Actualidad Laboral

Martes 23 de agosto del 2016

Obligación de mantener el beneficio de sala cuna durante el ejercicio del derecho a huelga

Referencia

- El 3 de agosto de 2016 la Dirección del Trabajo emitió el Ordinario N° 4037/70, resolviendo el problema de si durante el ejercicio del derecho a huelga se suspende o mantiene la obligación del empleador de proveer el beneficio de sala cuna mediante cualquiera de las vías permitidas a trabajadoras que están haciendo efectiva la huelga.

Marco jurídico

- El artículo 203 del Código del Trabajo señala en lo pertinente: "*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*". Se trata de la norma esencial que regula la sala cuna.
- Por su parte, el artículo 377 inciso 1° del Código del Trabajo, al regular los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo, señala: "*Durante la huelga [...] se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato*".

Doctrina de la Dirección del Trabajo

- Partiendo de la base que la huelga es un derecho fundamental y en base a las normas transcritas, la Dirección del Trabajo concluye que: "*la trabajadora que utiliza el servicio de sala cuna que provee el empleador mediante cualquiera de las vías permitidas, tiene el derecho a seguir gozando de dicho beneficio durante su participación en la huelga ejercida en el respectivo proceso de negociación colectiva, no siendo ajustado a Derecho entender que la suspensión del contrato a que refiere el artículo 377 inciso 1° del Código del Trabajo se extiende a esa particular manifestación de la protección a la maternidad*".

Relevancia del Dictamen

- La Dirección del Trabajo extiende el beneficio de sala cuna, restringiendo el efecto suspensivo de la huelga sobre las obligaciones del contrato de trabajo, al establecer que el empleador conserva la obligación de proveer sala cuna durante el ejercicio del derecho a huelga por parte de la trabajadora con derecho a dicho beneficio, cualquiera sea la forma en que se otorga por el empleador.

Para mayor información favor contactarse con Raúl Fernández al correo: rfernandez@safeabogados.cl