



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E21098(757)2020

1698

jurídico



P //

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:
Resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud toda vez que en la especie existe un impedimento para otorgar el beneficio de sala cuna.

ANTECEDENTES:
1) Correos electrónicos de 13.04.2020 y 09.04.2020.
2) Ordinario N° 126 de 17.03.2020 de la Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Ranco.
3) Presentación de 09.03.2020 de don Cristián Lara Michellod por Nutriges E.I.R.L.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

26 MAY 2020

**A: SR. CRISTIÁN LARA MICHELODD
REPRESENTANTE LEGAL NUTRIGES E.I.R.L.
c.lara@nutriges.cl
FRANCISCO BILBAO N° 1129, OFICINA 510
OSORNO**

Mediante presentación del antecedente 3), complementada mediante correo electrónico de 13.04.2020, Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa Nutriges E.I.R.L., autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. María Constanza Rebolledo Millaguir por su hijo menor de dos años Agustín Edgard Fernández Rebolledo, atendida la circunstancia de que en la localidad de La Unión, donde ella reside y presta servicios, no existe un establecimiento de sala cuna particular que cuente con la debida autorización.

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 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.

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 del 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.

Precisado lo anterior, de acuerdo al certificado de 02.03.20, emitido por la Secretaría Regional Ministerial de Educación Subrogante de la Región de Los Ríos, se puede señalar que en la localidad de La Unión, lugar en que tiene su domicilio y presta servicios la trabajadora de que se trata, hay una sala cuna Junji gratuita y dos de la Fundación Integra.

La circunstancia anterior permite sostener que en la especie se está en presencia de un caso calificado que permite dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

En efecto, de acuerdo a la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Ordinario N° 5779, de 13.11.18, no resulta procedente que la obligación de conceder el beneficio de sala cuna se sustituya por el empleador llevando a la menor a una sala cuna gratuita, respecto de la cual no existe convenio, por cuanto en dicho caso el cumplimiento de la obligación se traspasa a una entidad distinta al empleador.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la trabajadora María Constanza Rebolledo Millaguir y su empleadora Nutriges E.I.R.L. pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna toda vez que los únicos establecimientos debidamente autorizados existentes en la localidad de La Unión son administrados directamente por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o por la Fundación Integra, situación que no permite al empleador cumplir con su obligación de la forma prevista en la ley, lo anterior mientras se mantengan estas circunstancias especiales.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA



JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)


LEP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes