



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.2540(147)2020

1209

Jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sala cuna. Bono compensatorio. Establecimientos de carácter gratuito.

RESUMEN:
Resulta jurídicamente procedente que la Empresa Nutriges E.I.R.L. convenga con las trabajadoras, Sra. Gabriela Leticia Paillacar Vásquez y Sra. Victoria Isabel González Valderas, el otorgamiento de un bono en dinero en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de sus hijos Chester Altair Gianinni Aravena Paillacar y Amanda Valentina Vásquez González, de doce y once meses de edad, respectivamente, en su domicilio, mientras subsistan las condiciones señaladas en el cuerpo del presente oficio.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 11.03.2020 y 12.02.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Ord. N°613, de 13.01.2019, de Inspectora Provincial del Ranco, La Unión.
3) Presentaciones de 13.12.2019, de Cristian Lara Michellod por Nutriges E.I.R.L.

SANTIAGO,

16 MAR 2020

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. CRISTIAN LARA MICHELLOD
NUTRIGES E.I.R.L.
FRANCISCO BILBAO N° 1129 OFICINA 510
OSORNO
c.lara@nutriges.cl

Mediante presentaciones de antecedente 3), remitidas a este Departamento por Ordinario del antecedente 2) y, en representación de la Empresa Nutriges E.I.R.L., solicita la autorización de esta Dirección para convenir con las trabajadoras de dicha empresa, Sra. Gabriela Leticia Paillacar Vásquez y Sra. Victoria Isabel González

Valderas, un bono en dinero en compensación del beneficio de sala cuna que les corresponde por su hijos Chester Altair Gianinni Aravena Paillacar y Amanda Valentina Vásquez González, de doce y once meses de edad, respectivamente, atendida la circunstancia en que en La Unión, localidad en que residen y trabajan dichas dependientes, no existe un establecimiento de sala cuna que cuente con reconocimiento oficial del Estado.

Sobre el particular, cabe informar, en primer término, que de las disposiciones legales contenidas en los incisos primero, tercero y quinto 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 los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con las condiciones y características de la respectiva 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.

Dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, se han considerado igualmente, los problemas de salud que afectan a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior 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 tal concepto, por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, 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.

La señalada jurisprudencia ha resuelto asimismo, entre otros, en dictamen N° 4951/78, de 10.12.2014 que " *La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro*

evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, asimismo en los casos que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aún cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años."

Precisado lo anterior, cabe expresar que, revisado el certificado emitido por el Secretario Regional Ministerial de Educación de la Región de Los Ríos, de 10 de diciembre de 2019, se pudo verificar que en la localidad de La Unión, lugar en que tienen su domicilio particular y laboral las trabajadoras de que se trata, existen tres establecimientos de sala cuna que cuentan con reconocimiento oficial de Estado y de carácter gratuito, circunstancia que impide al empleador dar cumplimiento a su obligación en la forma prevista en la ley (aplica doctrina contenida en Ords. N°s. 5779 de 13.11.2018, 6174, de 26.11.2015 y 699, de 09.02.2017)

Lo anterior permite sostener que, en la especie, se está en presencia de casos calificados que permiten dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Empresa Nutrigan E.I.R.L. convenga con las trabajadoras, Sra. Gabriela Leticia Paillacar Vásquez y Sra. Victoria Isabel González Valderas, el otorgamiento de un bono en dinero en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de sus hijos Chester Altair Gianinni Aravena Paillacar y Amanda Valentina Vásquez González, de doce y once meses de edad, respectivamente, en su domicilio, mientras subsistan las condiciones señaladas en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,



SONIA MENA SOTO

ABOGADA

**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**




Distribución:
 - Jurídico
 - Partes
 - IPT Ranco.