

ORDINARIO N°: _____ /

Jurídico

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Las Cabras.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 21.12.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N°103, de 08.08.2022, de Director Regional del Trabajo de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.
- 3) Presentación, de 20.05.2022, de don [REDACTED] por Fundación Educacional Martínez Pávez, y doña [REDACTED] [REDACTED] Sindicato de Empresa Sociedad Educacional Colegio Mistral Ltda.

SANTIAGO,

13 ENE 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : [REDACTED]
FUNDACIÓN EDUCACIONAL MARTÍNEZ PÁVEZ
O'HIGGINS N°1100
LAS CABRAS

Se ha recibido por este Servicio, su presentación del ANT.3) mediante la cual solicita un pronunciamiento referido al acuerdo arribado entre ese empleador y el Sindicato de Empresa Sociedad Educacional Colegio Mistral, ante la Inspección

Comunal del Trabajo de San Vicente, correspondiente al pago de un bono compensatorio de sala cuna a las socias del Sindicato compareciente, por no existir salas cunas particulares que presten servicios en el área geográfica de residencia de las trabajadoras. Además, requiere determinar si el empleador debe mantener convenio con una sala cuna en una zona geográfica distinta.

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

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°0059/002, de 07.01.2010, la obligación de disponer salas cuna que recae sobre los empleadores puede ser cumplida mediante 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 empresas que se encuentren en la misma área geográfica.
- 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 anterior, la doctrina institucional ha 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, considerando, además, que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Dirección ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, autorizando, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidos diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de la madre trabajadora, como aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles –referencia que actualmente debe entenderse al Ministerio de Educación-, en faenas mineras alejadas de centros urbanos, y/o en turnos nocturnos o cuando las condiciones de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que impiden su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionalísimas y 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, considerando siempre el resguardo del niño o niña.

Considerando que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, esta Dirección en el Ordinario N°701, de 07.02.2011, ha señalado que “(...) se requiere un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá

analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor”.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a la fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que tuvieran por fundamento la imposibilidad del menos de asistir a una sala cuna por razones de salud, indicando, en síntesis, que el certificado expedido por un facultativo competente en tal sentido, 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, no siendo necesario un análisis posterior de este Servicio de un pacto en tal sentido.

Además, precisa el referido pronunciamiento:

“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.

Cabe mencionar, que respecto de las otras situaciones excepcionalísimas 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”.

A continuación, se hace presente que el monto a pactar debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al acordar este cumplimiento alternativo y excepcional.

Establecido lo anterior, cumple anotar que en la fiscalización investigativa N°0608.2022.79, se verificó que en la comuna de Las Cabras no hay salas cunas particulares o privadas, existiendo una sala cuna JUNJI y una sala cuna INTEGRA, en las que no hay cupos disponibles y el beneficio se prioriza por factores socioeconómicos, situación que no permite al empleador dar cumplimiento a su obligación en la forma prevista por la ley, de manera que se configura una de las circunstancias excepcionales que permiten dar por cumplida la obligación de proporcionar el derecho a sala cuna a través de la entrega de un bono compensatorio por tal concepto.

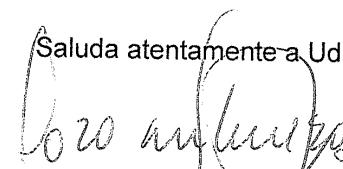
A continuación, es del caso indicar que respecto de las trabajadoras señoras [REDACTED], se han tenido a la vista los respectivos contratos individuales de trabajo, los certificados de nacimiento de sus hijos y el acuerdo sobre el pago de un bono compensatorio de sala cuna y su monto. Asimismo, se ha corroborado que en la comuna de Las Cabras no existen salas cunas particulares que ofrezcan el servicio de cuidado de menores, por lo que se configura una de las hipótesis en que la jurisprudencia administrativa de este Servicio permite compensar en dinero la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna que recae sobre el empleador.

Ahora bien, respecto de las trabajadoras señoras [REDACTED] [REDACTED] no corresponde autorizar el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio legal de sala cuna toda vez que a esta fecha sus hijos tienen más de dos años de edad.

Finalmente, se hace presente que conforme al informe de fiscalización N°0608.2022.79, en esa Fundación Educacional desarrollan labores otras trabajadoras madres de un hijo menor de dos años, quienes no han firmado el acuerdo sobre pago de bono compensatorio por encontrarse haciendo uso de licencia médica, siendo dable anotar que, como se señala en el Dictamen N°4951/78, de 10.12.2014, “(...) la madre trabajadora que tiene derecho a sala cuna mantiene este beneficio en caso de estar haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. Lo mismo ocurre respecto de la madre trabajadora que percibe un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años. Sin embargo, esto no opera cuando se ejerce el derecho de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, porque el tal caso es el hijo quien está enfermo y no la madre, por lo que no existe impedimento para que la madre trabajadora cuide adecuadamente del hijo menor de un año que origina la licencia médica”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Las Cabras.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




UBP/BPC

Distribución:

- Partes
- Control
- DRT O'Higgins