

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 47247(2703)2019 / E 47247(368)2020

Jurídico



1869

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Instrumento colectivo. Interpretación de cláusula. Bono sala cuna. Requisitos.

RESUMEN:

Al trabajador Sr. Juan Carlos Ulloa no le asiste el derecho a impetrar el beneficio contemplado en el numeral 7 del artículo 5° del contrato colectivo de 21.12.2018 entre la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana y el Sindicato de Trabajadores de la misma por no cumplirse los requisitos que para tal efecto establece la citada norma convencional.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.04.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N° 255, de 05.02.2020, de Director Regional del Trabajo Metropolitana Poniente (S).
- 3) Presentación de 29.01.2020, de don Gerardo Schlotfeldt Leighton, Gerente General La Araucana C.C.A.F.
- 4) Presentación de 14.11.2019, de don Gerardo Schlotfeldt Leighton, Gerente General La Araucana C.C.A.F.

SANTIAGO, 10 JUN 2020

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

A : GERARDO SCHLOTFELDT LEIGHTON
GERENTE GENERAL LA ARAUCANA C.C.A.F.
SANTA LUCÍA N° 302
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 4), reiterada a través de presentación del antecedente 3), ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección tendiente a determinar el sentido y alcance de la cláusula N° 7 del artículo 6° sobre "Bono Compensatorio Sala Cuna – Bono Cuidado Hijo", contenida en el contrato colectivo vigente entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores de la Caja de Compensación La Araucana, de 21.12.2018.

Señala que la consulta se origina por la petición realizada por un trabajador de la empresa quien pide hacer uso del beneficio de bono compensatorio contenido en el contrato colectivo vigente dado que su cónyuge, que no es trabajadora de la Caja, no tiene derecho al beneficio de sala cuna, ya que su empresa no cuenta con el número de trabajadoras exigido para ello.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo dispone:

“Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter”.

De la disposición legal anotada fluye que todas aquellas empresas en que laboren veinte o más trabajadoras, con prescindencia de su edad o estado civil, deberán disponer de salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que las madres trabajadoras puedan alimentar y dejar a sus hijos menores de dos años mientras están laborando. Entonces, si la empresa no reúne el número de trabajadoras dispuesto en la norma, no nace para la madre trabajadora el derecho al beneficio de sala cuna.

Así lo ha sostenido la jurisprudencia del Servicio contenida, entre otros, en dictamen N°4430/192, de 07.08.1996, al establecer que: *“El derecho a sala cuna se configura cuando, reuniéndose el cupo mínimo de contratación de veinte o más trabajadoras, la asistencia al trabajo las obliga a dejar en ella a sus hijos menores de hasta dos años para velar por su alimentación”.*

Ahora bien, en la especie, la cláusula N° 7 del artículo 6°, del contrato colectivo vigente, contiene el beneficio denominado “Bono Compensatorio Sala Cuna-Bono cuidado Hijo” que, en lo que aquí interesa, establece: *“El padre trabajador tendrá derecho a este bono cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de este beneficio”.*


Del análisis de los preceptos citados, así como de la cláusula contractual transcrita, es posible concluir que tendría derecho a dicho beneficio el padre trabajador que reúna los requisitos establecidos en la señalada norma convencional, situación que de acuerdo con los antecedentes aportados no concurre en la especie. En efecto, de los antecedentes que se tuvieron a la para realizar el presente informe no se desprende que el recurrente tenga la tuición del menor, ni tampoco que su cónyuge hubiere fallecido o se encuentre imposibilitada de hacer uso del beneficio, sino que por el contrario la cónyuge de dicho trabajador no tiene, con su respectivo empleador, el derecho al beneficio de sala cuna, al no reunirse los requisitos exigidos para dicho efecto, conforme a la normativa citada.

Por otro lado, se desprende de la cláusula contractual en análisis que ésta no es a todo evento y solo se otorga a las madres trabajadoras y excepcionalmente al padre, cuando se cumplen los requisitos señalados en la misma cláusula, lo que no ocurre en el caso por el que se consulta.

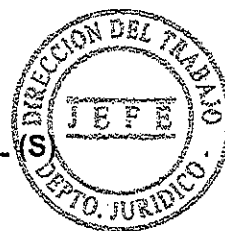
Finalmente, cabe señalar que tal como lo ha sostenido la doctrina reiterada y uniforme de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Ordinario N°2180, de 07.05.2018, la resolución de una eventual controversia entre las partes respecto de la situación concreta y puntual que pueda suscitarse con motivo de la cláusula en estudio deberá ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que al trabajador Sr. Juan Carlos Ulloa no le asiste el derecho a impetrar el beneficio contemplado en el numeral 7 del artículo 5° del contrato colectivo de 21.12.2018 entre la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana y el Sindicato de Trabajadores de la misma por no cumplirse los requisitos que para tal efecto establece la citada norma convencional. en atención a que su cónyuge no tendría, con su respectivo empleador, el derecho al beneficio de sala cuna, al no reunirse los requisitos exigidos para dicho efecto, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SEP/MDM
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- DRT. Poniente