



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E30342(1189)2020

Juridico ✓

ORDINARIO: 437

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:
No resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud toda vez que en la especie no se dan los presupuestos que autorizan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones 30.12.2020 y 29.01.2021 de Sra. Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 07.08.2020 de doña Paulina Santibáñez Álvarez por Minera Florida Ltda.
- 3) Ordinario N° 2214 de 28.07.2020 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Ordinario N° 861 de 25.06.2020 del Sr. Director Regional del Trabajo de Región Metropolitana Poniente.
- 5) Ordinario N° 215 de 02.06.2020 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Melipilla
- 6) Presentación sin fecha cierta de doña Paulina Santibáñez Álvarez por empresa Minera Florida Ltda.

SANTIAGO, 04 FEB 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA . PAULINA SANTIBAÑEZ ÁLVAREZ
MINERA FLORIDA LTDA.
CERRO COLORADO N° 5240, TORRE II, PISO 9°, OFIC. A
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente 6), complementada mediante presentación del antecedente 1), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa Minera Florida Ltda., autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a las trabajadoras Sras. Carmen Soledad Catejo Cornejo, María del Carmen Valladares Gamboa y Anyelina Wilson Pérez., respecto de sus hijos menores de dos años, atendidas las circunstancias de que ellas desarrollarían turnos de 12 horas de trabajo y prestan sus servicios alejadas de sus domicilios.

Al respecto, cumplo con informar lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto por los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo se desprende que la obligación que recae en 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 sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde con lo anteriormente señalado, la reiterada y uniforme doctrina institucional contenida, entre otros, en dictamen N° 3282/95, de 12.08.2003, ha dejado expresamente establecido que la citada obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatorio 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 los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de las madres trabajadoras, como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en los que no existen servicios de sala cuna que cuenten con la autorización respectiva, en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quien 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.

Dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, se han considerado igualmente, los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de la beneficiarias que les impiden su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la jurisprudencia citada se fundamenta principalmente en el interés superior del niño, que justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora puede 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 están 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 vigente ha resuelto que éste debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención el menor en una sala cuna que permitan solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

En la especie se ha fundamentado su solicitud en la circunstancia de que las referidas trabajadoras tendrían turnos de 12 horas y prestarían sus servicios alejadas de sus domicilios. Cabe señalar que ninguna de estas circunstancias permiten, de acuerdo a la doctrina antes señalada, el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna.

Por otra parte, cabe señalar que esta Dirección ha señalado mediante dictamen N° 4901/74, de 05.12.2014, que se entiende que el empleador que decide pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones. De esta manera la circunstancia de que el domicilio se encuentre alejado del lugar de prestación de los servicios no es impedimento para el otorgamiento del beneficio de sala cuna a la luz de la doctrina antes citada pues en es caso se puede elegir una sala cuna ubicada cerca del domicilio de la trabajadora.

A mayor abundamiento, de acuerdo a lo señalado en la cláusula segunda de los contratos de trabajo de las trabajadoras de que se trata, adjuntados a requerimiento de esta Dirección, el horario de trabajo de dos de las dependientes es de lunes a jueves, de 08.15 a 18.15 y el viernes, de 08.15 a 13.15 y el de la tercera es de lunes a jueves, de 08.00 a 18.00 y el viernes, de 08.00 a 13.00 hrs. Por otra parte, aparece que las tres prestan servicios en la comuna de Alhué y que doña Carmen Soledad Catejo Cornejo reside en Melipilla, doña Anyelina Wilson Pérez en La Serena y doña María Del Carmen Valladares Gamboa en Alhué. Las circunstancias anteriores permiten sostener que en la especie no se está en presencia de un caso calificado que permita dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto por no configurarse ninguna de las 4 situaciones excepcionales que permiten este acuerdo.

En efecto, en cuanto al horario, se indica en su presentación que las trabajadoras cumplirían turnos de 12 horas lo que no se encuentra así consignado en los contratos acompañados que señalan otro horario de prestación de los servicios. Además, como ya se señaló, se permite el otorgamiento del bono compensatorio cuando se deben prestar los servicios en horario nocturno, situación que en el caso de la especie no acontece atendida la jornada consignada en los contratos de las trabajadoras tenidos a la vista. Por otra parte, de la documentación revisada tampoco se acredita que las referidas trabajadoras se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, que vivan durante la duración de éstas separadas de sus hijos en los campamentos habilitados para estos efectos, otra de las circunstancias que permiten el otorgamiento del bono en consulta .

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener en consideración que mediante dictamen N° 1884/14, de 11.06.2020, se ha señalado, en lo pertinente, que frente a la imposibilidad del empleador para poder cumplir con su obligación de otorgar sala cuna durante la presente emergencia sanitaria producto del covid-19, las partes pueden acordar el pago de un bono compensatorio por tal beneficio. De esta manera, mientras por decisión de la autoridad sanitaria las salas cunas se encuentren con sus actividades presenciales suspendidas debido a la crisis sanitaria producto del covid-19 las partes podrán acordar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna mientras dure tal medida.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina administrativa citadas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que las trabajadoras Sras. María Del Carmen Valladares Gamboa, Anyelina Wilson Pérez y Carmen Soledad Catejo Cornejo pacten con su empleadora Minera Florida Ltda. el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna

respecto de sus hijos menores de dos años por no concurrir en la especie motivos que autoricen su otorgamiento, sin perjuicio de lo señalado en orden a que mientras se encuentre impedido el empleador de otorgar sala cuna, debido a la emergencia sanitaria producto del covid-19, puedan pactar el referido bono compensatorio mientras se mantengan estas circunstancias especiales.

Saluda atentamente a Ud.,


LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

