



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K12606(2483)13

Jurídico

ORD. : 0129 /

MAT.: Atiende presentación sobre bono compensatorio de sala cuna.

ANT.: 1) Instrucciones de 06.01.14 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ordinario N° 210 de 16.12.13 de don Rodrigo Quezada Huerta.

3) Ordinario N° 4280 de 06.11.13 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Ordinario N° 715 de 22.10.13 de la Sra. Directora Regional del Trabajo (S) de la XI Región de Aysén.

5) Ordinario N° 175 de 17.10.13 de don Rodrigo Quezada Huerta por Serpaj Chile.

SANTIAGO,

10 ENE 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SR. RODRIGO QUEZADA HUERTA
DIRECTOR REGIONAL SERPAJ CHILE XI REGIÓN
BARROSO N° 817
COYHAIQUE**

Mediante presentación del antecedente 5) Ud. solicita autorización a esta Dirección para cumplir alternativamente, mediante el otorgamiento de un bono compensatorio, la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras Sras. Patricia Macías Hernández y Betzy Vargas Chavez, respecto de sus hijas Ivana Karmy Macías y Florencia Lavín Vargas, respectivamente.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo con la jurisprudencia uniforme y reiterada emanada de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1399/76, de 08.05.02, que ha precisado el sentido y alcance del artículo 203 del Código del Trabajo, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:

"a) *Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.*

“b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y

“c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.”

Ahora bien, como se aprecia, el tenor de la norma citada es claro y categórico en establecer modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, de manera que no resulta jurídicamente procedente otorgar el beneficio aludido en términos distintos a los señalados.

En armonía con lo expuesto, la doctrina de este Servicio contenida en el punto 2) del dictamen N° 8365/252, de 17.11.87, ha sostenido que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación en comento mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad supuestamente equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

De conformidad a la misma jurisprudencia, tal conclusión se corrobora si se tiene presente que el beneficio consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo, es irrenunciable al tenor de lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 2º del Código del Trabajo.

Acorde con lo anterior, cabe señalar que este Servicio, por medio del dictamen N° 1399/76, de 08.05.02, y con el mérito de las disposiciones legales citadas y comentadas precedentemente, resolvió que:

“1.-El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales, son por aplicación del artículo 5º del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro.”

Con todo, y sin que resulte contradictorio con lo afirmado, y atendidas las finalidades superiores de las normas legales sobre protección a la maternidad y el bienestar del menor, esta Dirección ha emitido pronunciamientos anteriores que permiten, en casos específicos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, bajo la modalidad de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar este servicio, cuando no se está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas referidas precedentemente.

Efectivamente, los Oficios N°s 2587, de 04.07.03 y 3717 de 11.11.02, 2069 de 04.07.02 y 1971 de 26.06.02, han dejado establecido 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 autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; también, en el caso de desempeño en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, en campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; del mismo modo quienes prestan servicios en horario nocturno, y finalmente, cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a una sala cuna (dictamen N° 3282/95 de 12.08.03).

Como se advierte, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, ha precisado y descrito casos específicos en los cuales el

empleador puede cumplir su obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo otorgando una compensación o bono directo en dinero a la trabajadora, situaciones que deben ponderarse caso a caso y a las que no pueden asimilarse casos análogos o simplemente similares.

En la especie, consta de los antecedentes aportados, en especial de certificado de 28.10.13, emitido por la Dra. Patricia Alvarez Cantwell, referido a la menor Ivana Karmy Macías, rut 24.178.302-2, nacida el 29 de enero de 2013, hija de la trabajadora Sra. Patricia Macías Hernández Reyes, a quien se refiere la presentación que nos ocupa, que padece de bronquitis obstructiva a repetición por lo que no debe asistir a sala cuna.

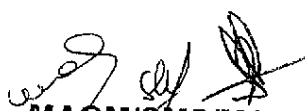
Consta, además de certificado de 09.08.13, emitido por la Dra. Patricia Alvarez Cantwell, referido a la menor Florencia Lavin Vargas, rut N° 24.175.163-5, nacida el 25 de enero de 2013, hija de la trabajadora Betzy Vargas Chávez, a quien también se refiere la presente solicitud, que padece de reflujo gastroesofágico moderado por lo que no se recomienda que asista a sala cuna durante el año 2013 y de certificado de 13.08.13, emitido por el médico traumatólogo Dr. Marco Antonio González Aguirre, que la misma menor se encuentra en tratamiento por displasia de cadera izquierda, por lo que también sugiere no enviarla a sala cuna hasta el término del mismo.

Analizada la situación consultada a la luz de la doctrina institucional mencionada anteriormente, preciso es sostener que estamos en presencia de una situación especial que permite dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, doctrina administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que en la especie, resulta jurídicamente procedente que las trabajadoras Patricia Macías Hernández y Betzy Vargas Chávez convengan con su empleador Corporación Servicio Paz y Justicia el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para que estas financien el cuidado de sus hijas Ivana Karmy Macías y Florencia Lavín Vargas en su propio domicilio, todo ello mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales señaladas en el cuerpo del presente oficio y las condiciones de salud de dichas menores aconsejen no enviarlas a sala cuna.

Saluda atentamente a Ud.


DIRECTORA
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAOM/SMS/MSGC/msgc
- Jurídico
- Of. Partes
- Control