



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 8029 (1620) 2018

3957

ORD.: _____

MAT.:

Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia de convenir el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, atendido el carácter genérico de la presentación y la insuficiencia de antecedentes dirigidos a acreditar de manera fundada la configuración de la causal que se invoca.

ANT.:

- 1) Ord. N°1194 de 11.07.2018, de Director Regional del Trabajo (S) Región del Bio Bio.
- 2) Ord. N°245 de 28.06.2018, de Inspector Provincial del Trabajo de Arauco (Lebu).
- 3) Presentación de 27.06.2018, de Raúl Heck Mandiola, Director General de Gestión, Fundación Mi Casa.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

27 JUL 2018

A : RAÚL HECK MANDIOLA
DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN FUNDACIÓN MI CASA
rheck@fundacionmicasa.cl
LUIS BARROS VALDES N°775
PROVIDENCIA/

Mediante Ordinario del antecedente 1) se ha remitido a esta Dirección Nacional la presentación del antecedente 3), en virtud de la cual se solicita un pronunciamiento jurídico acerca de la procedencia de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna con las trabajadoras que laboran en los proyectos que la Fundación Mi Casa mantiene en las comunas de Cañete y Tirua, atendido que en dichas localidades no existen establecimientos que cuenten con la autorización de la Junji.

Al respecto, cúpleme en 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 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.

Como se advierte, el legislador ha sido categórico al establecer tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, de manera que si una de esas alternativas se torna imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

Acorde con lo anterior, esta Dirección ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en la norma legal en comento 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.

Es así como, en dictamen N° 642/41, de 05.02.04, 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, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

De la doctrina citada en los párrafos precedentes se colige que en la medida que la trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones antedichas, podrá pactar con su empleador un bono compensatorio de sala cuna.

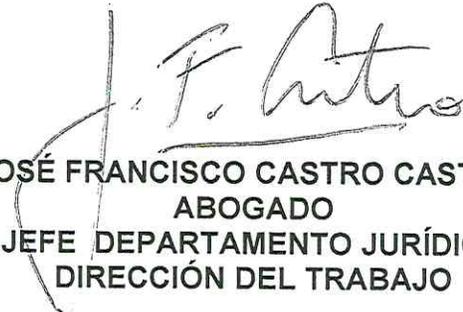
No obstante lo anterior, es preciso señalar que para conceder la autorización de que se trata, la presentación en cuestión debe individualizar a la trabajadora o trabajadoras a quien deba otorgarse el beneficio de sala cuna, como, asimismo, acompañar el certificado de nacimiento del menor, contrato individual de trabajo de la madre trabajadora y el acuerdo suscrito por ambas partes de la relación laboral con indicación del monto a pagar por concepto de bono compensatorio.

Cabe recordar que 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.

Finalmente, resulta relevante destacar que para acceder a la autorización de que se trata se requiere que la inexistencia de establecimientos con autorización de la Junji se dé respecto al lugar donde la trabajadora presta sus servicios, como al lugar donde ésta reside.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar a Ud. que esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia de convenir el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, atendido el carácter genérico de la presentación y la insuficiencia de antecedentes dirigidos a acreditar de manera fundada la configuración de la causal que se invoca.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MBA

Distribución:

- DRT. Bio Bio
- IPT. Arauco (Lebu)
- Jurídico.
- Parte.
- Control.