



Departamento Jurídico y
Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
43582.1503.2020

Jurídico

3188

ORDINARIO N° _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:
Autoriza otorgamiento de bono compensatorio, al tener pactada la madre trabajadora horario laboral nocturno.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 25.11 y 20.10.2020.
- 2) Ord. N° 549, de DRT de La Araucanía, de 26.08.2020.
- 3) Carta de Total Clean Agro Ltda., de 14.08.2020.
- 4) Ord. N° 232, de DRT de La Araucanía, de 10.03.2020.
- 5) Carta de Total Clean Agro Ltda., de 28.02.2020
- 6) Pacto sobre pago de bono compensatorio de sala cuna, de 05.09.2019.
- 7) Contrato de trabajo, Total Clean Agro Ltda. con Gloria Alejandra Loncomilla Ruiz, de 17.12.2013.

SANTIAGO,

25 NOV 2020

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

A: TOTAL CLEAN AGRO LTDA.
AVENIDA ALTAMIRA N° 01825
TEMUCO/

temuco@totalclean.cl

Mediante solicitud del antecedente 5), se pide a esta Dirección que autorice el otorgamiento de bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la madre trabajadora Gloria Alejandra Loncomilla Ruiz, que desempeña labores de aseo industrial en horario nocturno para esa empresa.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud., que de conformidad a lo dispuesto en el 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 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 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.

Así entonces, el legislador ha sido perentorio al establecer tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas o independientes del local del trabajo, de manera que si una de esas alternativas se torna imposible, subsiste la obligación de contar con sala cuna en la forma que resulte factible.

Acorde con lo anterior, esta Dirección ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha esta obligación, mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

Sin perjuicio de lo expresado, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o de las condiciones de salud del o la menor, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior de aquel y justifican por consiguiente que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones, pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar la adecuada atención del niño o niña, en el caso que no esté ejerciendo el derecho a sala cuna a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora a este derecho.

Es así como, por Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, y que vivan, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o, en fin, cuando las condiciones de salud y los problemas médicos del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Específicamente y sólo respecto a las condiciones de salud del hijo o hija menor de dos años, el Dictamen N° 6758/86, de 24.12.2015, dejó establecido que, *“El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido”*.

Ahora bien, como lo ha señalado el Oficio Ordinario N° 0699, de este Departamento Jurídico, de 09.02.2017, el empleador es el titular de la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, aún no existiendo en la localidad sala cuna particular, y esta obligación no se entiende cumplida si la trabajadora envía a sus hijos menores a un establecimiento municipal gratuito u otro de similar carácter, por cuanto ello implicaría transferir esta carga jurídica a un tercero distinto al empleador.


En la situación que se examina, consta del contrato de trabajo de antecedente 7), que la individualizada trabajadora desempeña sus labores en horario nocturno.


Consta asimismo, que las partes han celebrado un pacto sobre pago de bono compensatorio de sala cuna como se consigna en documento de antecedente 6), "ascendente a la suma de \$150.000 líquidos mensuales, a contar del 05 de septiembre de 2019", según expresiones literales.

En estas condiciones, en la especie, se configura uno de los casos excepcionales en que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección permite compensar en dinero la obligación que asiste al empleador de otorgar sala cuna, atendido el trabajo nocturno que desempeña la trabajadora.

En consecuencia, conforme a las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones invocadas, cúmplame manifestar que esta Dirección autoriza a la empresa Total Clean Agro Ltda., pagar a su trabajadora Gloria Alejandra Loncomilla Ruiz, el bono compensatorio del derecho a sala cuna desde la fecha y monto ya acordado, hasta que su hijo Camilo Alonso Cid Loncomilla cumpla dos años de edad.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



BP/RGR/rgr
Distribución

- Jurídico y Partes
 - DRT La Araucanía
 - IPT Temuco
 - Sra. Gloria A. Loncomilla Ruiz
- Circunvalación N° 0256, Villa Portal San Francisco, Temuco/