



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E52245(2690)2019

Jurídico

1030

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud toda vez que no se ha acreditado que exista un impedimento absoluto para otorgar el beneficio de sala cuna.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 03.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Ordinario N° 3184 de 05.12.2019 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Concepción.
- 3) Presentación de 18.11.2019 de don Jaime Gutiérrez Higuera por la Corporación Educacional Masónica de Concepción.

SANTIAGO,

27 FEB 2020

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

**A: SR. JAIME GUTIERREZ HIGUERAS
GERENTE GENERAL CORPORACIÓN EDUCACIONAL MASÓNICA DE
CONCEPCIÓN
AVDA. PEDRO DE VALDIVIA N° 1945
CONCEPCIÓN**

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa Corporación Educacional Masónica de Concepción, autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Ariday Esperanza Venegas Yañez respecto de su hija menor de dos años Esperanza Estefanía Roa Venegas. Señala que dicha trabajadora llevaba a la menor a la sala cuna "Canta cuentos", única que contaría con autorización Junji en el sector de su domicilio, pero debido a irregularidades que no acredita decidió no seguir llevándola a dicho establecimiento.

Al respecto, cumplo 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 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. 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, la doctrina de este Servicio ha resuelto que una de las situaciones excepcionales que autorizan el otorgamiento del antedicho bono se presenta en el caso de trabajadoras que se desempeñan en lugares donde no existen servicios de sala cuna debidamente autorizados, dado que ello impide que la misma pueda hacer uso de tal derecho bajo alguna de las alternativas consignadas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Esta Dirección ha señalado en dictamen N° 4901/74, de 05.12.14, que se entiende que el empleador que decide pagar directamente al establecimiento al que la madre trabajadora lleva a sus hijos menores de 2 años cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo cuando la sala cuna elegida queda ubicada en la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se aprecia que existe una sala cuna en el lugar correspondiente al domicilio de la trabajadora y, además, no se ha acreditado la inexistencia de establecimientos autorizados cercanos al lugar donde la


trabajadora presta sus servicios, de suerte tal que, en la especie, no se ha demostrado que exista un total impedimento de cumplimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente, además, que esta Dirección autoriza, de manera excepcional, el otorgamiento del bono compensatorio en el caso objetivo de inexistencia de establecimientos que cuenten con la debida autorización, situación diferente de la planteada en la especie en la cual existe un establecimiento al cual la trabajadora ha decidido no enviar al menor.

Por las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina citadas no resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud, toda vez que en la especie no se ha acreditado que exista un impedimento absoluto de otorgar el beneficio de sala cuna a la referida trabajadora.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MDM/MSGC/msgc
Distribución:
- Jurídico
- Partes