



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 000812(38)/99

ORD. NO 1900 / 108 /

MAT.: 1) Si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.
2) Cuando el empleador opta por pagar directamente a la sala cuna a la que la mujer trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, también está obligado a pagar lo que corresponda por concepto de matrícula en dicho establecimiento.

ANT.: Presentación del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Olivetti de 14.01.99.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 203, 205, 206.
Código Civil, artículos 19 y 20.

CONCORDANCIAS:

Dictamen: 6754/392, de 10.-12.93, 8912, de 17 11.89

SANTIAGO, 9 ABR 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. OSCAR ARRIAGADA SILVA.
SECRETARIO SINDICATO OLIVETTI
SANTA ELENA 1587
SANTIAGO/

Mediante presentación de antecedente se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la procedencia de incluir en el pago del beneficio de sala cuna los gastos de matrícula y el valor de los pasajes por el transporte de ida y regreso del menor de dos años al establecimiento y de aquellos que debe utilizar la madre para darle alimento.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 206 del Código del Trabajo dispone:

"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.

"El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna"

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, las que se consideran trabajadas en forma efectiva para los efectos de su pago, cualquiera sea el sistema de remuneración a que estén sujetas.

Asimismo, agrega dicha norma que el derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no puede ser renunciado bajo concepto alguno.

Por su parte, los incisos 7 y 8 del artículo 203 del mismo Código, establecen:

"El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

"El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que debe emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior"

De los preceptos transcritos se infiere que el permiso de que gozan las madres para dar alimento a sus hijos y que consiste, tal como se señalara en párrafos precedentes, en disponer para tal efecto de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, debe ampliarse en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, debiendo el empleador, además, pagar, tanto el valor de los pasajes correspondientes al transporte que deba usarse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento, como el que debe utilizar la madre para ir a alimentar a su hijo.

Ahora bien, en relación con la última obligación del empleador de pagar el valor de los pasajes por el transporte ya indicado, cabe tener presente la reiterada jurisprudencia de este Servicio en materia de pago de asignaciones de movilización, como es el caso de aquella que establece el artículo 20 del D.L. Nº 97, de 1973, respecto de la cual, habida consideración del carácter compensatorio del beneficio, se exigen para su procedencia, la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

a) Que el dependiente deba incurrir en gastos de movilización para trasladarse de su domicilio al lugar de las faenas, y

b) Que exista un servicio de locomoción colectiva que cubra el trayecto que debe hacer el trabajador para llegar al sitio del trabajo.

De lo expuesto precedentemente y atendida la igual naturaleza del beneficio en comento cabe concluir que los requisitos anteriores son aplicables, a juicio de este Servicio, a la obligación que recae sobre el empleador contenida en la disposición anteriormente citada, de lo cual resulta que, si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento y además existe un servicio de locomoción colectiva que una el trayecto que deba hacer para cumplir las funciones anotadas, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.

2) En lo que se refiere a la segunda consulta planteada, debemos decir que el Código del Trabajo, en el inciso 1º del artículo 203, prescribe:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadores 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 administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que significa 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".

Por su parte, el inciso 5º del mismo artículo dispone:

"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".

Del análisis de la norma legal preinserta se desprende que al empleador le corresponde la obligación de habilitar salas cuna, con el objeto de procurar la atención y cuidado a los niños de las mujeres trabajadoras.

Asimismo, se desprende que el empleador está facultado para cumplir esta obligación de modo alternativo, pagando el servicio directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años.

Del análisis conjunto de las disposiciones antes transcritas se infiere que el empleador se encuentra facultado para cumplir la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, pagando el servicio directamente al establecimiento que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años.

De ello se sigue que si el empleador elige cumplir la obligación de proporcionar sala cuna, pagando directamente al establecimiento al que la mujer manda a su hijo, y el respectivo establecimiento exige el pago de una matrícula para proporcionar dicho servicio, posible resulta convenir que el empleador se encuentra obligado a pagar la matrícula del referido establecimiento, puesto que sólo en dicho evento estaría proporcionando íntegramente el beneficio de sala cuna.

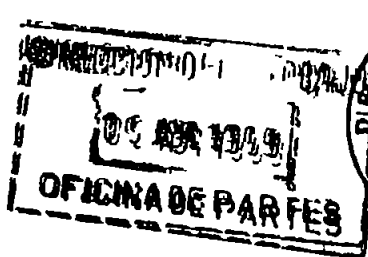
Por lo tanto, en opinión de este Servicio es de cargo del empleador el pago de la matrícula del establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de 2 años de edad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones transcritas y los comentarios efectuado, debemos concluir lo siguiente:

1) Si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento, el empleador está obligado al pago del gasto consiguiente.

2) Cuando el empleador opta por pagar directamente a la sala cuna a la que la mujer trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, también está obligado a pagar lo que corresponda por concepto de matrícula en dicho establecimiento.

Saluda a Ud.,



María Ester Feres Nazarala
MARÍA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JAC

FSC/sda

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

Sres. Empresa Olivetti de Chile S.A.