



DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO
E16057(2312)18

6442

ORD. : _____/

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

ANT.: 1) Presentación de 28.11.18 de don Arsenio Fernández Calatayud por la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura.
2) Ordinario N° 5859 de 15.11.18 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Correos electrónicos de 12.11.18, 07.11.18, 29.10.18 y 19.10.18.
4) Presentación de 12.10.18 de don Arsenio Fernández Calatayud por la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

B11

19 DIC 2018

A : SR. ARSENIO FERNÁNDEZ CALATAYUD
GERENTE GENERAL CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA
SOCIEDAD NACIONAL DE AGRICULTURA
TENDERINI N° 187, TERCER PISO
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 4), complementada mediante presentación del antecedente 1) solicita Ud., en representación de la Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura, autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Lidia Carolina Parra Barrientos por su hijo menor de dos años Matías Agustín Legue Parra atendido que no existen salas cunas que otorguen el servicio desde las 7.00 horas en la comuna de Coyhaique, donde la referida trabajadora tiene su domicilio y presta servicios.

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

De conformidad con 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 esta Dirección, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida 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 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.

La misma jurisprudencia ha manifestado, en principio, 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 equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna (Ord. N° 761 de 11.02.2008).

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, este Servicio ha 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 encuentra su fundamento en el interés superior del niño y justifican, por consiguiente que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora 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 ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

Es así como, entre otros, en oficios N°s 1170; 332; 3820; 4319 y 6758/86, de 08.03.2012; 20.01.2012; 27.09.2011; 05.10.2010; y 24.12.2015, respectivamente, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, cuando las condiciones de salud o los problemas médicos que el menor padece aconsejan no enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza.

La doctrina de este Servicio ha resuelto, por otra parte, que el otorgamiento del antedicho bono también resulta jurídicamente procedente tratándose de trabajadoras que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, las cuales durante la duración de éstas, viven separadas de sus hijos en los campamentos habilitados por la empresa (oficio 3717, de 2002); o que prestan servicios en horario nocturno o en días domingo (oficios N°s 853, de 28.02.2005 y 2069, de 04.07.2002) o en localidades en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (oficio N° 2587, de 04.07.2003), situaciones que implicaron una ponderación de los hechos en cada caso particular.

Es del caso agregar que esta Dirección mediante oficios N°s 3182 y 2807, de 15.07 y 24.06, de 2010, respectivamente, ratificó la doctrina administrativa enunciada precedentemente, manifestando que si bien los empleadores del sector agrícola del país, al igual que el resto de los empleadores, deben cumplir la obligación de disponer de salas cunas para los hijos menores de dos años de las trabajadoras a través de una de las alternativas a que hemos aludido, no existe inconveniente jurídico para que pacten un bono compensatorio por dicho concepto para que ellas financien el cuidado del niño en su propio domicilio o en el de la persona que presta los respectivos servicios, siempre que en la situación específica de que se trata, concorra alguna de las circunstancias

especiales mencionadas y que ellas hagan difícil o imposible al empleador dar cumplimiento a la obligación en comento por medio de dichas alternativas.

Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes adjuntos a su presentación y de los recabados por este Servicio, en la localidad de Coyhaique, XI región, lugar donde la trabajadora Sra. Lidia Carolina Parra Barrientos vive y presta servicios, no existe ningún establecimiento de sala cuna que cuente con la debida autorización de funcionamiento del Ministerio de Educación, según exige el inciso 2° del ya citado artículo 203 del Código del Trabajo, que otorgue sus servicios a partir de las 7.00 horas. Consta además, según contrato de trabajo suscrito por las partes con fecha 01.01.17 y anexo de la misma fecha que el horario de trabajo de la Sra. Parra era de lunes a viernes de 7.00 a 16.30 sólo hasta el 31 de diciembre de 2017, fecha en la que se aplicaría nuevamente el horario originalmente pactado por las partes, el cual a pesar de ser una cláusula mínima de todo contrato de trabajo no está debidamente explicitado, por lo que, en la especie, no existen antecedentes suficientes que permitan determinar que la madre trabajadora se encuentra imposibilitada de llevar a su hijo menor de dos años a una sala cuna, viéndose privada de un derecho laboral irrenunciable que resguarda la maternidad, la paternidad y la vida familiar.

Por su parte, el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio en comento, sino que, atendido que tiene la opción de escoger la manera para cumplir su obligación, cuando las circunstancias lo permiten, es posible sostener que si una de estas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de cumplir de acuerdo a las restantes, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible. (Ord. 853 de 28.02.2005)

De esta manera, según los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en el caso que nos ocupa, no se ha acreditado suficientemente que la madre trabajadora no pueda hacer uso del beneficio de sala cuna por cuanto no se ha determinado el actual horario de trabajo en la que ella debe prestar sus servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y comentadas, jurisprudencia administrativa de este Servicio y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que, en la especie, la empresa Corporación Educacional de la Sociedad Nacional de Agricultura se encuentra obligada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 203 del Código del Trabajo, a otorgar el beneficio de sala cuna a la madre trabajadora Sra. Lidia Carolina Parra Barrientos, respecto de su hijo menor de dos años Matías Agustín Legue Parra, y que no resulta jurídicamente procedente otorgar para dicho efecto un bono compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de dicho menor en una sala cuna, por no haber acreditado suficientemente que el horario de trabajo de la referida dependiente le impide hacer uso de las salas cunas existentes en la localidad donde ella reside y presta sus servicios.

Saluda atentamente a Ud.,

DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



EBP/MSGC/msgc
- Jurídico
- Of. Partes
- Control