

*Jurídico*



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E1081(86)2019

1439

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

**MAT.:** Atiende presentación sobre gastos de traslado por sala cuna que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 29.03.19 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2) Presentación de 10.01.19 de doña Carolina Andrea Mendez Reyes.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**22 ABR 2019**

**A : SRA . CAROLINA ANDREA MENDEZ REYES  
DIAGONAL CERVANTES N° 683, OFICINA 607  
SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 2), solicita Ud., un pronunciamiento respecto de una serie de inquietudes que guardan relación, básicamente, con el pago de los traslados para hacer uso de la sala cuna y respecto de dicho beneficio. Señala que la empresa donde trabaja mantiene convenio con un establecimiento para los efectos de cumplir con esta obligación y que para los efectos de dar alimento a su hija menor de dos años pactó con su empleador la alternativa c) del artículo 206 del Código del Trabajo adelantando el término de su jornada en una hora. Agrega que la empresa se encuentra ubicada en Lampa y que Ud. reside también ahí pero que la sala cuna se encuentra ubicada en Quilicura, razón por la cual debe trasladarse de su casa a la sala cuna, desde ésta a su trabajo, desde el trabajo a la sala cuna y desde ésta a su domicilio.

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

1.- En relación a sus inquietudes referidas a los costos de traslado ya que la empresa sólo le paga el traslado desde su lugar de trabajo a la sala cuna, cabe señalar que:

a.- En relación a su primera inquietud, referida a si procede el pago del traslado desde su casa a la sala cuna, desde la sala cuna al trabajo y desde la sala cuna a su domicilio, cumpla con informarle que el artículo 203, inciso 7°, del

Código del Trabajo, señala que el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor a la respectiva sala cuna. Además, el artículo 206, inciso 5°, señala que, en el caso de las empresas obligadas a otorgar sala cuna, el período de tiempo que corresponde por alimentación se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos menores de dos años y, 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. Sobre este particular se hace presente a Ud. que el dictamen N° 1.086/11, de 26.03.19, recientemente emitido por esta Dirección, no resulta aplicable a su caso, toda vez que el mismo encuentra solamente referido a aquellos casos en que se mantiene al hijo menor de dos años en el hogar.

b.- En relación a si procede que le paguen el valor de un solo pasaje o de lo que efectivamente Ud. ocupa, que serían 2 por cada trayecto, cabe señalar que la finalidad perseguida por el legislador fue evitar que las trabajadoras asumieran el costo del traslado tanto del menor a la sala cuna como de ella para efectos de dar alimento a sus hijos menores de dos años, de suerte tal que, si en la especie, la trabajadora debe desembolsar el costo de dos pasajes y no de uno, por no existir medio de transporte que la pueda trasladar con un solo pasaje, situación de hecho que en caso de controversia debe ser resuelta caso a caso, deberá la empresa asumir el costo de los pasajes que efectivamente sean requeridos para poder realizar el respectivo traslado.

c.- En relación a su tercera inquietud, referida a si resulta procedente que la empresa fije un límite de \$900.- para el costo de los pasajes, cabe señalar que, atendido lo señalado en el acápite anterior, el costo del valor que el empleador debe pagar corresponderá al costo efectivo que implica para la trabajadora el respectivo traslado, monto que debe ser entregado, caso a caso, según las circunstancias particulares de ubicación de la empresa, de la sala cuna, del domicilio del menor y de los medios de transporte utilizados para estos efectos.

d.- En cuanto a su cuarta inquietud, referida a si resulta necesario rendir cuenta de los boletos empleados en el traslado, cabe señalar que las normas citadas no establecen tal exigencia, sin perjuicio de lo cual, en caso de controversia entre las partes, ello pueda ser necesario, eventualmente, como medio de prueba ante los Tribunales de Justicia.

e.- En relación a su inquietud, referida a si corresponde el pago retroactivo de los gastos que la trabajadora ha realizado por concepto de traslado, y de ser procedente, cómo se procede al pago considerando que no se cuenta con documentos de respaldo, cabe señalar que, sin perjuicio de lo señalado en acápite anterior para efectos de su prueba, el empleador debe restituir las sumas que la trabajadora haya tenido que pagar indebidamente por concepto de traslado, pudiendo Ud., en caso de negativa, interponer una denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva por tratarse de un derecho irrenunciable.

2.- En cuanto a sus segundas inquietudes, referidas al derecho de sala cuna propiamente tal, cabe señalar:

a.- Respecto a si la empresa tiene la obligación de pagar el costo total de la sala cuna, cabe señalar que el artículo 203 del Código del Trabajo impone la obligación de otorgar este derecho, en cualquiera de sus modalidades, al empleador. En relación a la tercera forma de cumplimiento, esto es, cuando el empleador paga directamente los gastos de sala cuna a un determinado establecimiento, el inciso 5° de dicho precepto legal, 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 a sus hijos menores de dos años.”*

De esta manera, por expresa disposición de la ley, corresponde al empleador pagar los gastos de sala cuna. Así se ha pronunciado esta Dirección mediante dictamen N° 2.613/198, de 27.06.00.

b.- Respecto a si puede exigirse a la empresa una sala cuna más cercana a su casa aunque su costo sea mayor, sin perjuicio de lo que se indica en el acápite siguiente, cabe señalar que es el empleador quien debe designar la sala cuna a la que las trabajadoras llevarán a sus hijos menores de dos años. Ahora bien, si la empresa acepta que la propia trabajadora pueda optar por llevar a su hijo a una sala cuna distinta de las designadas por el empleador, éste último deberá asumir íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, sin que resulte procedente que la beneficiaria contribuya a solventarlos. Así se ha pronunciado esta Dirección en Ordinario N° 3122 de 22.06.15.

c.- Respecto a cómo se debe elegir la sala cuna y si se puede preferir aquellas que están más cercanas al domicilio de la trabajadora para evitar el traslado, cabe señalar que, como ya se indicó, el empleador es quien decide la sala cuna a la que las madres trabajadoras llevarán a sus hijos, sin embargo, esta Dirección mediante dictamen N° 4901/74, de 05.12.14, señaló que se entiende que el empleador que opta por el sistema de pagar directamente al establecimiento al que la mujer lleva a sus niños 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, de suerte tal que aplicando dicha doctrina a su caso el establecimiento tendría que estar ubicado en el área geográfica de Lampa, lugar donde Ud. reside y presta sus servicios, y no en Quilicura, lo que obliga al traslado innecesario del menor .

d.- Respecto a si corresponde la devolución retroactiva a la trabajadora de los costos de sala cuna que el empleador le hizo equivocadamente desembolsar, cabe señalar que, esta Dirección ha señalado mediante Ordinario N° 2909, de 30.06.17, que el empleador deberá restituir las sumas que la trabajadora haya tenido que pagar para proveer un establecimiento de sala cuna para su hijo menor de dos años, atendido que se trata de una obligación que la ley ha impuesto exclusivamente sobre el empleador.

Saluda atentamente a Ud.

  
**DAVID ODDO BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MBAC/MSGC/msgc**

- Jurídico
- Of. Partes
- Control