



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E23619(1410)2019

Jurídico

ORDINARIO N°: 5123 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Obligación de otorgamiento Bono compensatorio. Casos excepcionales.

RESUMEN:

No es obligatorio que la empresa pacte con la trabajadora el pago de un bono compensatorio de sala cuna, sin embargo dicha circunstancia no exime al empleador de su obligación legal de otorgar sala cuna en alguna de las tres modalidades indicadas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.10.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 26.08.2019, de don Christian Schoenmakers Ruiz por Explotadora de Hoteles Norte S.A..
- 3) Ordinario N°3879 de 13.08.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Instrucciones del 10.07.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Ordinario N°1033 de 03.07.19, de la Sra. Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Norte (S).
- 6) Presentación de 28.06.19, de Explotadora de Hoteles Norte S.A.

SANTIAGO,

28 OCT 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. CHRISTIAN HANS SCHOENMAKERS RUIZ
EXPLOTADORA DE HOTELES NORTE S.A.
rrhhvespucio@motelcozumel.com
AV. AMÉRICO VESPUCIO N° 1996
CONCHALÍ**

Mediante presentación del antecedente 6), complementada mediante presentación de antecedente 2) Ud., en representación de la empresa Explotadora de Hoteles Norte S.A.,

consulta respecto de una trabajadora que se desempeña en turno nocturno. Agrega que no están de acuerdo con otorgarle un bono compensatorio del beneficio de sala cuna y solicitan, para el caso que resulte obligatorio el pago de este bono, se determine el monto del mismo considerando las licencias médicas de la trabajadora y respecto del derecho de alimentación considerando los turnos de la trabajadora.

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

Para emitir el pronunciamiento requerido le fueron solicitados determinados documentos mediante Ordinario N°3879, de 13.08.2019, los que no fueron recepcionados por esta Dirección dentro del plazo fijado para ello.

Sin perjuicio de lo anterior, este Servicio cumple con señalar que el empleador debe dar cumplimiento a la obligación de otorgar sala cuna cuando se encuentra obligado a ello. Para estos efectos el artículo 203 del Código del Trabajo le da tres alternativas de cumplimiento:

- 1.- Creando y manteniendo salas cunas anexas e independientes al lugar de trabajo;
- 2.- Construyendo o habilitando y manteniendo salas cunas en común con otros establecimientos de empresas de la misma área geográfica;
- 3.- Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Ahora bien, esta Dirección, en determinadas situaciones excepcionales ha permitido que el empleador pueda dar cumplimiento a esta obligación mediante el pago de un bono compensatorio de sala cuna, uno de cuyos casos es cuando la trabajadora debe desempeñar la totalidad o parte de su jornada en trabajo calificado como nocturno.

En cuanto a su primera y segunda inquietud, referida a qué sucede con el turno de noche, dado que la empresa no está de acuerdo con el pago de un bono compensatorio de sala cuna, cabe señalar que el empleador debe otorgar el beneficio en alguna de las tres modalidades señaladas por la ley, por tratarse de un derecho irrenunciable.

En lo que respecta al pago de un bono compensatorio del derecho a sala cuna cabe señalar que esta Dirección ha permitido, solo en casos excepcionales, el otorgamiento del referido bono, entre los que figura la situación de aquella trabajadora que presta servicios en horario nocturno, como es lo que acontece en la especie. Con todo, no es obligatorio que la empresa pacte con la trabajadora el pago de un bono compensatorio, en cuyo caso tendrá que dar cumplimiento a la obligación mediante alguna de las tres modalidades antes indicadas.

En cuanto a su tercera inquietud, referida a la forma de determinar el monto del referido bono en caso de licencias médicas, en el evento que esta Dirección determine que resulta procedente el pago del mismo, cabe señalar que no corresponde emitir pronunciamiento atendido lo señalado en el acápite anterior, por no existir en la especie acuerdo entre las partes para el pago de dicho bono.


En cuanto a su cuarta inquietud, referida a la forma de otorgar el permiso de alimentación dados los turnos de la trabajadora, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 206, inciso 1° del Código del Trabajo, las trabajadoras o el padre trabajador que hace uso del beneficio, tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para


dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse en alguna de las siguientes formas, a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo,
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo

Ahora bien, si la trabajadora opta por dividir el permiso y así lo solicita al empleador, deberá acordar con éste la oportunidad en que hará uso de las dos porciones de tiempo y la duración que comprenderá cada lapso, los que deberán respetar el límite señalado por ley.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODBÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBAC/MSGC/msgc
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control