



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 7612 (1525) 2018

3956

ORD.: _____

MAT.:

1. Tratándose de una trabajadora con jornada parcial, corresponde que el empleador otorgue el beneficio de sala cuna durante el tiempo que ésta permanezca trabajando efectivamente para aquel.

Lo anterior resulta igualmente aplicable cuando se da cumplimiento al beneficio de sala cuna mediante el pago de un bono compensatorio.

2. Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre el pago del subsidio que corresponde al permiso postnatal parental, por tratarse de una materia de índole previsional, cuyo conocimiento y resolución es de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

ANT.:

1) Presentación de 10.07.2018, de Gonzalo Ignacio Ramírez González.

2) Presentación de 03.07.2018, de Gonzalo Ignacio Ramírez González.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

27 JUL 2018

A : GONZALO IGNACIO RAMÍREZ GONZÁLEZ
gonzalo.irg@gmail.com
JOSE LUIS COO N°076, OF. 32
PUENTE ALTO/

Mediante presentaciones del antecedente 1) y 2) se han formulado las siguientes consultas:

1. Cómo se debe dar cumplimiento al beneficio de sala cuna cuando la trabajadora se encuentra afecta a una jornada parcial de trabajo.

2. Si la trabajadora que recibió el subsidio correspondiente a las 12 semanas de permiso postnatal parental, no obstante haberse incorporado a su trabajo en media jornada, puede exigir al empleador el pago del subsidio de las seis semanas restantes.

Sobre el particular, cúpleme en informar a Ud. lo siguiente:

Respecto a la primera consulta, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, la obligación de disponer de salas

cunas puede ser cumplida por el empleador 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.

De la mencionada disposición legal se obtiene, asimismo, que la finalidad perseguida por el legislador al estatuir el beneficio en comento ha sido la de conciliar el trabajo con la vida familiar, permitiéndole a la trabajadora desempeñar sus labores mientras su hijo permanece en una sala cuna.

De ello se sigue que tratándose de una trabajadora con jornada parcial, corresponde que el empleador otorgue el beneficio de sala cuna durante el tiempo que ésta permanezca trabajando efectivamente para aquel, pues si bien la duración de la jornada no tiene incidencia en el nacimiento del derecho, sí lo tiene en la duración de su ejercicio. En efecto, prolongar la atención del menor en una sala cuna más allá del tiempo laborado por la trabajadora significaría desvirtuar la intención del legislador, quien consagró este beneficio precisamente con el objeto de permitir a las madres dedicarse a su trabajo.

Lo concluido precedentemente guarda armonía con la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°1718/66, de 18.03.1996.

En lo que respecta al cumplimiento del beneficio de sala cuna mediante el pago de un bono compensatorio, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección ha manifestado 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.

Sin perjuicio de lo expresado, 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 se encuentra fundamentada en el interés superior de aquél 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 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.

Es preciso destacar que según lo expresado por la misma jurisprudencia, el monto del beneficio aludido 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.

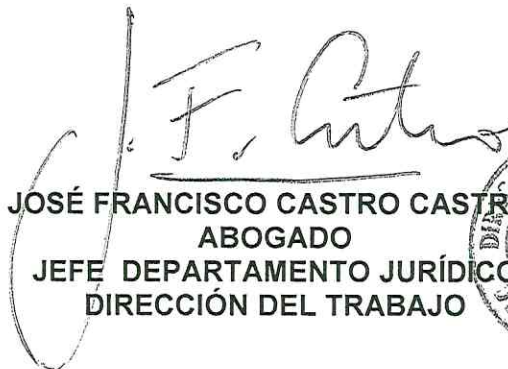
De tal suerte, no cabe sino concluir que en caso que la obligación de sala cuna se esté ejecutando mediante la entrega de un bono compensatorio, su pago debe proceder por todo el tiempo en que la trabajadora permanece a disposición del empleador y mantiene a su hijo bajo el cuidado que se ha convenido.


En cuanto al pago del subsidio por el permiso postnatal parental, esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento al respecto por cuanto la materia que origina su consulta se refiere a normas cuya interpretación excede


las facultades con que cuenta este Servicio, correspondiendo su conocimiento y resolución a la Superintendencia de Seguridad Social.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa citada y cumpla con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MBA
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.