



Departamento Jurídico  
K 10703(2361)/2017

ORD. N°: 5686 /

Jurídico

B

**MAT.:** Resulta jurídicamente procedente que la trabajadora de la empresa Clínica Universitaria de Concepción S.A. Sra. Nicole Jara Canessa y dicha empleadora, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor León Ignacio Franco Jara—hijo de dicha trabajadora—en su domicilio, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y la jornada laboral de la citada trabajadora se continúe desarrollando bajo el sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en turnos de noche o que terminan en la noche, en horarios en que las salas cunas no funcionan. Lo anterior, con las prevenciones efectuadas en el cuerpo del presente informe.

**ANT.:** 1.-Presentación de 15.11.2017, de Jefa Gestión Personas Clínica Universitaria de Concepción S.A.  
2.-Ord. N° 2257, de 6.11. 2017, de Director Regional del Trabajo Región del Biobío.  
2.-Presentación de 19.10.2017, de Jefa Gestión Personas Clínica Universitaria de Concepción S.A.

SANTIAGO,

24 NOV 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. CAROLINA CRUZ PALMA  
JEFA GESTIÓN DE PERSONAS  
CLÍNICA UNIVERSITARIA DE CONCEPCIÓN S.A.  
AVDA. JOSÉ PEDRO ALESSANDRI N° 2047  
COMUNA DE HUALPÉN

Mediante presentación del antecedente 2), rectificada por el documento de antecedente 1), y en representación de la Clínica Universitaria de

Concepción S.A., ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de convenir con la trabajadora de dicha empresa, Sra. Nicole Jara Canessa, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del menor León Ignacio Franco Jara —hijo de dicha trabajadora— en su domicilio, atendida su imposibilidad de llevarlo a un establecimiento de tal naturaleza por desempeñar labores en un sistema de trabajo denominado “cuarto turno”.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De las disposiciones legales contenidas en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo se desprende que la obligación que recae en los empleadores en orden a disponer de salas cunas, 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.

Acorde a lo anteriormente señalado, la doctrina institucional ha dejado expresamente establecido que la citada obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, sin perjuicio de lo cual ha emitido pronunciamientos que aceptan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos, las condiciones y características de la prestación de servicios de las madres trabajadoras, como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles -Junji-; en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quienes durante la duración de éstas viven separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos y/o en turnos nocturnos. Se han considerado, asimismo, dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la jurisprudencia sustentada en el sentido indicado se fundamenta principalmente en el interés superior del niño que justifica que en situaciones excepcionales debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por concepto de sala cuna, por un monto que resulte apropiado para financiar tal servicio, cuando no está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, anteriormente indicadas.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia administrativa vigente ha resuelto que éste debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la trabajadora de que se trata se cumple funciones como enfermera clínica y que está adscrita al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos denominado "cuarto turno", autorizado por esta Dirección mediante Resolución N° 2305, de 21.10.2015 el cual consiste en laborar en un régimen de turnos rotativos de 12 horas diarias de duración, con una hora de colación imputable a la jornada, distribuidos de 08:00 horas a 20:00 horas y de 20:00 a 08:00 horas, que se desarrollan en un total de 3 días, seguidos de uno íntegro de descanso y, así, sucesivamente.

Ahora bien, aun cuando el primero de dichos turnos ha sido considerado por la jurisprudencia administrativa de este Servicio como de carácter diurno —Ord. N° 2667/196, de 15.06.98— el término del mismo se produce a una hora en que los diversos establecimientos de salas cunas se encuentran cerrados y sin atención, lo que implica para la madre trabajadora que se encuentra en tal situación, la imposibilidad de hacer uso efectivo de dicho beneficio. Por su parte el segundo de los turnos indicados se desarrolla principalmente de noche, circunstancia que, al igual que en el caso anterior, impide a aquella ejercer tal derecho bajo alguna de las alternativas legales consignadas en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

De ello se sigue que en la situación que motiva el presente pronunciamiento concurre una de las circunstancias excepcionales que, según la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, permiten la compensación en dinero del beneficio de sala cuna, cual es, desempeñarse en un régimen de turnos como el precedentemente señalado, por lo cual, en opinión de esta Dirección, tal compensación resultaría jurídicamente procedente. La mencionada circunstancia permite concluir, a la vez, que no existiría inconveniente en que dicha empresa y la trabajadora antes individualizada convengan un bono compensatorio por tal concepto.

Con todo, es preciso advertir que, en opinión de este Servicio, el monto del bono acordado en la especie —\$ 80.000—no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria del beneficio de sala cuna, lo cual obliga a sostener que la empleadora no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo.

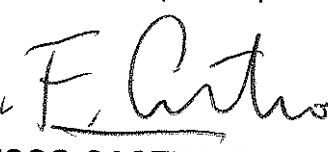
De este modo, en el caso que nos ocupa, el monto del bono en cuestión deberá ajustarse a las exigencias que al respecto ha precisado la doctrina institucional vigente, esto es, que el mismo sea suficiente para solventar los gastos que irrogaría la atención de la o el menor en una sala cuna o que permita solventar aquellos derivados del cuidado de éstos en su propio domicilio o de quien preste los respectivos servicios.

Es necesario agregar que este Servicio, en uso de sus atribuciones legales, está facultado para fiscalizar el otorgamiento correcto y oportuno del beneficio que nos ocupa y para sancionar las eventuales irregularidades que pudiere constatar al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la empresa Clínica Universitaria de Concepción S.A. y la trabajadora de la misma, Sra. Nicole Jara Canessa, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor

León Ignacio Franco jara —hijo de dicha trabajadora— en su domicilio, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y la jornada laboral de la citada trabajadora se continúe desarrollando bajo el sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en turnos de noche o que terminan en la noche, en horarios en que las salas cunas no funcionan. Lo anterior, sin perjuicio de las prevenciones que se efectúan en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**BP/SMS**

**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control