

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.260539(1673)2022

Jurídico

525

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala Cuna. Elección del establecimiento. Pago integro. Restitución de sumas pagadas por la trabajadora.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente que el empleador pague solo parcialmente los gastos de sala cuna a los establecimientos elegidos por la trabajadora beneficiaria para llevar a sus hijos menores de dos años, toda vez que ello no permite dar por cumplida la obligación legal de otorgar el beneficio haciendo uso de la modalidad prevista en el inciso 6° del artículo 203 del Código del Trabajo, que hace de cargo del empleador el pago integro de dichos gastos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 09.03.2023 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Presentación, documento electrónico de fecha 07.12.2022, de doña Carla María Lizama Orellana.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. CARLA MARÍA LIZAMA ORELLANA
SERRANO N° 84
PUERTO MONTT
carlamaria.lizama@gmail.com

14 ABR 2023

Se ha recibido por este Servicio, el documento singularizado en el ANT. 2), mediante el cual solicita emitir un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si corresponde que la diferencia del costo de la sala cuna sea enterada por las trabajadoras, cuando dicho monto excede el máximo fijado por el empleador.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus siete primeros incisos 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.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

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.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

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

De las disposiciones legales precedentemente anotadas se infiere, en primer término, que toda empresa en que laboren veinte o más trabajadoras, cualquiera sea su edad o estado civil, estará obligada a disponer de salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que aquellas puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años, como asimismo, 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.

Asimismo, de las aludidas normas se colige que el empleador cumple con la obligación de que se trata si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, siendo facultad del primero designarlo de entre aquellos que cuentan con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

Cabe precisar que, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio ha sostenido, entre otros, en los dictámenes N°s 5952/374 de 09.12.1999 y 2233/129, de 15.07.2002, que la obligación de disponer de salas cunas que la ley impone al empleador puede ser cumplida a través de alguna de las siguientes alternativas:

- 1.- Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- 2.- Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y;
- 3.- Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

En efecto, según ya se indicara, al analizar las disposiciones contenidas en el artículo 203 del Código del Trabajo, una de las alternativas que la ley contempla para el cumplimiento por el empleador de la obligación de mantener salas cuna es la prevista en el inciso 6° de dicho precepto, que se traduce en el pago directo de los gastos correspondientes al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

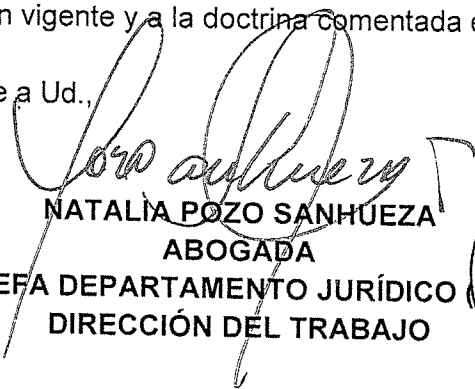
Ahora bien, en conformidad a los Ord. N°s 3122 de 22.06.2015, 1713 de 97.04.2015, entre otros, si el empleador opta por dicha alternativa de cumplimiento, debe asumir íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, de manera tal que si su empleador paga solo una parte de dichos gastos estaría infringiendo la normativa legal antes transcrita y comentada, toda vez que el pago parcial de los mismos no permite dar por cumplida la obligación legal de proporcionar dicho beneficio haciendo uso de la modalidad establecida en la citada norma legal, según la cual, como ya se indicara, son de cargo del empleador los gastos correspondientes, sin que resulte jurídicamente procedente, por ende, que las beneficiarias contribuyan a solventarlos.

De lo anterior se sigue que la empresa en referencia está obligada a restituir las sumas que las trabajadoras beneficiarias de que se trata han debido pagar, por concepto de diferencia de arancel mensual, de la sala cuna a la que llevan a sus hijos menores de dos años.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador pague solo parcialmente los gastos de sala cuna a los establecimientos elegidos por la trabajadora beneficiaria para llevar a sus hijos menores de dos años, toda vez que ello no permite dar por cumplida la obligación legal de otorgar el beneficio de sala cuna haciendo uso de la modalidad prevista en el inciso 6° del artículo 203 del Código del Trabajo, que hace de cargo del empleador el pago íntegro de dichos gastos.

Se remiten los antecedentes a la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos para que fiscalice el cumplimiento efectivo de la obligación de proporcionar sala cuna, en conformidad a la legislación vigente y a la doctrina comentada en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dirección Regional del Trabajo Los Lagos