



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Y FISCALIA
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 4217 (305) 2019

Jurídico

2461

ORD.: _____

MAT.: Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia de convenir el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna con la trabajadora a que se refiere su presentación, atendido que entre la documentación acompañada no figura el acuerdo entre las partes que da cuenta del monto que se pagará por tal concepto.

ANT.: 1) Instrucciones de fecha 17.06.2019, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Correo electrónico de fecha 14.02.2019, de Inspector Provincial del Trabajo de Coyhaique.
3) Ordinario N° 70 de 31.01.2019, de Inspector Provincial del Trabajo Coyhaique (S).
4) Presentación de fecha 16.01.2019, de don Orlando Alvarado Diaz, Alcalde de la I.M. de Coyhaique.

SANTIAGO,

01 JUL 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SR. RIGOBERTO HUALA CANUMÁN
ALCALDE
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COYHAIQUE
FRANCISCO BILBAO #357
COYHAIQUE

Mediante la presentación del antecedente 4), la I.M. de Coyhaique ha requerido a este Servicio, un pronunciamiento jurídico para determinar la procedencia de autorizar el otorgamiento de un bono compensatorio retroactivo del beneficio de sala cuna, por no existir establecimiento autorizado en la localidad donde presta servicios y está domiciliada la trabajadora Sra. Fabiola Andrea Catalán Godoy, en relación a su hija menor de 2 años.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Del contrato de trabajo acompañado en vuestra presentación de antecedente 4), es posible constatar que doña Fabiola Catalán Godoy fue contratada como trabajadora por la I.M. de Coyhaique, en el marco de la ejecución del Fondo Regional de Iniciativa Local (FRIL) 2018.

En este contexto y previo a dar respuesta a su solicitud, resulta pertinente tener en consideración que Contraloría General de la República, mediante Dictamen N° 30.239 de 2016, refiriéndose a las personas que prestan servicios en razón de contratos de trabajo celebrados con una municipalidad, en el marco de la ejecución de un Fondo Regional de Iniciativa Local, aclaró que:

“... es menester hacer presente que de acuerdo con lo dispuesto en el Código del Trabajo y en el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, y según se infiere de los dictámenes N°s. 37.578 ya citado, y 247.310, de 2005, esta Contraloría General carece de competencia para pronunciarse acerca de las relaciones laborales de los empleados que no revisten la calidad de funcionarios públicos, como son las recurrentes, correspondiéndole a la Dirección del Trabajo su conocimiento y resolución...”

Por consiguiente, el cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la I.M. de Coyhaique, en su calidad de empleador de doña Fabiola Catalán es de competencia de esta Dirección del Trabajo.

Establecido lo anterior y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección (Ordinarios 5641 de 06.11.2018, 3929 de 27.07.2018, 5323 de 07.11.2017, entre otros), 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.

De esta manera, es posible advertir que el legislador ha sido categórico al establecer las 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 estas 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 correspondiente autorización; 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, debiendo acompañar para efectos de resolver la solicitud de pago del referido bono el certificado de nacimiento del menor, el 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, antecedente que no fue acompañado por el requirente.

Al respecto, preciso es destacar que el monto del beneficio aludido deber 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.

Con todo, cabe anotar que para acceder a la autorización de que se trata se requiere que la inexistencia de establecimientos con la debida autorización se dé respecto al lugar donde la trabajadora presta sus servicios, como al lugar donde ésta reside.

En tal sentido, preciso es indicar que de los contratos de trabajo acompañados a la presentación aparece que la trabajadora Fabiola Catalán está domiciliada y presta servicios en la localidad de Valle Simpson, lugar en el cual no existen salas cuna que cumplan con la debida autorización exigida por el artículo 203 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme 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 con la trabajadora a que refiere su presentación, atendido que entre la documentación acompañada no figura el acuerdo que da cuenta del monto que se pagará por tal concepto.

Saluda a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/NPS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique