

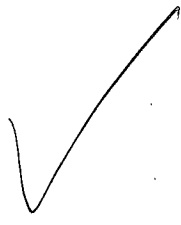
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 5197 (1283) 2016

*jurídico*

3289

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** La declaración jurada en que la trabajadora Vivian Dayan Toledo López, exonera de responsabilidad a su empleadora respecto a la obligación que a ésta le asiste de proporcionar el beneficio de sala cuna, no la libera de cumplir con dicha obligación en alguna de las formas dispuestas en la ley.



**ANT.:** 1) Instrucciones de 17.06.2016 y 31.05.2016, de Jefe Departamento Jurídico.  
2) Presentación de 16.05.2016, de Elías Saka Ananías, Representante Legal Comercial Hachece Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

23 JUN 2016

A : ELÍAS SAKA ANANÍAS  
REPRESENTANTE LEGAL COMERCIAL HACHECE LTDA.  
JOSÉ BISQUERT N° 2315  
INDEPENDENCIA/

Mediante presentación del antecedente 2) Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la trabajadora renuncie al derecho a sala cuna en la forma dispuesta en la ley y las medidas que la empresa debiera adoptar en tal caso.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, 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”*

De la disposición precitada, se colige que, por regla general, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto de que las mujeres puedan alimentar a su hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el

trabajo y que 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 y, 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.

Por su parte, el inciso 3º del mismo precepto, establece:

*“Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos”.*

De la norma legal transcrita se infiere que distintos establecimientos de empresas, que se ubiquen en una misma área geográfica, pueden de manera conjunta construir o habilitar y mantener salas comunes para atender a los hijos de sus dependientes, previo informe de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

A su vez, el inciso 5º y 6º de la disposición legal en estudio, señala:

*“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 la Junta Nacional de Jardines Infantiles”.*

Del anotado precepto fluye que el empleador igualmente, cumple con la obligación de otorgar el beneficio en comento, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el cual debe ser elegido por el entre aquellos que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En estas circunstancias, resulta posible afirmar que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de disponer de salas cuna, permitiéndole cumplir dicho mandato a través de una de las tres alternativas previstas al efecto.

Precisado lo anterior, cabe determinar la forma en que debiese proceder la empresa frente a la renuncia que la trabajadora ha manifestado en cuanto a ejercer el derecho de sala cuna en la forma dispuesta en la ley.

En la especie, se expone que la trabajadora ha optado por llevar a su hijo menor de dos años a una sala cuna de la Junta Nacional de Jardines Infantiles atendido que su madre presta servicios en dicho establecimiento, lo cual le garantiza un mejor cuidado del menor. Para tales efectos, se acompaña una declaración jurada en que la trabajadora Vivian Dayan Toledo López, exonera de responsabilidad a su empleadora respecto a la obligación que a ésta le asiste de proporcionar el beneficio de sala cuna en alguna de las formas dispuestas en la ley.

Al respecto, cabe señalar que el beneficio de sala cuna consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo, es un derecho de carácter irrenunciable, al tenor de lo dispuesto en los artículos 5 inciso 2º y 195 inciso 4º del mismo Código, carácter que ha sido reconocido por la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1399/76, de 08.05.2002, que establece que *“...el beneficio de sala cuna al igual que todos aquellos derechos establecidos en leyes laborales son, por aplicación del artículo 5º 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”.*

Ahora bien, en cuanto al carácter irrenunciable de los derechos laborales, cabe señalar que ello es una consecuencia de la naturaleza de la mayoría de las normas del derecho del trabajo como norma de orden público, cuyo establecimiento responde a la necesidad del legislador de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador, cuestión que en la especie se cumple mediante la exigencia impuesta al empleador de disponer de salas cunas a favor de las madres trabajadoras que tengan hijos menores de dos años.

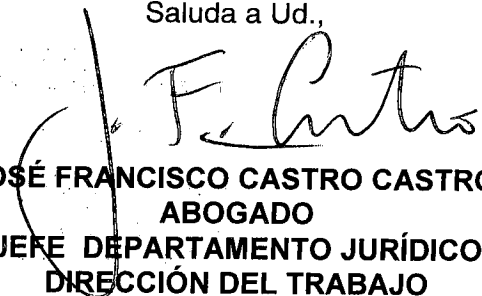
Luego, cabe aclarar que la exigencia antes expuesta opera para la parte empleadora y no así para la trabajadora, a quien le asiste un derecho, el cual no puede entenderse renunciado por su no ejercicio.

De tal suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que la declaración conforme a la cual la trabajadora a quien se refiere la presentación que nos ocupa, exonera de responsabilidad a su empleadora, no libera a ésta de la obligación de proporcionar sala cuna a las trabajadoras que prestan servicios en sus dependencias, derecho que deberá estar disponible para todas ellas incluso para quien no haya hecho uso del mismo, por alguna razón como la descrita en su presentación.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposición legal citada, cumpro con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe tener presente que copia de este Ordinario con su respectiva presentación, serán remitidos a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, con el objeto que dicha oficina verifique directamente y en terreno, el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de proporcionar sala cuna en alguna de las modalidades dispuestas en la ley.

Saluda a Ud.,

  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**



  
**LEF/MBA**

**Distribución:**

- I.C.T. Santiago Norte.
- Jurídico.
- Parte.
- Control.