



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO
K 10250 (2292) 2016

Jurídico

ORD.: 5549

MAT.:

1) Resulta jurídicamente procedente que el Colegio Sagrada Familia y las trabajadoras doña María Aliaga Salamanca, doña Yasmelyn Castillo, doña Joselyn Cortes Salas, doña Solange Pairo Collao y doña Nayarit Zepeda Vargas, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte equivalente o compensatorio de los gastos que originen la atención de sus hijos menores de 2 años, mientras no hagan 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 falta o ausencia de sala cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en la comuna de Tocopilla.

2) Atendida la naturaleza jurídica del bono compensatorio de beneficio de sala cuna no resulta constitutivo de remuneración y, por ende, no es imponible ni tributable.

ANT.:

1) Ordinario N° 296/2016 de 30.09.2016 del Inspector Provincial del Trabajo Tocopilla.

2) Presentación de 31.08.2016 del Colegio Sagrada Familia.

Santiago.

15 NOV 2016

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

A : PARROQUIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
ARTURO PRAT N°1231
TOCOPILLA

Mediante presentación del ant.2), ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección en orden a determinar la procedencia de convenir el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, atendido la inexistencia de salas cunas autorizadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en la localidad donde prestan servicios las trabajadoras doña María Aliaga Salamanca, doña Yasmelyn Castillo, doña Joselyn Cortes Salas, doña Solange Pairo Collao y doña Nayarit Zepeda Vargas.

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.

Como se advierte, el legislador ha sido categórico al establecer tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas o independientes del local del trabajo, de manera que si una de esas alternativas se torna imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

Acorde con lo anterior, esta Dirección ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en la norma legal en comento 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 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, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora del beneficio en comento.

Es así como, en dictamen N°642/41, de 05.02.2004, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico alguno para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, que viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presenten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Asimismo, es preciso destacar que, según lo expresado por la jurisprudencia administrativa de este Servicio, el monto del beneficio aludido 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.

Efectuada la precisión anterior, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, el contrato individual de las trabajadoras, los certificados de nacimiento de sus hijos que acreditan que todos los niños son menores de dos años y el Informe de Fiscalización 0203/2016/193 de 29.09.2016 confeccionado por el Fiscalizador don Sergio Vergara Rivas, el cual constata que las cinco trabajadoras prestan servicios en la comuna de Tocopilla, que todos los niños son menores de dos años y que efectivamente en esta localidad no existen salas cunas autorizadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, llevan a concluir, que 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.

En otro aspecto de la presentación, ha solicitado un pronunciamiento jurídico, en cuanto a si el bono compensatorio de beneficio de sala cuna es imponible y tributable.

Al respecto, es preciso señalar que de conformidad el artículo 41 del Código del Trabajo:

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

De la norma legal recién transcrita, se desprende que para que una contraprestación pueda denominarse remuneración ha de tratarse de dinero o, de modo adicional al dinero, especies evaluables en dinero, teniendo como causa de la misma el contrato de trabajo. Asimismo, se desprende que claramente no constituirán remuneración aquellas asignaciones que se encuentren dentro de aquellas que específica o genéricamente se mencionan en el inciso segundo de la norma legal recién transcrita.

De acuerdo con lo expuesto, el bono de que se trata, supone el pago de una cantidad de dinero mensual por el monto que resulte apropiado para que la madre trabajadora financie el cuidado del menor en su casa. De esta manera, aparece inequívocamente que la naturaleza jurídica del beneficio es de carácter compensatorio, pues busca resarcir a la trabajadora, en la particular situación analizada, del costo asociado al gasto en que incurriría por el referido concepto.

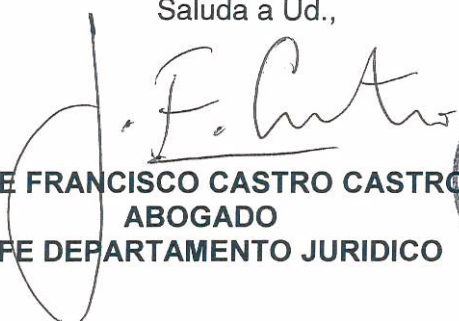
De esta manera, entonces, si se considera que el bono de que se trata es de carácter indemnizatorio se debe concluir que se encuentra incluido en aquellos mencionados genéricamente en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, como beneficio no constitutivo de remuneración, lo que permite sostener que el mismo no debe ser calificado jurídicamente de remuneración y, por ende, no sería imponible ni tributable. En este mismo sentido se ha pronunciado esta Dirección del Trabajo a través del Ordinario N°4257, de 28.10.2011, el cual ha resuelto que el bono compensatorio de beneficio de sala cuna no reviste carácter de remuneración, no resultando por ende, imponible ni tributable.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que:

1) Resulta jurídicamente procedente que el Colegio Sagrada Familia y las trabajadoras doña María Aliaga Salamanca, doña Yasmelyn Castillo, doña Joselyn Cortes Salas, doña Solange Pairo Collao y doña Nayarit Zepeda Vargas, convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte equivalente o compensatorio de los gastos que originen la atención de los niños, mientras no hagan 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 falta o ausencia de sala cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en la comuna de Tocopilla.

2) Atendida la naturaleza jurídica del bono compensatorio de beneficio de sala cuna, no resulta constitutivo de remuneración y por ende no es imponible ni tributable.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO




DISTRIBUCIÓN
Distribución:
 - Jurídico
 - Partes
 - Control