



DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO
E16836(2349)18

6259

Jurídico



ORD. : _____ /

MAT.: Atiende presentación sobre bono compensatorio de sala cuna que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 10.12.19 del Sr. Jefe del Departamento Jurídico.
2) Correos electrónicos de 16.11.18, 14.11.18, 07.11.18 y 29.10.18.
3) Ordinario N° 1811 de 18.10.18 del Sr. Director Regional del Trabajo Región del Bio Bio (S).
4) Presentación de 04.10.18 de don Javier Muñoz Hunt por la Clínica Universitaria Concepción.

SANTIAGO,

311

12 DIC 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. JAVIER MUÑOZ HUNT
JEFE GESTIÓN DE PERSONAS CLÍNICA UNIVERSITARIA DE
CONCEPCIÓN
AVDA. JORGE ALESSANDRI N° 2047
HUALPEN

Mediante presentación del antecedente 4), solicita Ud., en representación de la Clínica Universitaria de Concepción, un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la procedencia de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante la entrega de un bono compensatorio a la trabajadora Sra. Claudia Rocío Vera González, afecta a un sistema de "cuarto turno" autorizado por la Dirección del Trabajo, respecto de su hija Rafaela Trinidad Mora Vera.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 59/002, de 07.01.2010, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través 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 empresas que se encuentran en la misma área geográfica, y

3) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años

Este Servicio ha emitido pronunciamientos que autorizan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o condiciones laborales de la madre, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos, como ocurre, a manera ejemplar, con aquellas que laboran en lugares en los que no existen servicios de sala cuna debidamente autorizados, 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 ha 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 impidan su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la doctrina antes expuesta se encuentra sustentada en el interés superior del menor y por consiguiente, justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora que presta servicios en determinadas condiciones, pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando aquella no está haciendo uso del beneficio, a través de una de las alternativas señaladas precedentemente.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia de esta Dirección ha señalado que debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

De lo expuesto se desprende que en las circunstancias excepcionalísimas descritas con anterioridad, se ha autorizado que las partes acuerden la entrega de un bono compensatorio del beneficio en estudio, dado que la ocurrencia de alguna de las situaciones descritas, haría imposible que el empleador pudiera cumplir con el otorgamiento del referido derecho utilizando alguna de las alternativas que señala la ley, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora al beneficio en comento.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de lo antecedentes tenidos a la vista, en especial, del contrato individual de trabajo de la trabajadora Sra. Claudia Rocío Vera González, aparece que ella se desempeña como técnico paramédico para la Clínica Universitaria de Concepción, y que está adscrita al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos denominado "cuarto turno", autorizado por esta Dirección, a través de Resolución N° 2305, de 21.10.15, del Director del Trabajo Región del Bio Bio, el cual consiste en trabajar en un régimen de turnos rotativos de 12 horas diarias de duración, con una hora de colación imputable a la jornada, distribuidos el turno 1, de 08.00 a 20.00 horas, y el turno 2, de 20.00 a 08.00 horas, que se desarrollan en un total de 3 días seguidos de uno de descanso y así sucesivamente.

De lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por que se consulta se desarrolla en un régimen de dos turnos rotativos, el primero de los cuales si bien ha sido considerado por la jurisprudencia de este Servicio como de carácter diurno-ordinario N° 2667/196 de 15.06.1998-no es menos cierto que 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 se desarrolla principalmente de noche, en horario considerado por esta Dirección como nocturno, lo que impide que la trabajadora pueda ejercer el derecho bajo alguna de las alternativas consignadas en el ya citado artículo 203 del Código del Trabajo.

Lo antes expuesto permite sostener que, en la especie, se está en presencia de un caso calificado resultando jurídicamente procedente que las partes convengan el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos por esta Dirección en cuanto a su monto y forma de otorgamiento.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros, en dictamen N° 642/41, de 05.02.04.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, doctrina administrativa y disposición legal analizadas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Clínica Universitaria de Concepción y la trabajadora de la misma Sra. Claudia Rocío Vera González convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado de la menor Rafaela Trinidad Mora Vera 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 se mantenga la jornada laboral de la trabajadora en virtud del 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 los que por regla general no funcionan las salas cuna.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID OBDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BBP/MSGC/msgc
- Jurídico
- Partes
- Control