



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E56720(2834)2019

jurídico

1033

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna. Ubicación geográfica.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud toda vez que no se ha acreditado que exista un impedimento absoluto para otorgar el beneficio de sala cuna.

Sin perjuicio de lo anterior se hace presente que la empresa tiene la obligación de cumplir con el beneficio de sala cuna eligiendo una cuya ubicación corresponda a la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 03.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 17.10.2019 de doña Claudia Gómez Vargas por Consorcio Merken SpA.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. CLAUDIA GOMEZ VARGAS
CONSORCIO MERKEN SPA
AV. APOQUINDO N° 3076 OF. 901
LAS CONDES**

27 FEB 2020

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa Consorcio Merken SpA, autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a las trabajadoras Sras. Elena del Carmen Espinoza Peralta, Karin Marcela Vásquez Oliva, Rosa Luisa Epul Maripil, Johana Garrido Rivas y Pamela Alejandra Buholzer Elgueta.

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

De acuerdo a lo informado por la Dirección Regional del Trabajo de la Región de la Araucanía la situación de la trabajadora Sra. Johana Garrido Rivas, atendidas las instrucciones vigentes fue resuelta por esa oficina.

Respecto de la situación del resto de las trabajadoras por las que se solicita autorización se puede señalar que de conformidad con 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 esta Dirección, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida 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 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.

La misma jurisprudencia ha manifestado, en principio, que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna (Ord. N° 761 de 11.02.2008).

Por su parte, el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio en comento, sino que, atendido que tiene la opción de escoger la manera para cumplir su obligación, cuando las circunstancias lo permiten, es posible sostener que si una de estas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de cumplir de acuerdo a las restantes, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible. (Ord. 853 de 28.02.2005).

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del menor, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior del niño y justifican, por consiguiente que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora 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 ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

Ahora bien, la doctrina de este Servicio ha resuelto que una de las situaciones excepcionales que autorizan el otorgamiento del antedicho bono se presenta en el caso de trabajadoras que se desempeñan en lugares donde no existen servicios de sala cuna debidamente autorizados, dado que ello impide que la misma pueda hacer uso de tal derecho bajo alguna de las alternativas consignadas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

En tal sentido, esta Dirección ha señalado en dictamen N°4901/74, de 05.12.14, que se entiende que el empleador que decide pagar directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la madre trabajadora lleva a sus hijos menores de 2 años, cumple con su obligación, cuando la sala cuna elegida queda ubicada en la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se aprecia que la solicitud se basa en que las trabajadoras no desearían hacer uso de este derecho irrenunciable por encontrarse el lugar de su residencia apartado del lugar donde se

encuentra la sala cuna con que la empresa mantiene convenio vigente, la que estaría ubicada en la ciudad de Temuco.

La situación planteada no se encuentra dentro de los casos en virtud de los cuales excepcionalmente esta Dirección autoriza el otorgamiento de un bono compensatorio del servicio de sala cuna y tampoco se ha demostrado que exista un total impedimento de cumplimiento de dicha obligación.

Se hace presente que la empresa, de acuerdo a lo antes expuesto, podría encontrarse en situación de incumplimiento de la normativa sobre la materia respecto de estas trabajadoras al mantener convenio con una sala cuna ubicada en Temuco, lo que no se ajusta a la doctrina antes señalada que exige que la sala cuna se encuentre ubicada, ya sea en el lugar de residencia de la trabajadora o bien donde ella debe prestar sus servicios, situación que puede ser objeto de fiscalización.

Por las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina citadas no resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud, toda vez que el motivo por el cual se fundamenta la misma no se encuentra dentro de las situaciones excepcionales por las que esta Dirección autoriza el referido bono compensatorio y porque tampoco en la especie se ha acreditado que exista un impedimento absoluto de otorgar el beneficio de sala cuna a las referidas trabajadoras.

Sin perjuicio de lo anterior se hace presente que la empresa tiene la obligación de cumplir con el beneficio de sala cuna eligiendo una cuya ubicación corresponda a la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBAC/MSGC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- DRT Araucanía
- IPT Temuco.