



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 12341 (2761) 2016
K. 12340 (2760) 2016

(2762)

Jurídico

✓

ORD.: 0819

MAT.: Atiende presentación relativa 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;

ANT.: 1) Instrucciones de 26.01.2017 y 11.01.2017 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Ord. N°1146, de 02.12.2016, de DRT de Los Lagos;
3) Ord. N°1145, de 02.12.2016, de DRT de Los Lagos;
4) Presentaciones de 25.11.2016, de Representante Legal de Inversiones Lago Sofía Ltda.

SANTIAGO,

17 FEB 2017

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : ALEJANDRO FERNANDEZ ROJAS
REPRESENTANTE LEGAL INVERSIONES LAGO SOFÍA LTDA.
CHINQUIHUE KILÓMETRO 12
PUERTO MONTT.

Mediante presentaciones del antecedente 4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia jurídica de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna con las trabajadoras doña Vanessa Arjel Arjel y doña Gladys Ruiz Gonzalez, en atención que dichas trabajadoras realizan labores en horario nocturno.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De las disposiciones legales contenidas en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo se desprende que la obligación que asiste a los empleadores en orden a disponer de salas cunas, puede ser cumplida 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.

Acorde a lo anteriormente señalado, la doctrina institucional ha dejado expresamente establecido que la citada obligación no puede ser cumplida 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 cual ha emitido pronunciamientos que aceptan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos, las condiciones y características de la prestación de servicios de las madres trabajadoras, como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles -Junji-; 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 han 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 impide su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que, la jurisprudencia sustentada en el sentido indicado se fundamenta principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando no está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, anteriormente indicadas.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia administrativa vigente ha resuelto que éste 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.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, de los contratos individuales de trabajo de las trabajadoras a que se refiere la presentación que nos ocupa, aparece que éstas se desempeñan como Operarias de Piscicultura, con una jornada de trabajo distribuida de la siguiente forma:

45 horas semanales, distribuida por turnos de lunes a domingo, con un día libre a la semana de los cuales a lo menos tendrá dos domingos libres al mes, todo de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Los turnos son los siguientes:

a) de 08:30 horas a 17:00 horas, en donde se contempla una hora de colación;

b) de 16:30 horas a 00:30 horas, en donde se contempla media hora de colación;

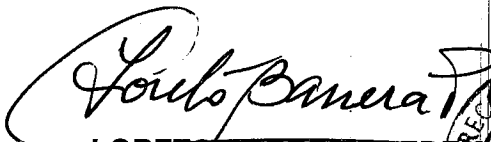
c) de 00:30 horas a 08:30 horas, en donde se contempla media hora de colación;


De lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de las trabajadoras por las que se consulta se desarrolla principalmente de noche, circunstancia que, al igual que en el caso anterior, impide a aquella ejercer tal derecho bajo alguna de las alternativas legales consignadas en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Lo anteriormente expuesto permite sostener que en la especie se está en presencia de un caso calificado que faculta a este Servicio para autorizar a las partes para convenir el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos fijados por la doctrina institucional en cuanto a su monto y demás condiciones de otorgamiento. La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 642/041 de 5.02.2004.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la empresa Inversiones Lago Sofía Ltda. y sus trabajadoras, doña Vanessa Arjel Arjel y doña Gladys Ruiz Gonzalez, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado de sus hijos menores de dos años 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 la jornada laboral de las citadas trabajadoras se continúe desarrollando bajo el sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en turnos de noche o que terminan en la noche, en horarios en que las salas cunas no funcionan.

Saluda a Ud.


LORETO BARRERA PEDEMONTE
ABOGADA
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/GMS

Distribución

- Jurídico - Partes - Control