



DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
K12488(2703)17

0411

ORD. : _____ /

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

ANT.: 1) Antecedentes recepcionados 09.01.18.
2) Ordinario N° 6320 de 29.12.17 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Ordinario N° 1207 de 19.12.17 del Sr. Director Regional del Trabajo de Los Lagos.
4) Presentación de 15.12.17 de la Clínica Universitaria de Puerto Montt S.A.

SANTIAGO, 22 ENE 2018

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRA. MÓNICA ANDRADE HUENANTE
ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS CLÍNICA UNIVERSITARIA
PUERTO MONTT S.A.
AV. BELLAVISTA N° 123, POBLACIÓN PICHÍ PELLUCO
PUERTO MONTT

Mediante presentación del antecedente 4), solicita Ud., en representación de la Clínica Universitaria Puerto Montt S.A., un pronunciamiento de esta Dirección relativo 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 a la trabajadora Sra. Jocelyn Macarena Haro Arismendi, afecta a un sistema de "cuarto turno" autorizado por la Dirección del Trabajo, respecto de su hijo Vicente Luciano Barría Haro.

Para poder resolver su petición fue necesario explicar previamente los motivos por los que la petición fue formulada por el empleador "Clínica Universitaria de Puerto Montt S.A.", en circunstancias que en la documentación que fundamenta la petición figura como empleadora "Clínica Los Andes de Puerto Montt S.A.", situación que se clarificó mediante documentación complementaria.

Efectuada esta precisión, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N°

59/002, de 07.01.2010, 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 empresas que se encuentran en la misma área geográfica, y

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

Por su parte, la doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Ordinario N° 761, de 11.02.2008, ha señalado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo 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, teniendo presente, además, que se trata de un beneficio irrenunciable.

Sin perjuicio de lo antes señalado, este servicio ha emitido pronunciamientos que autorizan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o condiciones laborales de la madre, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos, como ocurre, a manera ejemplar, con aquellas que laboran en lugares en los que no existen servicios de sala cuna debidamente autorizados, 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 ha 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 impidan su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la doctrina antes expuesta encuentra sustentada en el interés superior de menor y, por consiguiente, justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora que presta servicios en 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 aquello no está haciendo uso del beneficio, a través de una de las alternativas señaladas precedentemente.

En cuanto a monto de dicho bono, la jurisprudencia de esta Dirección ha señalado que debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

De lo expuesto se desprende que en las circunstancias excepcionalísimas descritas con anterioridad se ha autorizado que las partes acuerden la entrega de un bono compensatorio del beneficio en estudio, dado que la ocurrencia de alguna de las situaciones descritas, haría imposible que el empleador pudiera cumplir con el otorgamiento del referido derecho utilizando alguna de las alternativas que señala la ley, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora al beneficio en comento.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de lo antecedentes tenidos a la vista, en especial, del contrato individual de trabajo de la trabajadora Sra. Jocelyn Macarena Haro Arismendi, aparece que ella se desempeña como auxiliar de enfermería para la actual Clínica Universitaria de Puerto Montt S.A., y que está adscrita al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos denominado "cuarto turno", autorizado por esta Dirección, a través de Resolución N°38, de 11.03.2014, del Director del Trabajo Región de Los Lagos, el cual consiste en trabajar en un régimen de turnos rotativos de 12 horas diarias de duración, con una hora de colación imputable a la jornada, distribuidos el turno 1, de 08.00 a 20.00 horas, y el turno 2, de 20.00 a 08.00 horas, que se desarrollan en un total de 3 días seguidos de uno de descanso y así sucesivamente.

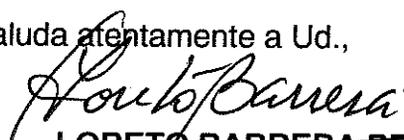
De lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por que se consulta se desarrolla en un régimen de dos turnos rotativos, el primero de los cuales si bien ha sido considerado por la jurisprudencia de este Servicio como de carácter diurno-Ordinario N° 2667/196 de 15.06.1998-no 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 dicho beneficio. Por su parte, el segundo de los turnos se desarrolla principalmente de noche, en horario considerado por esta Dirección como nocturno, lo que impide que la trabajadora pueda ejercer el derecho bajo alguna de las alternativas consignadas en el ya citado artículo 203 del Código del Trabajo.

Lo antes 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 establecidos por esta Dirección en cuanto a su monto y forma de otorgamiento.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros, en dictamen N° 642/41, de 05.02.04.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, doctrina administrativa y disposición legal analizadas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Clínica Universitaria de Puerto Montt S.A. y la trabajadora de la misma Sra. Jocelyn Macarena Haro Arismendi convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor Vicente Luciano Barría Haro 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 se mantenga la jornada laboral de la trabajadora en virtud del 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 los que por regla general no funcionan las salas cuna.

Saluda atentamente a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTE
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/MSGC/msgc

- Jurídico, Partes, Control