



OFICIO N° 49938  
INC.: solicitud

Irg/iv.  
S.10°/368

VALPARAÍSO, 06 de abril de 2020

La Diputada señora MARCELA SABAT FERNÁNDEZ, en uso de la facultad que le confieren los artículos 9° de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, y 308 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ha requerido que se oficie a Ud. para que, al tenor de la solicitud adjunta, informe a esta Cámara sobre la situación que podría afectar a algunas trabajadoras de Chile, debido a la imposibilidad de utilizar el beneficio de sala cuna, como consecuencia de la contingencia que enfrenta el país por el Covid-19, dando respuesta a las demás interrogantes que plantea.

Me permito hacer presente que, si la respuesta a este oficio contuviere materias reservadas o secretas, deberá señalarlo en forma destacada e indicar el fundamento legal de tal calificación, en cumplimiento a lo ordenado en el inciso segundo del artículo 8° de la Constitución Política de la República.

Lo que tengo a bien comunicar a Ud., conforme a lo dispuesto en las señaladas disposiciones.

Dios guarde a Ud.

LUIS ROJAS GALLARDO  
Prosecretario de la Cámara de Diputados

A LA SEÑORA DIRECTORA NACIONAL DEL TRABAJO



<https://extranet.camara.cl/verificardoc>

Código de verificación: 60E6A89279633F67



Santiago, 03 de abril 2020

**MATERIA:** Requiere pronunciamiento acerca del derecho de sala cuna y de alimentos en circunstancias del COVID-19

---

**DE:** Marcela Sabat Fernández  
Diputada de la República

**PARA:** Camila Jordán Lapostol  
Directora Nacional del Trabajo (S)

---

Por medio de la presente, solicito a usted un pronunciamiento respecto a la situación que se expone a continuación, con el propósito que la institución que representa pueda fijar el sentido y alcance del derecho a sala cuna en las circunstancias particulares que están viviendo las trabajadoras de nuestro país— tanto del sector privado como público —, pero por sobre todo en la protección del menor. Lo anterior en virtud de las facultades establecidas en artículo 1° letra b) del DFL N°2, 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.

Como es de público conocimiento, nuestro país, como el resto del mundo está pasando por una de las crisis sanitarias más grandes de las últimas décadas, la cual ha traído aparejados miles de muertes a nivel planetario y dejando a nuestro país — producto de la propagación del virus COVID-19 — con una declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, a modo de contener y frenar los contagios en la población.

Producto de aquello, entre algunas medidas declaradas por la autoridad sanitaria se han establecido aduanas sanitarias, aislamiento y cuarentena, la cuales en muchos casos no terminan interrumpiendo la actividad laboral, razón por la cual, los trabajadores deben de continuar concurriendo a sus lugares de trabajo, a menos que el empleador o la propia autoridad sanitaria diga lo contrario.

Si bien la propia Dirección del Trabajo ha establecido en su Dictamen ORD. N°1239/5 las obligaciones del empleador a fin de disponer de todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores, hoy nos encontramos con situaciones en donde las madres no pueden dejar en resguardo a sus hijos en sala cuna, dado que, se encuentra cerrada, ni muchos menos puede dejar al menor con algún familiar, debido a que, el traslado este desde su hogar a otra dependencia pone en riesgo su vida por el contagio y de todo su entorno familiar; inclusive el propio traslado de la madre para dar cumplimiento del derecho a alimentos podría recaer en esta situación.

Con lo cual, resulta relevante que se adopten medidas en torno a la protección del menor inclusive preservar la relación madre e hijo que resultan sumamente necesarias en las circunstancias que está viviendo nuestro país.

Así las cosas, es necesario poder esclarecer lo siguiente:

1. **¿Cuál es la situación de aquella madre que – en las circunstancias actuales – se ve impedida por el cierre de la sala cuna de poder ejercer aquel derecho y cuál es la labor del empleador ante aquello?**, en virtud de que el Dictamen ORD. N° 546/34 del 02 de febrero del 2004 establece que *“el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible”*.

A reglón seguido, al no encontrarse en funcionamiento la sala cuna, con lo cual, el empleador no puede cumplir con su obligación, **¿le corresponderá otorgar las facilidades correspondientes para que la trabajadora pueda cuidar a su hijo en su hogar, mediante la prestación de servicios a distancia?** Cuestión que se puede interpretar en razón del ORD. N° 1116/0004 del 06 de marzo del 2020, el cual expresa que *“con el mismo objeto de prevención y cuidado, nada obsta a que las partes de la relación laboral acuerden la prestación de servicios a distancia, en el domicilio del trabajador u otro alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza”*

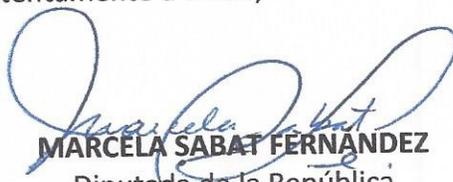
Si el empleador no puede cumplir con aquella obligación y acuerda con la trabajadora – bajo las actuales circunstancias – la prestación de servicios a distancia **¿qué ocurre con los recursos que destina el empleador a cubrir el derecho de sala cuna de la trabajadora?** y **¿qué sucede con aquellas trabajadoras que no hace uso de sala cuna, sino que hacen uso de ese derecho mediante la contratación de un profesional para el cuidado del menor?**

2. En el marco de la promulgación de la ley de protección al empleo, específicamente en lo que dice relación a la suspensión laboral del contrato, **qué es lo que sucede con el derecho a sala cuna al momento de que las partes de la relación laboral pacten una reducción de la jornada laboral, ¿los recursos son destinados en su totalidad o proporcionalmente?**

Por otra parte, respecto a la trabajadora o trabajador que se encuentre haciendo uso del derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a hijos menores de dos años (en cualquiera de las circunstancias que establece el artículo 206 del Código del Trabajo), de haber pactado una reducción de jornada laboral, **¿ese tiempo será descontado de la jornada laboral pactada?**

Por todo lo anterior, se estima del todo pertinente, obtener por parte de la Dirección del Trabajo, un pronunciamiento respecto fijar el sentido y alcance del derecho a sala cuna en las circunstancias actuales y en el contexto de la ley teletrabajo y ley de protección al trabajo a modo de dar certeza a miles de trabajadoras que gozan del derecho y no pueden contar con establecimiento donde concurrir, ni profesional con quien dejar al menor a su cuidado.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,

  
**MARCELA SABAT FERNÁNDEZ**  
Diputada de la República