

newsletter

NUEVAS DISPOSICIONES SOBRE EL DERECHO DE ALIMENTACIÓN AL HIJO POR PARTE DEL PADRE¹

En los próximos días entrará en vigencia la ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo, consistente en la extensión, **a favor del padre**, del derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad, conforme al mérito de dicha ley se agregarán los siguientes nuevos incisos (6°, 7° y 8°) en el artículo 206 del Código del Trabajo, y en el artículo 207 del Código del Trabajo se sustituye una frase que a continuación analizaremos.

De este modo, el artículo 206 del Código del Trabajo, queda con la siguiente redacción:

“Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

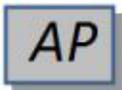
b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

¹ Tal ley aún no ha sido publicada, de modo que se hace análisis del proyecto de ley (Boletín N° 4930-18, moción iniciada en la Cámara de Diputados), fue aprobado por el Congreso Nacional, y mediante Oficio N° 11.346 de fecha 01 de julio de 2014, de la Cámara de Diputados, se remite al ejecutivo la aprobación del proyecto, a fin de que sea promulgado por S.E. la Pdta. de la República, para su ulterior publicación.



newsletter

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. 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.

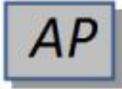
En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.”.

Por su parte, el artículo 207 del Código del Trabajo, quedará con la siguiente redacción:

“Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.
Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.



newsletter

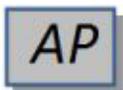
Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período **a que se refieren los respectivos derechos.**"

II.- Comentarios

Previo al análisis exegético jurídico, es conveniente observar la historia de la ley, en cuya virtud se aprecia el espíritu contenido en la moción legislativa², el cual tiende a promover que las funciones familiares sean compartidas por los padres, velando por una corresponsabilidad parental, considerando al padre también como posible beneficiario del derecho de alimentar al hijo menor de dos años por el lapso de una hora, la cual será considerada como trabajada y pagada por el respectivo empleador, en la medida que el padre y la madre sean trabajadores dependientes, en donde previo acuerdo de los padres y ulterior comunicación a los empleadores de los padres, el padre trabajador podrá gozar del referido derecho, asimismo al mismo derecho podrá acceder el padre que tenga la tuición o cuidado del menor. Por otra parte, se debe destacar que la normativa en comento, pretende difuminar cualquier discriminación negativa hacia las mujeres, toda vez que el derecho en alusión podrá ser ejercido por el padre trabajador o la madre trabajadora, dificultando así al empleador ponderar dicho riesgo en contra de la mujer. Y por último, un aspecto no menor y sustancial, es que el proyecto se enmarca en la idea y preocupación fundamental por el interés superior del niño.

² La moción, contemplaba diversos cambios al artículo 206, entre ellas que el sistema de elección de la forma en que se concretaría la alimentación al hijo, correspondiese netamente a una decisión de la madre trabajadora, alternado con ello al acuerdo previo con el empleador. Asimismo, pretendía que el empleador estuviese obligado en todo momento a pagar los pasajes de traslado que fuesen necesarios para ir a alimentar al hijo, alterando con ello la obligación legal que le corresponde cuando el hijo se encuentre en sala de cuna. Y asimismo, en lo medular de la moción, contemplaba agregar el siguiente inciso final: "Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido derecho. Con todo, dicho derecho se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado".

Cabe advertir, que tal moción, fue enmendada íntegramente en virtud de una indicación sustitutiva, propuesta por la Comisión de Familia de la Honorable Cámara de Diputados.



newsletter

III.- Análisis artículo 206

En virtud de la ley en comento, se hace extensiva a favor del padre la facultad de la madre para acordar con su respectivo empleador alguna fórmula para realizar el proceso de alimentar a su hijo por el lapso de una hora, la que será considerada para todos los efectos legales como trabajada, y en consecuencia, remunerada por su empleador. Del texto antes transcrito, podemos deducir las siguientes conclusiones:

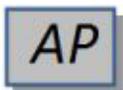
1.- El derecho de alimentar³ le corresponde al hijo menor de dos años, y le compete tanto a la madre como al padre.

Ciertamente que éste es el principio rector de la modificación legal y responde al espíritu de la ley.

