



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K12081(2082)2014

ORD.: 917 / 13

**MAT.:**1) La empresa Andean Management S.A se encuentra obligada a otorgar el beneficio de sala cuna a sus dependientas, aun cuando laboren en su domicilio, para cuyo efecto deberá optar por una de las tres alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes citado.

2) Considerando que el empleador es el titular de la obligación de otorgar el derecho de sala cuna, en caso de que elija entregar el beneficio pagando directamente a un establecimiento al que sus dependientas lleven a sus hijos menores de dos años, debe financiar de manera íntegra el costo que ésta irroque.

3) El empleador debe pagar el valor de los pasajes del transporte de ida y regreso del hijo de la madre trabajadora, al establecimiento de sala cuna de que se trate, así como los gastos en que ésta deba incurrir al concurrir a dicho establecimiento a dar alimento a su hijo conforme a los preceptuado en el artículo 206 del Código del Trabajo, al tenor de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

**ANT.:**1) Correos electrónicos de 05.02.2015 y 05.12.2014, de don Erich Schnake W.

2) Correo electrónico de 05.02.2015, del Departamento Jurídico.

3) Instrucciones de 19.12.2014 y 15.11.2014 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Presentación de 17.10.2014 de don Erich Schnake W., Abogado.

**FUENTES:** Código del Trabajo, artículo 194 y 203.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N°s Ord. N° 4641 de 24.11.2014, 0059/002 de 07.01.2010, 4733/063 de 23.11.2009, 4135/088 de 19.08.2007.

---

**SANTIAGO,**

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

**20 FEB 2015**

**A :** SR. ERICH SCHNAKE W.  
ABOGADO  
ALONSO DE CORDOVA N° 5151 OFICINA 1003  
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente. 4), solicita un pronunciamiento jurídico tendiente a determinar si resulta obligatorio para el empleador otorgar el beneficio de sala cuna a las madres trabajadoras que se desempeñan en su domicilio.

Asimismo, consulta si de ser efectiva la obligación señalada en el acápite anterior, el empleador puede delimitar el monto máximo a pagar por el beneficio de sala cuna, en caso de optar por la alternativa de pagar directamente los gastos del establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, y si ello fuere procedente la forma de determinar dicho monto.

Consulta, además, si resulta procedente que el empleador pague el transporte desde y hacia la sala cuna, considerando que en el caso en consulta, los servicios se prestan desde el domicilio y no desde un lugar específico señalado por el empleador.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 194 del Código del Trabajo, en sus incisos primero, segundo y tercero dispone:

*“La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.”*

*“Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.”*

*“Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.”*

De los preceptos legales citados y transcritos se desprende, que las normas protectoras de la maternidad, la paternidad y la vida familiar benefician indistintamente a la totalidad de los trabajadores, cualquiera sea el empleador del cual dependan, incluso los que trabajen en su domicilio, y todos aquellos acogidos a algún sistema previsional. Cabe hacer presente, que en el último tiempo se han incorporado a la normativa laboral vigente, distintas modificaciones tendientes a promover la compatibilidad entre familia y trabajo que han otorgado y extendido diversos derechos al padre trabajador.

De acuerdo a lo anterior, posible es colegir que los trabajadores que se desempeñan en su domicilio, están incluidos literalmente como beneficiarios de las normas protectoras de la maternidad, la paternidad y la vida familiar.

Ahora bien, en la especie Ud. informa que su consulta se refiere a la empresa Andean Management S.A. cuyo modelo de negocios está orientado a favorecer la contratación de mujeres profesionales que presten servicios desde su domicilio, modalidad conocida como “home office”, por el que sus dependientes han optado dado que les permite estar cerca de sus familias, de lo contrario no estarían activas en el mundo laboral.

Señala, que actualmente en dicha modalidad se desempeñan 36 personas, de las cuales 24 son mujeres.

Pues bien, en los acápites precedentes, se precisó que los trabajadores que se desempeñan en su domicilio son beneficiarios de todas las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar, contempladas en los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo, uno de los cuales es el derecho a sala cuna, respecto del cual cabe informar que de conformidad a lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tienen la obligación de disponer, y pueden cumplir a través de las siguientes alternativas:

- 1) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- 2) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica y,
- 3) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Del tenor de la norma legal transcrita se infiere el carácter categórico con el que el legislador establece modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, de manera que no resulta jurídicamente procedente otorgar el beneficio aludido en términos distintos a los señalados.

