

A. Protección a la lactancia materna

La Dirección del Trabajo, mediante el Ord. N°5947/036 de 31/12/2019 fijó el sentido y alcance de la ley N°21.155, que “establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio”.

En concreto, la autoridad administrativa dispuso que las madres trabajadoras tienen el derecho de amamantar libremente a sus hijos en el lugar de trabajo, de modo que las únicas limitantes serían, los espacios personales de otros trabajadores y aquellos espacios comunes no aptos para el amamantamiento por razones de seguridad y/o salud.

En ese orden de cosas, si bien las empresas pueden o no disponer de salas especiales de amamantamiento, en caso de que lo hagan, no pueden restringir y/o prohibir el ejercicio del derecho en comento al uso de dichas salas.

A su vez, el ente laboral resolvió que el empleador debe otorgar las facilidades para la extracción y almacenamiento de la leche, lo cual se traduce en un deber de tolerancia y cooperación en la realización del proceso.

Finalmente, la autoridad del trabajo recuerda que a este respecto prima el interés superior del niño y la obligación del empleador de velar por la vida y salud de sus trabajadores.

B. Visa sujeta a contrato y existencia de relación laboral

A propósito del cumplimiento y fiscalización de los requisitos para el otorgamiento de visas sujetas a contrato, contenidos en el Decreto N°597 que “aprueba el nuevo reglamento de extranjería”, el Dictamen N°5906/035 de 26/12/2019 de la Dirección del Trabajo, resuelve que el cumplimiento de dichos requisitos es necesario para el otorgamiento de la visa y no para la existencia o subsistencia del contrato de trabajo.

Así, el cumplimiento o no de requisitos como por ejemplo, que el contrato de trabajo que sirve de fundamento para el otorgamiento de la visa sujeta a contrato esté firmado ante notario, no condiciona la existencia de la relación laboral, la cual se configurará y desarrollará con independencia de los requerimientos de carácter migratorio.

En consecuencia, siendo independientes los aspectos migratorios de los laborales, su fiscalización y sanción no corresponde a la Dirección del Trabajo. Sin perjuicio de ello, la autoridad laboral está obligada a denunciar las infracciones migratorias de las que tome conocimiento en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras.