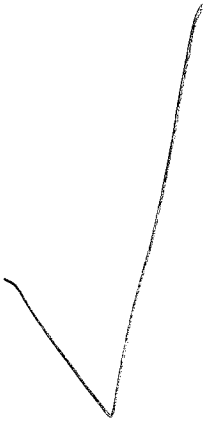


DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K833(206)2017

ORD.: 1476 /

Juridico



**MAT.:** Atiende presentación relativa a la procedencia de que la trabajadora de la empresa SQM Salar S.A., Sra. Graciela Beltrán Carmona, y dicha empleadora, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado de la menor Maite Urquieta Beltrán, 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 la citada trabajadora 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.

**ANT.:** 1) Correo electrónico de 27.03.2017, del recurrente.  
2) Ord. N° 156 de 26.01.2017, de Inspectora Provincial del Trabajo de Antofagasta (S).  
3) Presentación de 26.02.2016, de don Ronald Contreras Cornejo por SQM Salar S.A.

SANTIAGO,

10/4 ABR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : SR. RONALD CONTRERAS CORNEJO  
SQM SALAR S.A.  
LOS MILITARES N° 4290  
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente 3) ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de convenir con la trabajadora de dicha empresa, Sra. Graciela Beltrán Carmona, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de la hija de esa trabajadora, Maite Urquieta Beltrán, en su domicilio, atendida su imposibilidad de llevarlo a dicho establecimiento por desempeñar labores en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que incluye trabajo en turnos nocturnos.

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. Asimismo, la entrega del bono referido se mantiene durante cualquier situación en la que no obstante, la madre trabajadora no se encuentre prestando servicios, se encuentre impedida para el cuidado adecuado del menor, tales como uso reposo médico, etc. Lo anterior, guarda armonía con lo sostenido por la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N°4951/078, de 10.12.2014.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del contrato individual de trabajo de la trabajadora a que se refiere la presentación que nos ocupa aparece que ésta se desempeña como Jefe de turno en la faena de la mencionada empresa ubicada en la localidad de Salar del Carmen de la ciudad de Antofagasta, denominada "*Planta Carbonato de Litio*" y que está adscrita a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, autorizado por esta Dirección, el cual consiste en laborar en un régimen de 12 horas diarias de duración, con una hora de colación imputable a la jornada, distribuidos de 08:00 horas a 20:00 horas, y 7 días de descanso posteriormente, en horario diurno y otro ciclo de 20:00 a 08:00 horas, que se desarrollan en un total de 8 días, seguidos de 6 de íntegro de descanso, en horario nocturno y, así, sucesivamente.

De lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por quien se consulta se desarrolla en un régimen de dos turnos, el primero de los cuales se inicia a las 08:00 y termina a las 20 horas, iniciándose el segundo a la misma hora y terminando a las 08 del día siguiente.

Como es dable apreciar, si bien el primer turno aludido ha sido considerado por la jurisprudencia administrativa de este Servicio como de carácter diurno- Ord. N° 2667/196, de 15.06.98- no lo es menos, que el término del mismo se produce a una hora en que los diversos establecimientos de salas cunas se encuentran cerrados y sin atención, lo que implica para la madre trabajadora que se encuentra en tal situación, la imposibilidad de hacer uso efectivo de este beneficio. Por su parte el segundo de los turnos indicados 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.

Cabe hacer presente, a modo informativo, que mediante Dictamen N°6758/086 de 24.12.2015, esta Dirección ha reconsiderado la doctrina vigente sobre la materia en consulta, sólo en lo que dice relación con las solicitudes de autorización para acordar un bono compensatorio de sala cuna atendidas las condiciones de salud del menor, precisando que : *“un nuevo análisis de las particularidades que se relacionan con las actuaciones de este Servicio relacionadas con las solicitudes presentadas por las partes al tenor del acápite anterior, ha permitido al suscrito colegir que un certificado médico, expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.”*

*“Cabe mencionar, que respecto de las otras situaciones excepcionálísimas que de acuerdo a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, tales como las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, o que ellas se desempeñen y residan en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, deben continuar siendo presentadas ante esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto.”*

*“Cabe hacer notar, que el monto a pactar, debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.”*

*“Lo anterior, no obsta que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna, o del bono que lo compense en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.”*

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 SQM Salar S.A., y la trabajadora de la misma, Sra. Graciela Beltrán Carmona, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado de la menor Maite Urquieta Beltrán, 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 la citada trabajadora se continúe desarrollando bajo el sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en turnos de noche, en horarios en que las salas cunas no funcionan.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**EPP/MOP**  
**Distribución:**

-Jurídico -Partes -Control