Por su parte, nuestra jurisprudencia institucional, ha precisado, entre otros, mediante Ord. N° 4641 de 24.11.2014, que el empleador debe cumplir con su obligación de proporcionar sala cuna a sus trabajadoras a través de alguna de las tres alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes citado, de modo tal que si una de ellas se torna imposible deberá cumplir con aquella que resulta factible.

Asimismo, la misma jurisprudencia ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

Del análisis de lo expuesto en los acápites precedentes, preciso es convenir que la empresa Andean Management S.A., se encuentra obligada a proporcionar el beneficio de sala cuna a sus dependientas, no obstante laboren en su domicilio, para cuyo efecto deberá optar por una de las tres alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes citado.

Respecto de la segunda consulta, cabe reiterar que el empleador es el titular de la obligación de otorgar el beneficio en estudio, en caso de ocupar veinte o más trabajadoras, para cuyo efecto, tal como se señalara precedentemente, el legislador le permite optar por una las tres alternativas dispuestas en el artículo 203 del Código del Trabajo, ya citado, por cuando si una de dichas modalidades se torna imposible, deberá optar por la que le resulte factible. Ahora bien, en caso de que la empresa elija cumplir con el derecho por el que consulta, pagando directamente a un establecimiento de sala cuna al que sus dependientas lleven a sus hijos menores de dos años, debe financiar de manera íntegra el costo que ésta irroga.

En cuanto a su tercera consulta referida a la procedencia del pago de movilización, desde y hacia la sala cuna, considerando que en el caso en consulta, los servicios se prestan desde el domicilio y no desde un lugar específico señalado por el empleador, cabe informar a Ud. que de lo expuesto en los acápites que anteceden, se desprende que el cuidado del menor en el domicilio, no se

encuadra dentro de ninguna de las alternativas legales entre las que puede optar el empleador para el cumplimiento de su obligación de proporcionar sala cuna.

Precisado lo anterior, cabe informar a Ud. que el artículo 203 del Código del Trabajo, en su inciso séptimo, establece que el empleador debe pagar el valor de los pasajes del transporte de ida y regreso del hijo de la madre trabajadora, al establecimiento de sala cuna de que se trate.

Por su parte, el artículo 206 del Código del Trabajo, que regula el derecho a alimentar a los hijos menores de dos años, dispone que el empleador obligado a proporcionar sala cuna, deberá pagar los valores del transporte en que deba incurrir la madre trabajadora al concurrir a dicho establecimiento a dar alimento a su hijo.

Cabe hacer presente, que la obligación del empleador señalada en el párrafo anterior, persiste, cuando la madre trabajadora hace uso de la sala cuna proporcionada por el empleador, en alguna de las tres alternativas establecidas al afecto en el artículo 203 del Código del Trabajo, ya citado y cualquiera sea la modalidad que se utilice para hacer efectivo el derecho a alimentar a los hijos menores de dos años, es decir, sea que el permiso de una hora al día se ejerza en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; o se divida en dos porciones de tiempo, o se postergue o adelante en media hora, o en una hora, al inicio o al término de la jornada de trabajo, lo expuesto, guarda armonía con la doctrina vigente y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes 0059/002 de 07.01.10, 4733/063 de 23.11.09 y 4135/088 de 19.08.2007.

En consecuencia, a la luz de las normas legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) La empresa Andean Management S.A se encuentra obligada a otorgar el beneficio de sala cuna a sus dependientas, aun cuando laboren en su domicilio, para cuyo efecto deberá optar por alguna de las tres alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes citado.

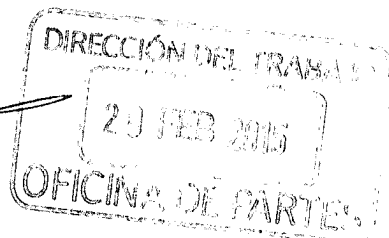
2) Considerando que el empleador es el titular de la obligación de otorgar el derecho de sala cuna, en caso de que elija entregar el beneficio pagando directamente a un establecimiento al que sus dependientas lleven a sus hijos menores de dos años, debe financiar de manera íntegra el costo que ésta irrogue.

3) El empleador debe pagar el valor de los pasajes del transporte de ida y regreso del hijo de la madre trabajadora, al establecimiento de sala cuna de que se trate, así como los gastos en que deba incurrir ésta al concurrir a dicho establecimiento a dar alimento a su hijo conforme al artículo 206 del Código del Trabajo, al tenor de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

anda a Ud.



**RAFAEL PEREIRA LAGOS**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO (S)**



**SOG/MOP**

**Distribución:**

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