



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E39898(2164)2019

Jurídico

1049

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

La Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura se encuentra obligada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 203 del Código del Trabajo, a otorgar el beneficio de sala cuna a la madre trabajadora Sra. Catalina Andrea Egaña Osses, respecto de su hijo menor de dos años Silvestre Tristán Mansilla Egaña, no resultando jurídicamente procedente otorgar para dicho efecto un bono compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de dicho menor en una sala cuna, por no haber acreditado que no se pueda hacer uso de forma absoluta de las salas cunas existentes en las localidades donde la referida dependiente presta sus servicios o reside.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 03.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Ordinario N° 655 de 04.12.2019 de la Sra. Subsecretaria de Educación Parvularia.
- 3) Documentación recepcionada 24.10.2019.
- 4) Presentación de 26.09.2019 de don Ernesto Alfredo Uslar Goverts por Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura.

SANTIAGO,

27 FEB 2020

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

**A: SR. ERNESTO ALFREDO USLAR GOVERTS
CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA SOCIEDAD NACIONAL DE
AGRICULTURA
launion.remuneraciones@snaeduca.cl**

Mediante presentación del antecedente 4) Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura, autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Catalina Andrea Egaña Osses.

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 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).

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.

Es así como, entre otros, en oficios N°s 1170; 332; 3820; 4319 y 6758/86, de 08.03.2012; 20.01.2012; 27.09.2011; 05.10.2010; y 24.12.2015, respectivamente, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, cuando las condiciones de salud o los problemas médicos que el menor padece aconsejan no enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza.

La doctrina de este Servicio ha resuelto, por otra parte, que el otorgamiento del antedicho bono también resulta jurídicamente procedente tratándose de trabajadoras que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, las cuales durante la duración de éstas, viven separadas de sus hijos en los campamentos habilitados por la empresa (oficio 3717, de 2002); o que prestan servicios en horario nocturno o en días domingo (oficios N°s 853, de 28.02.2005 y 2069, de 04.07.2002) o en localidades en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (oficio N° 2587, de 04.07.2003), situaciones que implicaron una ponderación de los hechos en cada caso particular.

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).

Cabe indicar que 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.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial, del contrato de trabajo suscrito por las partes con fecha 01 de marzo de 2014 y de acuerdo a lo informado mediante Ordinario N° 655, de 04.12.2019, de la Subsecretaría de Educación Parvularia, del Ministerio de Educación, en la comuna de La Unión, lugar donde la trabajadora de que se trata presta sus servicios, existen siete establecimientos autorizados que otorgan el servicio de sala cuna y en la comuna de Curanilahue, lugar del domicilio de la referida trabajadora existen dos establecimientos de este tipo, por lo que no resulta procedente acoger, en la especie, la autorización de pago de bono compensatorio solicitada, por no estar acreditado que la madre trabajadora no pueda hacer uso de manera absoluta de dicho beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y comentadas, jurisprudencia administrativa de este Servicio y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que, en la especie, la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura se encuentra obligada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 203 del Código del Trabajo, a otorgar el beneficio de sala cuna a la madre trabajadora Sra. Catalina Andrea Egaña Osses, respecto de su hijo menor de dos años Silvestre Tristán Mansilla Egaña, y que no resulta jurídicamente procedente otorgar para dicho efecto un bono compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de dicho menor en una sala cuna, por no haber acreditado que no se pueda hacer uso de forma absoluta de las salas cunas existentes en las localidades donde la referida dependiente presta sus servicios o reside.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MDM/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes