



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E16365(231)2023

432

Juicio

ORD: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: Bono sala cuna. Procedencia.

RESUMEN:

No resulta procedente autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna en los términos solicitados en el caso en consulta toda vez que no se acompañaron los antecedentes completos requeridos por esta Dirección sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Documentación recepcionada el 16.03.2023.
- 2) Ordinario N°325 de 07.03.2023 del Sr. Jefe de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (S).
- 3) Asignación de 15.02.2023.
- 4) Correo electrónico de 19.01.2023.
- 5) Presentación de 17.01.2023 de Comercial ECCSA S.A.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

27 MAR 2023

**A: SR. JUAN NICOLÁS CUEVAS VILLEGAS
COMERCIAL ECCSA S.A.
AV. ALONSO DE CÓRDOVA N°5320, OFICINA 901
LAS CONDES**

Mediante presentación del antecedente 5) Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de Comercial ECCSA S.A., autorización para pagar a la

trabajadora doña Katherine Javiera Arce Oyarzo un bono compensatorio de sala cuna debido a que tanto en el lugar de residencia como en el de desempeño de sus funciones, ubicados ambos en San Bernardo, no existiría ningún establecimiento autorizado por la JUNJI que funcione en el horario de trabajo de la referida dependiente.

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

El inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo dispone:

“Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción a los demás gastos de ese carácter.”

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 doctrina institucional 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. Así se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, mediante Dictamen N°642/41 de 05.02.2004.

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.

De este modo, en la medida que la trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones antedichas, podrá acordar con su empleador un bono compensatorio de sala cuna, sin que ello implique, atendida la naturaleza de los derechos laborales, una renuncia a estos.

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.

Considerando que se trata de una situación de carácter excepcional este Servicio ha señalado en Ordinario N°701, de 07.02.2011, que se requiere de un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, la que resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor, criterio que fue modificado parcialmente tan solo respecto de la hipótesis referida a la salud del menor mediante Dictamen N°6758/86, de 24.12.2015, que señala que el certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que si las partes así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

El referido pronunciamiento precisa que lo anterior no obsta para que este Servicio, en uso de sus facultades fiscalizadoras, proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna o del bono compensatorio, en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

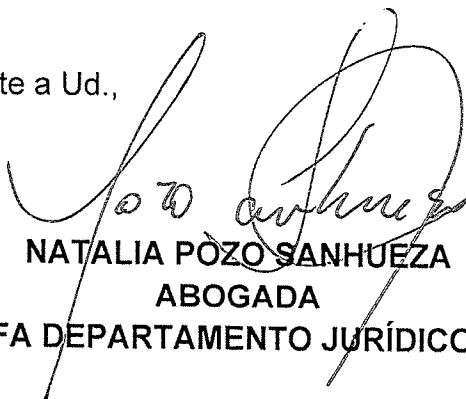
Precisado lo anterior, cabe consignar que para poder resolver su petición le fueron requeridos determinados antecedentes, los que solo fueron adjuntados de forma parcial en circunstancias que para autorizar el pago del bono por la causal invocada resulta necesario acompañar todos los antecedentes que permitan acreditar el cumplimiento de los requisitos. En efecto, no se adjuntó acuerdo sobre el pago del referido bono, con indicación expresa del monto a pagar por tal concepto, y tampoco se adjuntó documentación que acreditara el horario de funcionamiento de los establecimientos pertinentes, tal y como se le había requerido mediante

Ordinario del antecedente 2) razón por la cual no resulta procedente autorizar el pago del bono compensatorio por el motivo indicado en su presentación.

Sin perjuicio de lo anterior, en atención a que se adjuntó con posterioridad a su petición y sin modificarla documento en el cual la trabajadora manifiesta su intención de hacer uso del beneficio bono de sala cuna contemplado en el contrato colectivo vigente en la empresa por razones de salud del menor, sin acompañar tampoco dicho contrato, cabe señalar que esta Dirección mediante Ordinario N°1908, de 18.04.2018, ha manifestado que las partes pueden convenir en el contrato colectivo el pago de un bono compensatorio de sala cuna, cuando éste se funde en las condiciones de salud del menor, sin que se requiera de una autorización previa de este Servicio para tales efectos por aplicación de lo dispuesto en el ya citado Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposición legal citada cumpla con informar a Ud. que no resulta procedente autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna en los términos solicitados en el caso consulta, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control