



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E58198(1982)2020

Jurídico

800

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sala cuna. Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:
Resulta jurídicamente procedente autorizar el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna en caso que indica.

ANTECEDENTES:

- 1) Correos electrónicos de 05.02.2021, 28.01.2021, 18.12.2020 y 16.12.2020.
- 2) Ordinario N° 228 de 21.01.2021 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Ordinario N° 1239 de 26.11.2020 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Copiapo.
- 4) Presentación de 30.10.2020 de don Juan Eduardo Vargas por Inmobiliaria PY S.A.

SANTIAGO, 05 MAR 2021

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

**A: SR. JUAN EDUARDO VARGAS
INMOBILIARIA PY S.A.
JVARGAS@PY.CL
CALLE LOS CARRERA N° 377
COPIAPO**

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa Inmobiliaria PY S.A., autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Nelly Mercado Espinoza, en consideración a que debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19 las salas cunas no se encuentran funcionando por disposición de la autoridad sanitaria.

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

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 las empresas 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. N°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, esta Dirección mediante Dictamen N°1884/14, de 11.06.2020, señaló que la madre trabajadora que preste servicios y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, en el marco de la presente emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia, mantiene el derecho a que el empleador le provea de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas que señala este informe, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho en análisis y la necesidad de resguardar la salud del menor.

De lo anterior se puede colegir que desde la emisión del ya citado Dictamen N°1884/14, basado en la situación de pandemia por la que atraviesa el país, corresponde objetivamente dicho pago de manera genérica, en consideración a la suspensión de funcionamiento de las salas cunas, lo que constituye una circunstancia objetiva y de general aplicación, en cuyo caso resulta procedente el pacto del referido bono a partir del mes de junio de 2020, no siendo necesario analizar su procedencia caso a caso, mientras se mantenga la situación de cierre obligatorio de salas cunas por orden de la autoridad sanitaria.

Cabe hacer presente que el mencionado Dictamen N°1884/14 no reconsidera la doctrina de este Servicio, sino que viene a precisarla respecto de la situación excepcional y puntual producida con ocasión de la pandemia y, por lo tanto, corresponde que sea aplicada desde su emisión en adelante, esto es, desde junio de 2020.

Por las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina citadas, cumpro con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente el pacto de un bono compensatorio de sala cuna entre la empresa Inmobiliaria PY S.A. y la trabajadora Sra. Nelly Mercado Espinoza, respecto de su hija menor de dos años Agustina Ivonne Becerra Mercado, dada la situación excepcional de emergencia sanitaria por la que atraviesa el país, mientras se mantenga el cese de funcionamiento de las salas cunas por tal motivo.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes

Depachado x seane,

05.03.2021.

16:30 HRS