



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 24772 (2785)2019

3991

jurídico

ORDINARIO: _____/

ACTUACION:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:
Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio de sala cuna, 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 mantengan las condiciones descritas en el cuerpo del presente informe, esto es, la ausencia de sala cuna autorizada.

ANTECEDENTES:
1) Ord. N°1229 de 20.12.2018 de Director Regional del Trabajo Región Araucanía(S)
2) Ord. N°207/2018 de 11.12.2018 de Director Regional Dirección Regional La Araucanía OR.IX, Corporación Nacional Forestal.
3) Ord. N°1081 de 13.11.2018 de Directora Regional del Trabajo Región de la Araucanía (S)
4) Presentación de 26.10.2018 de Director Regional Dirección Regional La Araucanía de Corporación Nacional Forestal.

20 AGO 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO

A : DIRECTOR REGIONAL CORPORACION NACIONAL FORESTAL
REGION DE LA ARAUCANÍA
FRANCISCO BILBAO N° 931
TEMUCO/

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado en representación de la Corporación Nacional Forestal un pronunciamiento a esta Dirección acerca de la procedencia de autorizar el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Marisol del Carmen Peña Palmilla, respecto de su hijo menor de dos años, atendido que en la localidad de Nueva Imperial, lugar en que reside y presta servicios la trabajadora no existe sala cuna empadronada o bajo la normativa JUNJI.

Precisado lo anterior, el artículo 203 del Código del Trabajo, establece que la obligación de disponer de sala cuna puede ser cumplida por el empleador a través de las siguientes modalidades:

- 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 con otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

Acorde con lo anterior, esta Dirección 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, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, de manera excepcional, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, tal como ocurre con las trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. (dictamen N°642/41, de 05.02.2004)

Cabe anotar, asimismo, que de acuerdo con lo establecido en dictamen N°4901/74, de 05.12.2014, para acceder a la autorización de que se trata se requiere que la falta de establecimientos autorizados se dé, tanto al lugar donde la trabajadora presta sus servicios, como al lugar donde ésta reside.

Es preciso destacar, además, que según lo expresado por la misma jurisprudencia de este Servicio, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que para establecer la equivalencia del monto acordado se requiere contar, a lo menos, con un parámetro de referencia que permita fijar un mínimo a pagar, lo que, en la especie, no es posible de determinar atendido que no existen establecimientos para practicar dicho ejercicio comparativo; lo que en ningún caso priva a esta Dirección de la atribución que la ley le otorga para practicar una fiscalización tendiente a velar por el debido cumplimiento del beneficio.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del contrato individual de trabajo, aparece que la trabajadora, Sra. Marisol Peña Palmilla fue contratada con fecha 14.09.2018 por la Corporación Nacional Forestal para desarrollar labores de mantención de áreas verdes, plazas, jardines, cementerios municipales, estadios, gimnasio municipal, entre otros, en el Vivero Imperial, ubicado en Nueva Imperial, localidad en que la trabajadora reside, acordando las partes una jornada de trabajo que se extendía de lunes a viernes, de 08:30 a 13:00 hrs.

Asimismo, consta de la copia de correo electrónico emanada de la Encargada del Departamento de la Infancia de la Ilustre Municipalidad de Nueva Imperial, que en la comuna no

existen jardines infantiles particulares, información que se corroboró en los siguientes links: <https://buscatujardin.junji.gob.cl/>, <https://parvularia.mineduc.cl/buscador-de-jardines-infantiles/>.

Lo anterior, permite sostener que en la especie se está en presencia de un caso calificado que facultaría a este Servicio para autorizar a las partes a convenir el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, por el monto que las mismas logren alcanzar, sin perjuicio de la facultad fiscalizadora dirigida a velar por el efectivo cumplimiento del derecho en comento.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal transcrita, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio de sala cuna, 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 mantengan las condiciones descritas en el cuerpo del presente informe, esto es, la ausencia de sala cuna autorizada.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID O'DO BEAS E
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


MBA/CAS
Distribución:
- Jurídico
- Partes