



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E188991(1228)2022

1777

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Protección a la maternidad. Sala Cuna.

RESUMEN:

El empleador que cumple su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna a través de la modalidad establecida en el inciso 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, esto es, pagando directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva a su hijo menor de dos años, debe cubrir íntegramente el costo que ello representa sin que resulte procedente que la trabajadora contribuya con una suma de dinero a solventar dicho gasto.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 04.10.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Presentación de 25.08.2022, de [REDACTED]

SANTIAGO,

11 OCT 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del ANT. 2) consulta si es procedente que su empleador pague solo una parte de la matrícula o de la mensualidad de la sala cuna bajo el argumento que el monto máximo que destinan a ello es de \$ 220.000.

Agrega que su empleador no tiene sala cuna propia ni en conjunto con otras empresas por ello paga directamente dicho beneficio a la institución elegida sin embargo los montos que ha cotizado varían entre \$370.000 y \$440.000, mensuales, por jornada completa, monto que excede al valor que su empleador fijó como límite.

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

El Código del Trabajo, en su artículo 203, incisos 1°, 2°, 3°, 5°, 6°, dispone:

“Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación. “

De la disposición legal transcrita se desprende que las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin considerar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y también dejarlos mientras están en el trabajo. Igual obligación rige para los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos educacionales ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras, disponiendo la norma que, en este caso, el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Precisa la norma que las salas cunas deben contar con la autorización de funcionamiento o bien el reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Asimismo, se permite que los establecimientos de las empresas que se ubiquen en una misma área geográfica puedan de manera conjunta construir o habilitar y mantener salas cunas comunes para atender a los hijos de sus dependientes, previo informe del Ministerio de Educación.

A su vez, se infiere que en el caso que el empleador por cualquier motivo no disponga de sala cuna en los términos previstos en el inciso 1° del precepto en estudio, se entenderá que cumple con la obligación de otorgar dicho beneficio si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al cual la dependiente lleve a sus hijos menores de dos años, el que debe ser determinado por el empleador, eligiéndolo de entre aquellos que cuentan con la autorización del Ministerio de Educación

De lo expuesto se concluye que la obligación de disponer salas cunas puede ser cumplida por el empleador 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.

En el mismo orden de ideas, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°4901/74 de 05.12.2014 y Ordinario N°5542 de 06.12.2019, señala que: "Se entiende que el empleador que decide pagar directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones."

Precisado lo anterior, cabe señalar que el titular de la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna en el caso de ocupar veinte o más trabajadoras es el empleador, para cuyo efecto, podrá dar cumplimiento a su obligación a través de alguna de las alternativas que la norma establece.

Ahora bien, si el empleador cumple con su obligación de otorgar el beneficio sala cuna pagando directamente al establecimiento al que sus trabajadoras lleven a sus hijos menores de dos años, le corresponde cubrir y/ o financiar de manera íntegra el costo que ésta represente sin que resulte procedente que las trabajadoras contribuyan con una suma de dinero a cubrir la diferencia que se presenta entre el monto que su empleador estableció como límite, esto es, \$ 220.000 y el costo de la sala cuna. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en el Dictamen N°0917/018 de 26.02.2015, y en los Ordinarios Nros. 0714 de 11.02.2015, 0886 de 23.02.2015 y 3122 de 22.06.2015.

Lo expuesto, se corrobora, si se considera que el beneficio establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo es irrenunciable al tenor de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° del mismo cuerpo legal. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en el Dictamen N°1399/76 de 08.05.2002, al señalar que:

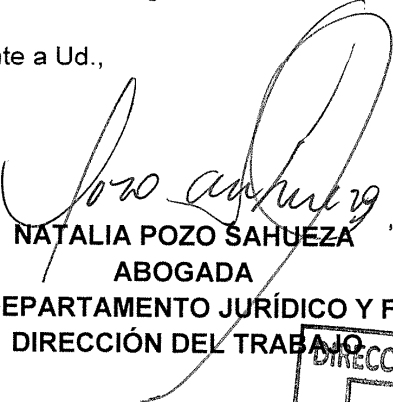
"El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro."

Finalmente, cabe señalar que el pago parcial por parte del empleador de la sala cuna no permite dar por cumplida su obligación legal de proporcionar dicho beneficio, incurriendo de esta forma en un incumplimiento de la normativa legal.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumplo con informar a usted:

1. El empleador que cumple su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna a través de la modalidad establecida en el inciso 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, esto es, pagando directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva a su hijo menor de dos años, debe cubrir íntegramente el costo que ello representa sin que resulte procedente que la trabajadora contribuya con una suma de dinero a solventar dicho gasto.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SAHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/CAS
Distribución
Jurídico
Partes