



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 2709 (726) 2016

2425

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación relativa a la procedencia de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante la entrega de un bono compensatorio;

**ANT.:** 1) Carta de 21.04.2016, de Sra. Paula González, Administradora Top Cleaner Chile Ltda.;  
2) Ord. N°1641, de 18.03.2016, de Departamento Jurídico;  
3) Ord. N° 000974, de 11.03.2016 de IPT Santiago;  
4) Presentación de 09.03.2016, de Sra. Paula González, Administradora Top Cleaner Chile Ltda.

Jurídico

04 MAY 2016

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. PAULA GONZÁLEZ  
ADMINISTRADORA TOP CLEANER CHILE LTDA.  
AHUMADA N°11, OFICINA 309  
SANTIAGO

Mediante presentación de antecedente 4), complementado con carta de antecedente 1), ha solicitado pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia jurídica de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna con la trabajadora doña Jenny Alejandra Olivares Rojas, en atención que dicha trabajadora realiza labores en horario en que no hay disponibilidad de salas cunas autorizadas por la JUNJI.

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.

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 Auxiliar de Aseo, con una jornada de trabajo distribuida de la siguiente forma:

25 horas semanales, lunes a viernes de 18:00 horas a 21:00 horas y de 21:30 horas a 23:30 horas, hasta el 15 de febrero de 2015; y

Desde el 16 de febrero de 2015 lunes a viernes de 19:00 horas a 21:00 horas y de 21:30 horas a 23:30 horas, sábados de 12:30 horas a 15:00 y de 15:30 horas a 18:00 horas, 25 horas semanales.

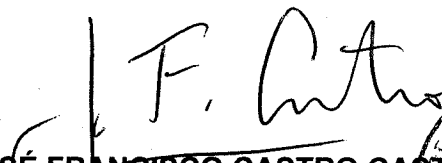
De lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por quien se consulta se desarrolla principalmente de noche, circunstancia que, al igual que en el caso anterior, impide a aquella ejercer tal derecho bajo alguna de las alternativas legales consignadas en el artículo 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.

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 Top Cleaner Chile Ltda., y la trabajadora de la misma, doña Jenny Olivares Rojas, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor Itan González Olivares, 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.

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



  
**DSP/GMS**  
**Distribución**  
- Jurídico - Partes - Control