



Departamento Jurídico
K 7799(1769)/ 2017

Jurídico



ORD. N° 0014 /

MAT.: La Corporación Educacional Los Leones de Coyhaique se encuentra obligada a otorgar el beneficio de sala cuna que consagra el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora por quien se consulta, por haberse cumplido a su respecto los requisitos necesarios para ello en su oportunidad, no pudiendo eximirse de tal obligación por la sola circunstancia de que a la fecha de su reintegro al trabajo después de hacer uso de feriado anual, esto es, de un derecho que le otorga la ley, el número de trabajadoras de la empresa había disminuido a menos de 20.

- ANT.:** 1.- Instrucciones de 12.12.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
2.- Pase N° 1390, de 15.11.2017, de Abogada Asesora Director del Trabajo.
3.- Instrucciones de 14.09.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4.- Ord. N°0549, de 09.08.2017, de Director Regional del Trabajo XI Región de Aysén.
5.- Correos electrónicos de 8 y 4 de agosto de 2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6.- Correo electrónico de 21.07.2017 de Coordinadora Jurídica Región de Aysén.
7.- Presentación de 5.07.2017, de Corporación Educacional Club de Leones Coyhaique.

SANTIAGO,

03 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. CORPORACIÓN EDUCACIONAL CLUB DE LEONES
PORTALES N° 146
COYHAIQUE

Mediante Ord. citado en el antecedente 4), junto con remitir la presentación singularizada en el antecedente 7), efectuada ante esa Dirección Regional por la Corporación Educacional Club de Leones Coyhaique, solicita un pronunciamiento específico respecto de la situación que en ella se

plantea, la cual se encuentra referida al² caso particular de una trabajadora de esa Corporación que habiendo hecho uso de descanso post natal y permiso postnatal parental y a continuación de éste, de feriado legal, se reintegra a sus labores en una fecha en que la empresa ya no cuenta con la dotación de, a lo menos, 20 mujeres que la ley exige para que surja la obligación legal del empleador de otorgar el servicio de sala cuna, número que sí reunía a la fecha de término de su permiso postnatal parental.

Concretamente, requiere determinar la oportunidad en que nace para la citada trabajadora el derecho a sala cuna, precisando si ello ocurre cuando termina su permiso postnatal parental o cuando finaliza su período de feriado legal que, como se expresara, hizo efectivo inmediatamente después de concluido dicho permiso.

Solicita igualmente la revisión de la doctrina institucional sustentada al respecto, especialmente, la establecida en dictamen N°1629/100, de 29.05.2002.

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

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y quinto, previene:

“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 recaerá en 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.

“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 lleve a sus hijos menores de dos años.”

De las disposiciones legales anotadas fluye que todas aquellas empresas en que laboren veinte o más trabajadoras, con prescindencia de su edad o estado civil, deberán disponer de salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que las madres trabajadoras puedan alimentar y dejar a sus hijos menores de dos años mientras están laborando.

Fluye asimismo, que la ley entiende cumplida la señalada obligación, si el empleador paga los gastos de sala cuna directamente a aquella a la que la beneficiaria lleve a sus hijos menores de dos años de edad.

Ahora bien, mediante dictamen N°4430/192, de 7.08.1996, este Servicio, tras analizar la norma establecida en el inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, en concordancia con la que prevé el artículo 206, inciso 1° del mismo cuerpo legal, que consagra el derecho de las trabajadoras de disponer de hasta una hora al día para alimentar a sus hijos que cumplan con el requisito de edad ya señalado, concluye que tal análisis permite afirmar que el legislador ha regulado dos situaciones distintas: por un lado, la obligación del empleador de mantener sala cuna”...*la cual nace pura y simplemente por el hecho de que el respectivo establecimiento ocupe veinte o más trabajadoras, de cualquier*

edad y estado civil, y por otro, el derecho³ que asiste a las madres para dejar en tales salas a sus hijos menores de dos años, donde puedan concurrir a dar alimento mientras están trabajando”.

Sobre dicha base el pronunciamiento jurídico aludido, resolviendo la consulta específica formulada en cuanto a la oportunidad en que nace el derecho a sala cuna frente a las alternativas invocadas por el recurrente, expresa:

“De esta suerte, la fecha del contrato de la trabajadora, de la concepción del menor o el nacimiento de éste carecen de relevancia para el origen del derecho de sala cuna, sino que son meras expectativas del mismo, el que sólo se configura, reuniéndose el supuesto del cupo mínimo de contratadas, cuando la asistencia al trabajo lleva a tener que dejar en dicha sala cuna al hijo menor para velar por su alimentación.”

Conforme al mismo dictamen: *“El derecho al beneficio de sala cuna se configura en el momento en que la mujer trabajadora requiere dejar en dicho lugar a su hijo menor de hasta dos años mientras labora, por lo que no conformándose esta situación, solo le asiste una mera expectativa....”*

Al respecto, cabe manifestar que pronunciamientos posteriores han modificado la doctrina precitada, eliminando la exigencia de trabajo efectivo para acceder al beneficio,

Así, el dictamen N°4951/78 de 10.12.2014, concluye: *“La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.”*

Como es dable apreciar, conforme a esta última jurisprudencia el derecho a sala cuna puede ejercerse no sólo cuando la trabajadora beneficiaria está prestando efectivos servicios, sino también cuando se encuentra acogida a licencia médica, o cuando le afecte cualquier otro suceso o circunstancia que le impida cuidar adecuadamente a su hijo o hija menor de dos años.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, aparece que la Corporación Club de Leones de Coyhaique contaba con una dotación inicial de 21 trabajadoras, la que se redujo a 19 el 31 de Julio de 2017, ocasión esta última en que se puso término al contrato de dos dependientes que la conformaban, uno, por vencimiento del plazo convenido, y otro, por renuncia voluntaria.

