



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K:12872(2234)/2014



499

ORD. N°: _____

Jurídico

MAT.: Resulta jurídicamente procedente que la trabajadora de la empresa Clínica Universitaria de Concepción S.A., Comuna de Hualpén, Sra. Soraya Berna Ávila 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, Isabella Morales Berna Ávila 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) Instrucciones de 14.01.2014, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Pase N°2240, de 23.12.2014 de Director del Trabajo.
3) Correo electrónico de 17.11.2014, de Sra. Paola González, por Clínica Universitaria de Concepción.
4) Ordinario N°1885 de 05.11.2014, de Inspector Provincial del Trabajo Concepción.
5) Presentación de 22.10.2014, de Sr. Juan Carlos Hernández Yáñez, Gerente Gestión Personas, Clínica Universitaria de Concepción.

SANTIAGO,

30 ENE 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. JUAN CARLOS HERNÁNDEZ YÁÑEZ
GERENTE GESTIÓN PERSONAS
CLÍNICA UNIVERSITARIA DE CONCEPCIÓN
AV. JORGE ALESSANDRI N°2047, HUALPÉN
CONCEPCIÓN

Mediante presentación del antecedente 4) y en representación de la Clínica Universitaria de Concepción S.A., ha solicitado un

pronunciamiento a esta Dirección acerca de la procedencia de convenir con la trabajadora de esa empresa Sra. Soraya Berna Ávila, el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, considerando que su jornada de trabajo, distribuida en un sistema de turnos de trabajo le impide llevar a su hijo menor de dos años a dicho establecimiento, por no existir uno autorizado por la Junji que funcione hasta las 20:00 horas.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 3°, 5° y 6°, previene:

“Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a su hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter”.

“Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

“Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

“El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles”.

Del precepto legal preinserto se colige que, por regla general, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto de que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.

La misma obligación corresponde a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras y, en este caso, el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Se infiere, asimismo, que en el evento que el empleador por cualquier motivo no disponga de sala cuna en los términos previstos en el inciso 1° de la norma en estudio, cumple con la obligación de que se trata si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al cual la dependiente

lleve a sus hijos menores de dos años, el que debe ser determinado por el empleador, eligiéndolo de entre aquellos que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En estas circunstancias, resulta posible afirmar, de acuerdo con la jurisprudencia uniforme y reiterada emanada de este Servicio, que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres 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.

Como se advierte, el legislador ha sido categórico al establecer 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 esas 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, este Servicio 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, cabe señalar que se han 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, doctrina que se encuentra fundamentada en el interés superior de aquél y justifican por consiguiente, que en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

Es preciso destacar que, según lo expresado por la misma jurisprudencia, el monto del beneficio aludido 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.

Es así como, entre otros, en dictamen N°642/41, de 05.02.2004, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, en los casos en que la trabajadora presta servicios en horarios nocturnos.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del contrato individual de trabajo a que se refiere la presentación que nos ocupa, aparece que la trabajadora Soraya Berna Ávila, se desempeña como técnico paramédico del mencionado establecimiento clínico en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, consistente en un ciclo rotativo continuo, compuesto de tres días de trabajo continuos, seguidos de un día de descanso continuo, distribuidos en dos jornadas de trabajo de 12 horas diarias, entre las 8:00 horas y las 20:00 horas del día primero y entre las 20:00 horas del día segundo y las 8:00 horas del tercer día, con una hora de descanso para colación imputable a la jornada de trabajo.

Consta, asimismo, que dicho sistema excepcional se encuentra autorizado por Resolución N°2506 de 07.10.2011, de la Dirección Regional del Trabajo, Región del Bio Bio, respecto de la siguiente categoría de trabajadores: Técnico Paramédico, Enfermero (a), Matrona, Auxiliar de Servicio, Auxiliar de Farmacia, Ejecutiva Recepcionista, Auxiliar de Sediles, Tecnólogo (a) Médico en la faena denominada: Areas de Farmacia, Esterilización, Kinesiología, Laboratorio, Nutrición, Urgencia, UCI, (Neo, Pediatría y Adulto), Maternidad, Médico Quirúrgico y Pabellón de la Clínica Universitaria de Concepción S.A., Sede de Hualpén, ubicada en Avenida Jorge Alessandri N°2047, Comuna de Hualpén, Región del Bio Bio.

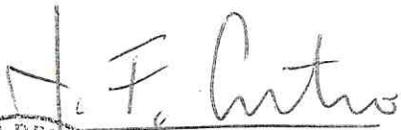
Como es dable apreciar, si bien el turno entre las 8:00 horas y las 20:00 horas antes señalado ha sido considerado por la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenido en dictamen N° 2667/196, de 15.06.98, como de carácter diurno no lo es menos, que el término del mismo se produce a una hora 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 de 20:00 horas a 8:00 horas, 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 a 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.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la trabajadora de la empresa Clínica Universitaria de Concepción S.A., Comuna de Hualpén, Sra. Soraya Berna Ávila 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, Isabella Ignacia Morales Berna 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.

Saluda a Ud.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/BDE

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control