



DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO
E4374(315)19

Jurídico



945

ORD. : _____ /

MAT.: Atiende presentación sobre bono compensatorio de sala cuna que indica.

ANT.: Presentación de 01.02.19 de don Arsenio Fernández Calatayud por la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura.

SANTIAGO,

15 MAR 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : **SR. ARSENIO FERNÁNDEZ CALATAYUD**
REPRESENTANTE LEGAL CORPORACIÓN EDUCACIONAL SOCIEDAD
NACIONAL DE AGRICULTURA
TENDERINI N° 187. TERCER PISO
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente, solicita Ud., en representación de la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura, un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la procedencia de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante la entrega de un bono compensatorio a la trabajadora Sra. Lidia Carolina Parra Barrientos, respecto de su hijo menor de 2 años Matías Agustín Legue Parra, por no existir establecimientos que otorguen el servicio de acuerdo al horario de trabajo de dicha dependiente.

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

De conformidad a 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 este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 59/002, de 07.01.2010, 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 empresas que se encuentran en la misma área geográfica, y

3) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Este Servicio ha emitido pronunciamientos que autorizan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o condiciones laborales de la madre, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos, como ocurre, a manera ejemplar, con aquellas que laboran en lugares en los que no existen servicios de sala cuna debidamente autorizados, 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. Se ha considerado, asimismo, dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, los problemas de salud que afecten a los menores hijos de las beneficiarias, que les impidan su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la doctrina antes expuesta se encuentra sustentada en el interés superior del menor y por consiguiente, justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora que presta servicios 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 aquella no está haciendo uso del beneficio, a través de una de las alternativas señaladas precedentemente.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia de esta Dirección ha señalado que debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

De lo expuesto se desprende que, en las circunstancias excepcionalísimas descritas con anterioridad, se ha autorizado que las partes acuerden la entrega de un bono compensatorio del beneficio en estudio, dado que la ocurrencia de alguna de las situaciones descritas, haría imposible que el empleador pudiera cumplir con el otorgamiento del referido derecho utilizando alguna de las alternativas que señala la ley, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora al beneficio en comento.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, de contrato de trabajo suscrito por las partes con fecha 01.01.17 en que aparece que la trabajadora se desempeñará para la recurrente como manipuladora de alimentos en el Liceo Agrícola de la Patagonia, ubicado en Camino Coyhaique alto Km. 3, de la ciudad de Coyhaique y que registra su domicilio particular también en la misma ciudad; del anexo de contrato individual de trabajo de la trabajadora Sra. Lidia Parra Barrientos, suscrito el 01.01.18 que señala, en lo pertinente, que ella prestará sus servicios de lunes a viernes debiendo ingresar a su trabajo a las 07.00 horas; de acuerdo a la información otorgada por el Ministerio de Educación respecto de su primera solicitud, que le fue rechazada por documentación insuficiente, informando de los establecimientos autorizados para otorgar el servicio de sala cuna ubicados en la ciudad de Coyhaique, y de acuerdo a los certificados y documentos de cada uno de estos establecimientos en los que se puede constatar que ninguno de ellos presta sus servicios desde las 07.00 horas, se ha podido determinar que en el

presente caso no existen establecimientos autorizados para prestar los servicios de sala cuna en la ciudad de Coyhaique que otorguen dicho servicio a partir de las 07.00, hora de ingreso de la trabajadora Sra. Parra Barrientos.

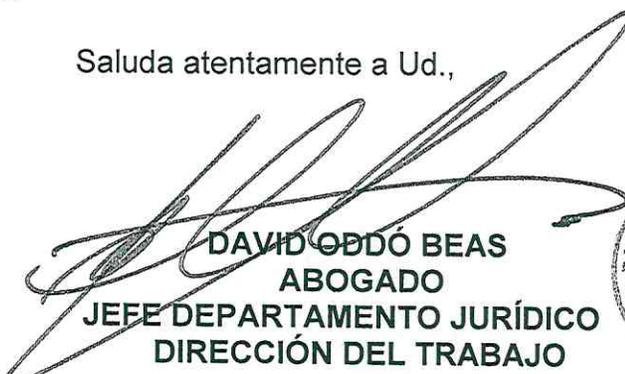
En efecto, de lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por que se consulta se desarrolla en un régimen que si bien ha sido considerado por la jurisprudencia de este Servicio como de carácter diurno -dictamen N° 1739/68, de 20.03.96- no es menos cierto que el inicio del mismo se produce a una hora en que los diversos establecimientos de salas cunas se encuentran cerrados y sin atención, lo que implica para la madre trabajadora que se encuentra en tal situación, la imposibilidad de hacer uso efectivo de dicho beneficio.

Lo antes expuesto permite sostener que, en la especie, se está en presencia de un caso calificado resultando jurídicamente procedente que las partes convengan el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos por esta Dirección en cuanto a su monto y forma de otorgamiento.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros, en dictamen N° 642/41, de 05.02.04.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, doctrina administrativa y disposición legal analizadas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura y la trabajadora de la misma Sra. Lidia Carolina Parra Barrientos convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor Matías Agustín Legue Parra en su domicilio, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, y se mantenga la jornada laboral de la trabajadora en virtud del sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en horario en el que por regla general no funcionan las salas cuna.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBAC/MSGC/msgc
- Jurídico
- Partes
- Control