Aparece asimismo, que durante todo el período en que la trabajadora afectada hizo uso de descanso pre y post natal y de permiso post natal parental, beneficios de carácter irrenunciable en los términos del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, la empresa reunía el número de trabajadoras necesario para hacer efectiva la obligación en comento, situación que sólo se alteró después de concluir el último de los señalados períodos y en el lapso que abarcó su feriado legal, beneficio del cual hizo uso a continuación de aquél sin solución de continuidad.

En efecto, de acuerdo a la información recopilada, al día 3 de agosto del año en curso, fecha en que la trabajadora debía reintegrarse al trabajo después de gozar de dicho feriado, la dotación de mujeres de la empresa había disminuido a 19 por las causas ya anotadas.

Efectuadas las precisiones de que dan cuenta los párrafos que anteceden, es necesario manifestar que analizada la situación en consulta a la luz de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, ha sido posible establecer que si bien es cierto la trabajadora de que se trata no requirió el beneficio de sala cuna una vez extinguido el periodo de permiso post natal parental que consagra el artículo 197 bis del Código del Trabajo, lapso en que como ya se expresara, la empresa contaba con el número de mujeres necesario para el nacimiento del derecho a sala cuna, ello obedeció exclusivamente a la circunstancia de haber optado por hacer uso del beneficio de feriado legal previsto en el artículo 67 del mismo Código a continuación del término de dicho permiso, vale decir, de ejercer otro de los derechos que le garantiza la ley, situación que, por cierto, estaba en pleno conocimiento de la parte empleadora.

De ello se sigue que al momento en que la trabajadora en referencia debía reintegrarse al trabajo después de terminado el período de permiso post natal parental y, estuvo, por ende, en situación de requerir y de hacer uso efectivo del beneficio de sala cuna para llevar a su hijo (a) menor de dos años a dicho establecimiento, la empresa contaba con la dotación de mujeres necesario para generar la obligación legal del empleador de otorgarlo y consecuentemente, el derecho correlativo de aquella para ejercerlo.

Tal circunstancia y el hecho de que la empleadora conociera con exactitud la real situación de la aludida trabajadora y el derecho que a esa fecha le asistía para impetrar el beneficio de sala cuna— lo que aparece de manifiesto del tenor de la presentación del antecedente 7)— la decisión de aquella de hacer uso a continuación del término del referido permiso de feriado legal, vale decir, de otro de los derechos que le garantiza la ley, no puede producir el efecto de privarla de tal prerrogativa por la ocurrencia de hechos ulteriores que no le son imputables.

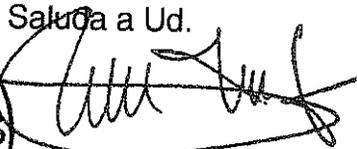
En efecto, el término de la relación contractual de dos de las trabajadoras de esa Corporación que derivó en la posterior disminución del número de trabajadoras de la empresa a menos de 20, no puede implicar para la afectada la pérdida del beneficio que nos ocupa por la sola circunstancia de haber postergado su reintegro al trabajo a causa del ejercicio de un derecho laboral que le asegura la normativa vigente, cual es, el feriado legal.

En cuanto a la doctrina contenida en el dictamen N° 1629/100, de 29.05.2002, cuya revisión se solicita, cabe señalar que dicho pronunciamiento, después de precisar que en caso de que la empresa disminuya el número de trabajadoras a menos de 20 no estaría obligada a otorgar el beneficio de sala cuna, aclara, en armonía con la doctrina sustentada en dictamen N° 4430/192, de 07.08.1996, que ello no afecta a aquellas trabajadoras que al momento de producirse tal disminución estaban haciendo uso de dicho beneficio, quienes deberán seguir gozando del mismo mientras sus hijos sean menores de dos años, cuyo no es el caso de la trabajadora a que se refiere la consulta planteada. En tales circunstancias, preciso es convenir, que la jurisprudencia administrativa citada se ajusta a derecho, por lo que no existe mérito para efectuar la revisión y eventual reconsideración de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que la Corporación Educacional Los Leones de Coyhaique se encuentra obligada a otorgar el beneficio de sala cuna que consagra el artículo 203 del Código del Trabajo a la trabajadora por quien se consulta, por haberse cumplido a su respecto los requisitos necesarios para ello en su oportunidad, no pudiendo eximirse de tal obligación por la sola circunstancia de

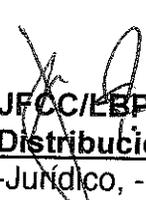
que a la fecha de su reintegro al trabajo⁵ después de hacer uso de derechos que le otorga la ley, el número de trabajadoras de la empresa había disminuido a menos de 20.

Saluda a Ud.



DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTOR
CHILE

CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/LEP/SMS

Distribución:

- Jurídico, - Partes, Control
- C/c Dirección Regional del Trabajo XI Región de Aysén