Ha de recalcarse que la ley limita el derecho en alusión a favor del hijo que sea menor a los dos años de edad, ergo, el hijo mayor a dos años (Vgr.: 2 años 1 día) no generará la facultad en análisis. Al respecto, ha de señalarse que el artículo en mención, promueve la alimentación del lactante a través del amamantamiento del bebé por sus innumerables beneficios, no obstante a ello, la ley en mención, no atiende un período mínimo a contar del cual se puede ejercer el derecho en alusión, ergo, desde recién nacido se puede invocar el derecho en alusión, pese a que el amamantamiento no puede ser otorgado por el padre, por razones fisiológicas; no obstante a ello, tal argumento no es suficiente para impedir que el padre se haga cargo de la alimentación de su hijo, de hecho en algunos casos el bebé debe suplir la alimentación de leche materna por productos que afines⁴, asimismo, ha de destacarse que de la redacción legal, no se aprecia

³ Ha de señalarse que al referirse al derecho de alimentar, se toma en un sentido literal y natural, y no se refiere precisamente al derecho de alimentos que le compete a los padres u otros obligados a favor del hijo o alimentante, conforme a las normas del Código Civil (artículo 321 y siguientes).

⁴ Cabe destacar, que la moción, mediante indicación sustitutiva de primer trámite fue modificada en el sentido que el derecho de alimentar al hijo por parte del padre, sólo se podría ejercer, con posterioridad a los seis meses de vida del hijo, de modo tal que fuese la madre exclusivamente quien detentara el derecho de alimentación a favor de su hijo. Sin embargo, ya en la Cámara Revisora, se la H. senadora Goic introdujo una



newsletter

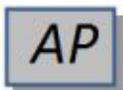
incompatibilidad con el descanso post parto de la madre, ergo, durante el período que la madre esté gozando del descanso en comento, el padre del bebé, podrá eventualmente ejercer el derecho en análisis (como por ejemplo, salir con una hora de anticipación de su trabajo para los efectos de alimentar al bebé). Sin embargo, una vez que culmine el descanso post natal de la madre, incluido el parental, será un momento en donde la madre con el padre tendrán que adoptar la decisión sobre quien ejerce tal derecho, según se expondrá más adelante.

2.- Tanto la madre como el padre deben ser trabajadores.

Aunque pudiese parecer de perogrullo, la ley señala que ambos padres deben ser trabajadores, para así poder ejercer las facultades que señala el artículo 206. Al respecto que se debe destacar que la moción original, exigía que ambos padres fueran “trabajadores dependientes”; sin embargo, en virtud de la modificación sustitutiva, efectuada en la Comisión de Familia de la H. Cámara de Diputados, se eliminó el concepto de “dependientes”, quedando así en el texto definitivo. Al respecto uno podría preguntarse, en atención a tal eliminación si tal derecho podría ser ejercido por el padre trabajador dependiente, en el evento que la madre sea una trabajadora independiente, ciertamente en donde el legislador no diferencia, no le es lícito al intérprete diferenciar. Creemos que tal conclusión debe rechazarse, en atención a que el propio legislador, en el artículo 3 letra b) define “trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”, en consecuencia, tanto el padre como la madre deben ser trabajadores dependientes, a ello suma que el mismo proyecto de ley en su articulado refiere que se debe comunicar a “ambos empleadores”, y por otra parte, el artículo 194 inciso 3° señala que las disposiciones del Título II Libro II y en el cual se enmarca el artículo en alusión, se aplican a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador. Asimismo, ha de considerarse que el derecho en análisis, amén de la historia de la ley, ha sido considerado como una traspaso u extensión que hace la madre a favor del padre, de su facultad de alimentar al hijo menor de dos años, en tal orden, y en tanto derecho laboral, sólo

indicación, eliminando dichos 6 meses, en atención al descanso post natal y parental, ya resguarda dicho lapso a favor de la madre.

5



newsletter

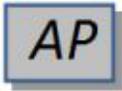
beneficia a la trabajadora dependiente, ergo, se exige tal condición de dependencia a la madre y asimismo del padre, de modo tal, que si la madre no cumple con dicho requisito, esto es, no se trata de una trabajadora, no podría extender el beneficio al padre. A mayor abundamiento, es la propia historia de la ley, la que siempre tuvo a la vista que los padres fuesen trabajadores dependientes.

