



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN DERECHO
K.4287(1032) 2017

3581

ORD.:

MAT.:

El artículo 203 del Código del Trabajo impone una obligación insoslayable al empleador, lo que exige a la empresa JIS PARKING SpA, otorgar el beneficio de sala cuna a la madre trabajadora doña Adriana Castillo Aguirre, pudiendo optar para dicho efecto en el cumplimiento por equivalencia, mediante el otorgamiento de un bono compensatorio del valor íntegro del costo de una sala cuna dependiendo la zona geográfica donde se encuentre la madre trabajadora, por ser el domicilio de ésta la única forma que resulta factible, atendida las especiales condiciones de salud de la menor y mientras la madre trabajadora no haga uso del beneficio por medio de una de las alternativas que establece la ley.

ANT.:

- 1) Instrucciones, de 26.06.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación, de 16.05.2017, de JIS PARKING SpA.

SANTIAGO,

07 AGO 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. JOSE INZUNZA E.
JIS PARKING SpA
MATUCANA N° 40
ESTACIÓN CENTRAL/

Mediante presentación del Ant. 2), solicita un pronunciamiento de esta Dirección del Trabajo, acerca de la procedencia jurídica de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna con doña Adriana Castillo Aguirre, atendida las especiales condiciones de salud de su hija, Elizabeth Paulina Hermosilla Castillo de 8 meses de edad.

Señala que el beneficio en comento, ascenderá a la suma de \$100.000 mensuales.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del 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, 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.

La misma jurisprudencia ha manifestado, en principio, que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna. (Ord. N° 761 de 11.02.2008).

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del menor, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior del niño 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.

Es del caso precisar que esta Dirección del Trabajo mediante Dictamen N° 6758/86, de 24.12.2015, señaló que *"un certificado médico, expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido."*

Ahora bien, de los antecedentes médicos acompañados a la presentación que nos ocupa, y en especial del Informe de Atención Policlínico del Hospital Regional de Concepción Gmo. Grant Benavente, suscrito por el Dr. Carlos Valle Sailer, la menor Elizabeth Paulina Hermosilla Castillo, es paciente diagnosticada de displasia luxante de caderas y actualmente se encuentra con uso de cojín de abducción 20 cm de uso progresivo, razón por la que la madre trabajadora se encuentra imposibilitada de llevar a su hija menor de dos años a una sala cuna, viéndose al mismo tiempo privada de un derecho laboral que tiende a la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar, que tiene el carácter de irrenunciable, al tenor de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Por su parte, el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio en comento, sino que, atendido que tiene la opción de escoger la manera para cumplir su obligación, cuando las circunstancias lo permiten, es posible sostener que si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otras, persistiendo por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible. (Ord. 0853 de 28.02.2005)

Entonces, la situación descrita en los párrafos que anteceden, exige sostener que en la especie, estamos en presencia de una situación especial que facultaría a las partes de la relación laboral para convenir un bono compensatorio por concepto de sala cuna, por ser el domicilio de éste la única forma que resulta factible para el ejercicio del derecho establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en relación al monto acordado de \$100.000, para financiar el beneficio de sala cuna mientras la trabajadora no está haciendo uso de éste a través de una de las alternativas que establece el artículo 203 del Código del Trabajo, en primer lugar, cabe señalar, que este Servicio cuando ha emitido pronunciamientos que aceptan la compensación monetaria, atendidas las especiales características de la


prestación de servicios o las condiciones de salud del niño, ha dicho que esa cantidad, debe representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria 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.

En efecto, el dictamen citado precedentemente, ha señalado que *“el monto a pactar, debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.”* Lo que no obsta que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento del bono compensatorio del beneficio de sala cuna, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

Así entonces, si bien, el beneficio de sala cuna debe verificarse, de preferencia, habilitando salas anexas e independientes del lugar de trabajo (Ord. N° 761 de 11.02.2008), en el caso de optar por pagar el gasto respectivo, la empresa deberá hacerse cargo del valor íntegro del costo de una sala cuna, el cual suele variar dependiendo de la zona geográfica donde se encuentre el domicilio de la madre trabajadora como también la oferta existente en esa misma área.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y comentadas, jurisprudencia administrativa de este Servicio y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que, el artículo 203 del Código del Trabajo impone una obligación insoslayable al empleador, lo que exige a la empresa Jis Parking SpA, otorgar el beneficio de sala cuna a la madre trabajadora doña Adriana Paulina Castillo Aguirre, pudiendo optar para dicho efecto en el cumplimiento por equivalencia, mediante el otorgamiento de un bono compensatorio del valor íntegro del costo de una sala cuna dependiendo la zona geográfica donde se encuentre la madre trabajadora, por ser el domicilio de ésta la única forma que resulta factible, atendida las especiales condiciones de salud del menor y mientras la madre trabajadora no haga uso del beneficio por medio de una de las alternativas que establece la ley.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LSP/MECB
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.
- Adriana Paulina Castillo Aguirre, Pasaje 1 Las Violetas casa 1922 Villa la Manquimavida, Chiguayante