación"*.

Aplicando dicha regla, la situación en consulta se clarifica si se considera que las disposiciones del Título II del Libro II del Código del Trabajo relativo a la protección de la maternidad, benefician a todas las trabajadoras que se encuentran en las situaciones que las respectivas disposiciones legales prevén, sin distingo alguno en cuanto a las condiciones de trabajo y de remuneración en que prestan sus servicios, lo que permite sostener, entonces, que cualquiera sea el sistema de remuneración a que se encuentren afectas dichas trabajadoras, esto es, en base exclusivamente a sueldo, trato, remuneración mixta, etc., el período que las mismas ocupen en dar alimento a sus hijos se considerará como efectivamente trabajado para los efectos del pago de su remuneración.

Siguiendo, con el estudio del artículo 24 del Código Civil, que señala como última regla de interpretación la equidad natural, esto es, según los tratadistas *"el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y de lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana"*, cabe sostener que esta regla en la especie, también autoriza al intérprete para concluir que tienen derecho a la prerrogativa en comento todas las mujeres trabajadoras, independientemente del sistema remuneracional que hubieren pactado con su empleador.

En efecto, resultaría injusto, discriminatorio y, por ello, contrario al principio de igualdad que inspira a nuestra legislación, pretender que las trabajadoras remuneradas exclusivamente a trato y que hacen uso del permiso para alimentar a sus hijos no se les considere como laborado dicho tiempo para los efectos del pago de la remuneración, en circunstancias que los que perciben sueldo sí accederían a dicha prerrogativa.

A mayor abundamiento y, con el fin de ratificar la tesis antes sustentada, cabe señalar que el intérprete para realizar su labor, puede hacer uso, además, de una serie de aforismos jurídicos derivados de la práctica del Derecho y, que a menudo emplean la doctrina y la jurisprudencia, encontrándose, entre los más recurridos, el argumento de analogía o "a pari" que se expresa en el adagio que dice "Donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición".

La utilización de dicha regla práctica de hermenéutica en relación con la norma en estudio, permite afirmar también que si la intención del legislador fue no perjudicar a las mujeres trabajadoras que tienen que ausentarse diariamente de su trabajo por determinado período de tiempo para alimentar a su hijo, en el sentido que, no obstante no prestar servicios en dicho lapso, igualmente éste se considere como tiempo trabajado para los efectos de recibir la contraprestación en dinero, preciso es sostener que dicha ficción legal debiera alcanzar a todas las trabajadoras independientemente de cual sea su sistema remuneracional, sueldo, trato, comisión.

A igual conclusión se llega si aplicamos el argumento del "absurdo" que indica que "debe rechazarse toda interpretación que conduzca al absurdo, esto es, "cualquiera conclusión contraria a la lógica", es así como conforme a él resulta ilógico estimar que la naturaleza de la remuneración sea la que determine la procedencia o improcedencia de la prerrogativa en comento.

De esta suerte, aplicando las normas de hermenéutica legal y reglas prácticas de interpretación, citadas precedentemente, posible resulta sostener que la norma del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo resulta igualmente aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.

Resuelto lo anterior se hace necesario a continuación determinar la forma de calcular la remuneración correspondiente a dicho período de tiempo para alimentar a los hijos.

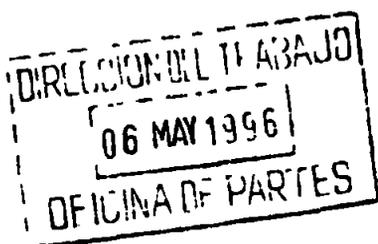
Ahora bien, no existiendo norma legal que regule la materia es opinión de este Servicio que en el caso en consulta el valor de la hora correspondiente al permiso diario para dar alimento a los hijos menores de dos años debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. lo siguiente:

1) La norma del inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las porciones de tiempo para dar alimento a los hijos, se consideran como efectivamente trabajadas para los efectos de percibir la respectiva contraprestación en dinero, resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.

2) La remuneración correspondiente a la hora de permiso antes referida de las trabajadoras remuneradas a trato debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

[Handwritten signature]
BDE/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Social