Por otra parte, un punto que no se reguló en la ley en análisis, es que tal derecho puede ser ejercido aún cuando existiere uno de los padres contratado a jornada parcial (caso en el cual, no puede ser disminuido proporcionalmente la hora para la alimentación), o incluso, en calidad de trabajador exento de jornada ordinaria, o también, si la madre trabaja en el domicilio. Por ejemplo, si la madre trabajadora dependiente, realiza funciones de ventas a terreno, sin sujeción de horario, podría ceder el derecho en comento, a favor del padre trabajador dependiente y que desempeña una jornada ordinaria.

Asimismo, si existieren más empleadores en atención a que trabajan en distintas partes, el derecho para alimentar al hijo, se podrá oponer a tantos empleadores cuanto hubiere.

Ahora que sucede, si existen más hijos menores de dos años, ¿cada uno genera una hora para ejercer el derecho de alimentación?, es un tema no resuelto por el legislador. O bien, si el padre tiene distintos hijos con distintas madres, no se regula limitación al respecto, pero el padre debe tener en consideración que no puede entorpecer su desempeño laboral y ausentarse so pretexto de este derecho laboral, incurriendo en un abuso del mismo, aunque si bien es cierto no posee un fuero, despedirlo por el ejercicio de este derecho, implicaría un despido injustificado.

Por otra parte, qué sucede si el padre trabaja en turnos que implican aislarse, por ejemplo, trabajar en una mina que implique trabajar por un largo período y descansar por uno similar. En tal hipótesis, resulta muy complicado que el padre pueda ejercer tal derecho, por una cuestión de tiempo, desplazamiento, y costos, a lo que suma, a que el padre en rigor no tiene fuero a su favor, por lo que podría ser objeto de un despido.



newsletter

3.- La decisión de ejercer el derecho de alimentar al hijo, debe ser acordada con la madre y el padre, salvo determinadas excepciones.

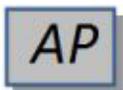
Originalmente, la moción circunscribía que tal derecho era una elección soberana de la madre, lo que fue modificado en la tramitación legislativa a la actual redacción, en cuya virtud, la posibilidad de que el padre ejerciera este derecho de alimentar a su hijo, respondiese a un consenso previo con la madre del hijo en común.⁵

Con la redacción actual, es un requisito que la madre y el padre del hijo menor de 2 años, deben acordar aquello, a través de un instrumento, por ende, debe plasmarse dicho acuerdo en un documento. Al respecto, no se exige solemnidad en el cual debe constar tal acuerdo, bastando en principio, un documento simple, pero tal documento debe ser puesto en conocimiento de sus empleadores y con copia a la Inspección del Trabajo.

Ahora, si es la madre quien ejercerá exclusivamente la facultad de alimentar al hijo, no es necesario comunicar de ello al empleador del padre del hijo, puesto que tal derecho ya lo poseía la madre trabajadora, debiendo acordar con su respectivo empleador la forma en la cual se concretará. Pero si los padres deciden que será el padre quien ejercerá tal derecho, ambos deberán suscribir un documento, el cual debe ser remitido a ambos empleadores, con copia a la Inspección del Trabajo, lo mismo ocurrirá si se llegará a modificar quien ejercerá el derecho de alimentar al hijo, dado a que tal acuerdo, si bien es irrenunciable, es esencialmente modificable, pero para que surta efecto deberá comunicarse a ambos empleadores con copia a la Inspección del Trabajo.

Excepcionalmente, se prescindirá del acuerdo con la madre, en los siguientes casos:

⁵ Ello en atención a que la redacción originaria importaba infringir garantías constitucionales (artículo 19 N° 16, que regula la libertad de contratación en materia laboral, artículo 19 N° 21 en relación con la libertad empresarial), como así, la ley del contrato (artículo 7 del Código del Trabajo, artículo 1545 Código Civil), en donde un tercero ajeno al mismo, pretendía modificarlo, lo que se estimó como ilegal, modificando de éste modo, a la redacción original.



newsletter

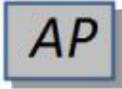
El padre podrá ejercer el derecho de alimentar al hijo menor de 2 años:

- i. cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial,
- ii. cuando la madre hubiere fallecido, o,
- iii. cuando la madre estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa.

