



Departamento Jurídico
K 4759(1187)/2016

2798

ORD. N°: _____ /

Jurídico

MAT.: Resulta jurídicamente procedente que la trabajadora de la empresa Clínica Universitaria de Concepción S.A. Sra. Roxana Hernández Llanos y dicha empleadora, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor Juan José Gajardo Hernández—hijo de dicha trabajadora—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 la jornada laboral de la citada trabajadora se continúe desarrollando bajo el 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 que las salas cunas no funcionan.

ANT.: Presentación de 05.05.2016, de Jefe Gestión Personas Clínica Universitaria de Concepción S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. JUAN CARLOS HERNÁNDEZ YÁÑEZ
GERENTE GESTIÓN DE PERSONAS
CLINICA UNIVERSITARIA DE CONCEPCIÓN S.A.
AVDA. JOSÉ PEDRO ALESSANDRI N° 2047
COMUNA DE HUALPÉN

25 MAY 2016

B//

Mediante presentación del antecedente y en representación de la Clínica Universitaria de Concepción S.A., ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de convenir con la trabajadora de dicha empresa, Sra. Roxana Hernández Llanos, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del menor Juan José Gajardo Hernández—hijo de dicha trabajadora— en su domicilio, atendida su imposibilidad de llevarlo a un establecimiento de tal naturaleza por desempeñar labores en un sistema de trabajo denominado “cuarto turno”.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De las disposiciones legales contenidas en los incisos 1º, 3º y 5º 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 la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde a 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 compensatoria 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 ellos, las condiciones y características de la prestación de servicios de las madres trabajadoras, como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles -Junji-; 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 han 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 impide su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la jurisprudencia sustentada en el sentido indicado se fundamenta principalmente en el interés superior del niño que justifica que, en situaciones excepcionales debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por concepto de sala cuna, por un monto que resulte apropiado para financiar tal servicio, cuando no está 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 administrativa vigente ha resuelto que éste 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.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que ésta se desempeña como matrona de la mencionada Clínica, y que está adscrita al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos denominado "cuarto turno", autorizado por esta Dirección, el cual consiste en laborar en un régimen de turnos rotativos de 12 horas diarias de duración, con una hora de colación imputable a la jornada, distribuidos de 08:00 horas a 20:00 horas y de 20:00 a 08:00 horas, que

se desarrollan en un total de 3 días, seguidos de uno íntegro de descanso y, así, sucesivamente.

Ahora bien, aun cuando el primero de dichos turnos ha sido considerado por la jurisprudencia administrativa de este Servicio como de carácter diurno —Ord. N° 2667/196, de 15.06.98— 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 indicados se desarrolla principalmente de noche, circunstancia que, al igual que en el caso anterior, impide a aquella ejercer tal derecho bajo alguna de las alternativas legales consignadas en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Lo anteriormente 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 de la relación laboral para convenir el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos fijados por la doctrina institucional en cuanto a su monto y demás condiciones de otorgamiento.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 642/041 de 5.02.2004

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la empresa Clínica Universitaria de Concepción S.A. y la trabajadora de la misma, Sra. Roxana Hernández Llanos, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor Juan José Gajardo Hernández—hijo de dicha trabajadora— 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 la jornada laboral de la citada trabajadora se continúe desarrollando bajo el 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 que las salas cunas no funcionan.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/SMS

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control