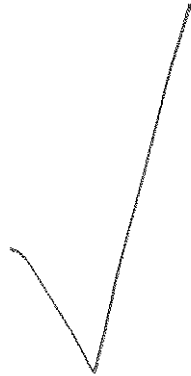




**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES  
EN DERECHO  
K 7309 (1658) 2017**

*Jurídico*



**ORD.:** 3699

**MAT.:** Resulta jurídicamente procedente que la Clínica Universitaria de Concepción y la trabajadora doña Claudia Vera Gonzalez, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte equivalente o compensatorio de los gastos que originen la atención del menor, mientras no haga uso del derecho de sala cuna por medio de algunas de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, y se mantenga la jornada laboral de la trabajadora en cuestión en virtud del sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en horarios en que por regla general, las salas cunas no funcionen.

**ANT.:** 1) Ordinario N° 1609 de 28.07.2017 del Director Regional del Trabajo Región de BioBio.  
2) Presentación de 21.07.2017 de doña Carolina Cruz Palma, Jefa gestión Personas Clínica Universitaria de Concepción.

Santiago.

~~14~~ AGO 2017

**DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO**

**A : CAROLINA CRUZ PALMA  
JEFA GESTIÓN PERSONAS  
CLINICA UNIVERSITARIA DE CONCEPCIÓN  
ccruz@cuconcepcion.cl**

Mediante presentación del ant.2), se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección en orden a determinar la procedencia de autorizar, al ocurrente, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, a la trabajadora doña Claudia Vera Gonzalez, atendida la imposibilidad de llevar a su hijo ha dicho establecimiento por desempeñar sus funciones en régimen de distribución excepcional de jornada de trabajo y descanso.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud., que de conformidad a lo dispuesto en el 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 por el empleador 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.

Sin perjuicio de lo expresado, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del niño, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior de aquel y justifican, por consiguiente que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora en ciertas y 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.

Efectuada las precisión anterior, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del contrato individual de trabajo de la trabajadora y la Resolución N°2305 de 21.10.2015 emitida por la Dirección Regional del Trabajo de Biobío a que se refiere la presentación que nos ocupa, queda de manifiesto que la trabajadora se desempeña como técnico paramédico, y que se encuentra adscrita al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, autorizado por esta Dirección, el cual consiste en laborar en turnos rotativos continuos, cuyo ciclo de trabajo está compuesto de 3 días continuos de labores, seguido de un día de descanso continuo, distribuidos en dos jornadas diarias de trabajo de 12 horas.

Como es posible apreciar, la trabajadora se rige por un sistema de turnos rotativos, el día 1) de 08:00 a 20:00 horas; día 2) de 20:00 a 24:00 horas; día 3) de 00:00 a 08:00 horas y el día 4) Libre.

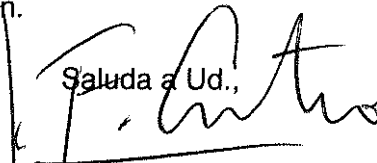
De lo anteriormente expuesto, resulta necesario precisar que, si bien el primer turno aludido ha sido considerado por la jurisprudencia administrativa de este Servicio como de carácter diurno- Ord. N° 2667/196, de 15.06.98- no lo es menos, que el término del mismo se produce a una hora en que los diversas 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 este 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.

Por lo que, en la especie, se está en presencia de un caso calificado que faculta a este Servicio para autorizar a las partes para convenir el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual debe cumplir con los requisitos fijados por la doctrina institucional en cuanto a su monto y demás condiciones de otorgamiento.


A su vez, resulta relevante señalar que el monto acordado por concepto de bono compensatorio del beneficio de sala cuna, debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o que permitan solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que, en la especie, resulta jurídicamente procedente que la Clínica Universitaria de Concepción y la trabajadora doña Claudia Vera Gonzalez, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte equivalente o compensatorio de los gastos que originen la atención del menor, mientras no haga uso del derecho de sala cuna por medio de algunas de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, y se mantenga la jornada laboral de la trabajadora en cuestión en virtud del sistema descrito en el cuerpo del presente informe, el que implica trabajar en horarios en que por regla general, salas cunas no funcionen.

Saluda a Ud.,



**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO**



  
**JBP/DAM**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control