Asimismo, la ley en mención, extiende este derecho a personas distintas de los padres, en el caso que se le otorgue el derecho a un tercero (pudiendo extenderse tal derecho a su respectivo cónyuge), que se le entregue el cuidado o tuición del menor, conforme a la ley 19.620 sobre Adopción de Menores (sin perjuicio de ello, debe enfatizarse que el menor adoptado, siempre tendrá la condición jurídica de hijo), o bien, cuando se le haya confiado por el juez amén de una medida de protección a favor del menor, lo que corrobora que no estaríamos en presencia de un derecho de protección a la maternidad y por ello exclusivo de la madre, sino más bien de protección a la infancia, establecido en beneficio principal del hijo, es decir, teniendo en cuenta principio rector en materia de familia, cual es el interés superior del niño, en virtud de ello, no resultaría exclusivo de la mujer sino que puede corresponder al padre o a un tercero.

No obstante a lo anterior, cabe plantearse, ¿Qué sucede si la madre se niega a acordar con el padre, que el ejercicio del derecho sea realizado por éste último? Esto en atención a que existen una cantidad considerable de padres y madres que se encuentran separados, divorciados, y quizás en malos términos que le impiden cooperar recíprocamente, e incluso, en desprecio del interés superior del niño, en tal orden el juez de familia no podría suplir la falta de voluntad de la madre. A la luz de la redacción, si la madre se niega, incluso injustificadamente e irracionalmente, el padre no podrá ejercer el derecho a alimentar a su propio hijo, salvo que se le otorgue el cuidado personal del niño.

Asimismo, cabe preguntarse, ¿el derecho puede ser ejercido por ambos padres simultáneamente? Ciertamente que durante la tramitación de la ley, se vislumbra que el derecho de la madre pueda ser transferido al padre, de modo, que no es admisible que ambos padres ejerzan dicho derecho al mismo tiempo, no sin incurrir en un fraude, es por



newsletter

tal motivo, que el legislador exige que se comuniquen a ambos empleadores, para así evitar la duplicidad de derechos, pese a que el mismo es pagado por distintos empleadores y que uno de los principios rectores es el interés superior del niño.

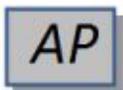
A mayor abundamiento, la H. diputada Goic, en calidad de autora de la moción e informadora de la misma, en su presentación ante la discusión y votación ante la Cámara de Diputados del proyecto de ley, recalcó “Recordemos que ambos son trabajadores dependientes y la idea es que sólo uno ejerza este derecho.” (Sesión 27°, jueves 07 de mayo de 2009).

Sin embargo, hubiese sido ideal que la misma norma en comento, hubiese sido explícita en éste aspecto, tal como lo fue al regular los artículos Art 199 y 199 bis del Código del Trabajo, que regula el caso de enfermedad grave de un hijo, en donde cualquiera de los padres y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos.

4.- La decisión adoptada debe ser comunicada a ambos empleadores, con una antelación de 30 días para hacer efectivo el derecho.

Tanto la decisión que el padre trabajador ejercerá el derecho de alimentar a su hijo menor de 2 años, como su ulterior modificación, **deben** ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Naturalmente, que en los casos excepcionales, deberá acreditarse ante el empleador la sentencia judicial ejecutoriada o que cause ejecutoria, que dé cuenta de la tuición o cuidado personal del menor.

Pues bien, en relación a lo anterior, cabe plantearse:
¿Puede el empleador impugnar el documento que se le exhiba, o exigir otros documentos complementarios, por ejemplo, certificado de nacimiento, certificado de cotizaciones de la madre del hijo, o un certificado emitido por el empleador de la madre? La ley nada



newsletter

señala al respecto, sino que el enfoque que se da en la ley como en su historia legislativa, es que se le debe dar comunicación a ambos empleadores a través de un documento (incluso simple, sin que sea necesario que sea suscrito ante notario), de modo, que el empleador no podría exigir mayor documentación o impugnar el documento o exigirle que sea autorizado ante notario, puesto que podría acusársele de no querer otorgar el beneficio en análisis.⁶

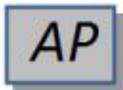
¿Qué sucede si no se envía la comunicación a ambos empleadores?, a juicio del infrascrito, es un requisito *sine qua non* el que se le comunique a ambos empleadores, so pena de no surtir efecto el acuerdo, de modo, que el empleador del padre podría negarse a acordar una fórmula para que ejerza el derecho de alimentar a su hijo menor de dos años por el lapso de una hora diaria, hasta que se comunique a ambos empleadores.

