



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
K9834(1954)2015

0906

ORD.: _____

Juridico

MAT.: 1) El empleador se encuentra obligado a adicionar al tiempo de permiso de alimentación el de los traslados, de ida y regreso y al pago del valor de los pasajes en que incurra la madre trabajadora para tal efecto, en la medida en que esté obligado a otorgar el beneficio de sala cuna y la madre trabajadora haga uso del mismo, cualquiera sea la modalidad establecida al efecto en el artículo 206 del Código del Trabajo, por la cual opte la madre trabajadora para ejercer dicho derecho.

2) El empleador se encuentra obligado al pago del valor de los pasajes de la movilización de la madre trabajadora y de su hijo menor de dos años, para los efectos del permiso de alimentación y derecho a sala cuna en locomoción colectiva, sin perjuicio de ello, nada impide que las partes, mediante un pacto individual o colectivo, amplíen el referido beneficio acordando el pago de los traslados referidos en vehículos de alquiler, o bien, el reembolso del gasto en combustible efectuado por la trabajadora en los mismo.

ANT.: 1) Instrucciones de 15.01.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Acta de comparecencia de 20.10.2015 de don Alvaro Gómez Nader por Labomed Ltda.
3) Correos electrónicos de 08 y 07.10.2015, del Departamento Jurídico.
4) Correo electrónico de 08.10.2015, del recurrente.
5) Presentación de 10.08.2015, de don Alvaro Gómez Nader por Labomed Ltda.

11 FEB 2016

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)

**A : SR. ALVARO GÓMEZ NADER
LABOMED LTDA.
AV. CERRO EL PLOMO N°5420 OF. 1405
LAS CONDES**

Mediante presentación del antecedente 5), complementada y acotada a través del documento signado con el número 2) solicita un pronunciamiento jurídico a esta Dirección tendiente a determinar si resulta obligatorio para el empleador adicionar el tiempo de los traslados en que incurra la madre trabajadora al hacer uso del permiso de alimentación a que tiene derecho conforme al artículo 206 del Código del Trabajo, en cualquiera de las alternativas que la referida disposición legal contempla.

Asimismo, consulta por el tipo de transporte que se encuentra obligado a pagar el empleador en los traslados referidos y si éste puede consistir en transporte particular como vehículos de alquiler, o bien, si resulta procedente acordar el reembolso de gasto en combustible en que incurrió la trabajadora para efectuar dicho traslado.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 206 del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone:

“Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo,*
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones,*
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las madres trabajadoras el derecho a disponer, a lo menos, de una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años, beneficio que no podrá ser renunciado en forma alguna y será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo.

La norma en comento agrega que el tiempo que la trabajadora utilice para dichos fines se considera trabajado para todos los efectos legales.

Asimismo, del precepto en análisis, se desprende que el beneficio puede ser ejercido acordando con el empleador cualquiera de las tres modalidades que la norma contempla: a) en cualquier momento dentro de la jornada; b) puede dividírsele, a solicitud de la interesada, en dos porciones de tiempo, o bien, c) puede postergarse o adelantarse, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Cabe señalar que la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N°2248/047 de 19.07.2007, establece que frente a la falta de acuerdo entre las partes al respecto, prevalecería la opción por la que la madre hubiere optado.

Además, del precepto legal citado, se desprende que en aquellas empresas que se encuentran obligadas a mantener salas cunas, el período de tiempo de una hora del permiso, se ampliará el necesario para el viaje de ida y regreso de la madre para ejercerlo en dicho establecimiento, en cuyo caso el empleador se encuentra

obligado al pago del valor de los pasajes del transporte en que ésta deba incurrir por dichos traslados.

En relación con lo anterior, la doctrina vigente y uniforme de esta Dirección, entre otros, mediante Ord. N° 0059/002 de 07.01.2010, ha precisado que: *"a las madres trabajadoras de empresas obligadas a mantener sala cuna y que dejan a sus hijos menores de dos años en dicho establecimiento proporcionado por el empleador y que con el objeto de dar alimento a sus hijos, postergan o adelantan, en una o en media hora, el inicio o el término de su jornada de trabajo, les asiste el derecho a exigir la ampliación de dicho permiso de alimentación al tiempo necesario para el viaje de vuelta al lugar de trabajo desde la sala cuna, en el caso de que aquellas hayan optado por postergar el inicio de su jornada diaria, o del lugar de trabajo a la sala cuna, si han elegido adelantar el término de la misma para ejercer el derecho de que se trata, así como el pago por el empleador del valor de los pasajes por el transporte que deban emplear para tal efecto."*

En armonía con la citada jurisprudencia, mediante Dictamen N° 4733/063 de 23.11.2009, esta Dirección ha precisado que

"los beneficios previstos en el inciso final del artículo 206 del Código del Trabajo, para aquellas madres trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, rigen sólo cuando ésta hace uso de la respectiva sala cuna que le proporciona la empresa empleadora, en cualquiera de las tres modalidades que señala el artículo 203 del mismo cuerpo legal".

De los pronunciamientos jurídicos citados en los acápites precedentes, respecto de su primera pregunta, es dable sostener que el empleador se encuentra obligado a adicionar al tiempo de permiso de alimentación el de los traslados, de ida y regreso y al pago del valor de los pasajes en que incurra la madre trabajadora para tal efecto, en la medida en que esté obligado a otorgar el beneficio de sala cuna y la madre trabajadora haga uso del mismo.

Las obligaciones de adicionar al tiempo del permiso alimentación, el de los traslados de ida y regreso, y el pago de pasajes, resultan procedentes cualquiera sea la modalidad establecida al efecto en el artículo 206 del Código del Trabajo, por la cual opte la madre trabajadora para ejercer dicho derecho.

Cabe hacer presente, que el que el inciso final del artículo 203 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento"

Del precepto legal anterior, se desprende que el costo de los pasajes que deban emplearse para la ida y regreso del menor a la sala cuna, deben ser pagados por el empleador.

De lo expuesto en los acápites que anteceden es dable inferir que el empleador se encuentra obligado a adicionar al tiempo de permiso de alimentación el de los traslados, de ida y regreso y al pago del valor de los pasajes en que incurra la madre trabajadora para tal efecto, en la medida en que esté obligado a otorgar el beneficio de sala cuna y la madre trabajadora haga uso del mismo, cualquiera sea la modalidad establecida al efecto en el artículo 206 del Código del Trabajo, por la cual opte la madre trabajadora para ejercer dicho derecho.

Ahora bien, en lo que respecta a su segunda consulta referida al tipo de transporte al que se encuentra obligado a pagar, cabe informar que la doctrina vigente y uniforme de este servicio contenida entre otros, en Ord. 8912/152 de 18.11.1989, cuya copia se acompaña, *"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 existe un servicio de locomoción colectiva que una el trayecto que deba hacer para cumplir las funciones anotadas, el empleador estará obligado al pago del gasto consiguiente"*.

De la jurisprudencia administrativa citada precedentemente, se desprende que el empleador se encuentra obligado al pago del valor de los pasajes de la movilización de la madre trabajadora y de su hijo menor de dos años, para los efectos del permiso de alimentación y derecho sala cuna en locomoción colectiva, sin perjuicio de ello, nada impide que las partes, mediante un pacto individual o colectivo, amplíen el referido beneficio acordando el pago de los traslados referidos en vehículos de alquiler, o bien, el reembolso del gasto en combustible efectuado por la trabajadora en el mismo.

En consecuencia a la luz de la doctrina y normas legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que

1) El empleador se encuentra obligado a adicionar al tiempo de permiso de alimentación el de los traslados, de ida y regreso y al pago del valor de los pasajes en que incurra la madre trabajadora para tal efecto, en la medida en que esté obligado a otorgar el beneficio de sala cuna y la madre trabajadora haga uso del mismo, cualquiera sea la modalidad establecida al efecto en el artículo 206 del Código del Trabajo, por la cual opte la madre trabajadora para ejercer dicho derecho.

2) El empleador se encuentra obligado al pago del valor de los pasajes de la movilización de la madre trabajadora y de su hijo menor de dos años, para los efectos del permiso de alimentación y derecho a sala cuna en locomoción colectiva, sin perjuicio de ello, nada impide que las partes, mediante un pacto individual o colectivo, amplíen el referido beneficio acordando el pago de los traslados referidos en vehículos de alquiler, o bien, el reembolso del gasto en combustible efectuado por la trabajadora en los mismo.

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)
DIRECCION DEL TRABAJO


RGR/MQP
Distribución:

-Jurídico - Partes - Control