El problema radica, en la circunstancia de exigir a su dependiente, que se le acredite que se le comunicó al empleador de la madre trabajadora. De este modo, el empleador del padre, deberá estar a la buena fe de la comunicación realizada por el padre.

Ciertamente que este aspecto podría ocasionar conflictos e incluso fraudes, en cuya virtud ambos padres intenten hacer uso de la prerrogativa de alimentar a su hijo, en tal caso, de comprobarse esta ilícita conducta, podría ser motivo de incurrir en una causal de caducidad.

Ahora bien, en tal contexto, podría ocurrir que la madre trabajadora, simulare una dependencia con un empleador de papel, en tanto el padre tenga un empleador, por ejemplo, que pasa si el padre o cercano a éste crea una empresa y contrata a la madre, simulando una relación laboral, y en tal entendido, adoptan el acuerdo entre el padre y la madre, en cuya virtud, el padre sea quien ejerza el derecho de alimentar a su hijo. Es difícil la solución, puesto que nominalmente se ajusta a ley.

⁶ Un criterio que puede reforzar tal criterio, es el emanado del Dictamen N° 4861/058 de 13 de diciembre de 2013, en cuya virtud, se dispone que no resulta jurídicamente procedente que una vez requerido por el Sindicato el descuento de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus socios, el empleador solicite, a su vez, a la aludida organización, los antecedentes que acrediten que los montos que debe deducir por tal concepto corresponden, efectivamente.



newsletter

¿Qué sucede si no se envía copia de la comunicación a la Inspección del Trabajo? La ley en comento, dispone también que la comunicación que se remite a los empleadores, debe ser con copia a la Inspección del Trabajo.

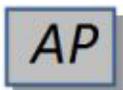
A juicio del infrascrito, la omisión de tal formalidad no puede sancionarse con su inoponibilidad o ineficacia, toda vez que lo medular, es que la comunicación se realice a los empleadores, puesto que son éstos últimos quienes deben acordar la fórmula de cómo se ejercerá el derecho.

En este sentido, es revelador el criterio que adopta el legislador en el caso que el empleador comunique el despido de un trabajador, ya que tal decisión deberá constar por escrito y asimismo, debe comunicarse dentro de determinado plazo a la Inspección del Trabajo, pero su omisión no invalidará el despido. Creemos que el mismo criterio ha de aplicarse en el evento que los padres no comuniquen su decisión a la Inspección del Trabajo.

¿El empleador del padre que ejerce el derecho de alimentar a su hijo de conformidad a la ley en comento, debe pagar los gastos de transporte y asumir el tiempo de desplazamiento? Ello en atención a que el artículo en mención, dispone que las empresas que estén obligadas a conferir sala de cuna a sus trabajadoras, caso en el cual, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. 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.

A juicio del infrascrito, no le corresponde al empleador del padre a erogar tales costos, puesto que la sala de cuna, no ha sido definida por dicho empleador y con ello su respectiva distancia.

¿Qué sucede sí el padre siendo beneficiado con el derecho de alimentación, se detecta o acredita, que la hora acordada para los efectos de alimentar al hijo, en los hechos mal utiliza el tiempo, destinándolo para otros objetivos? A juicio del infrascrito, en



newsletter

tal caso, el trabajador abusaría del derecho, y en consecuencia, no es posible ampararlo, ya que no cumpliría con el espíritu de la ley, e incluso, podría calificarse de incurrir en la causal de caducidad de incumplimiento contractual.

IV.- Análisis del artículo 207

Por último, la ley en comento, dispone modificar el artículo 207⁷ del Código del Trabajo, con el objeto de precisar, que los derechos de sala cuna y de disponer del tiempo para alimentar a un hijo menor de dos años, no prescriben según las reglas aplicables a todo el Título II, esto es, sesenta días después del plazo de un año de expirado el descanso maternal, sino que ambos derechos se extinguen al cumplimiento de la edad del alimentante, “causa” del derecho a sala cuna.

Atentamente,

Pizarro y Cía. Abogados.

⁷ Originariamente el artículo 207, disponía: Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 201.

Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. (fuero)

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confie a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.