



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E1075(85)2019

Jurídico

1437

ORD.:

MAT.: Resulta jurídicamente procedente que la Clínica Universitaria de Concepción y doña Nataly Leiva Matamala, acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna, por un monto que resulte apropiado para solventar los gastos que demanda el cuidado de la menor, Mía Ignacia Sánchez Leiva, mientras la trabajadora no haga uso del derecho bajo alguna de las modalidades establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantenga afecta a la jornada de trabajo antes señalada.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.04.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Ordinario N° 83 de 09.01.2019, de Director Regional del Trabajo, Región Bío Bío (S).

3) Presentación de 02.01.2019 de Jefe Gestión Personas de Clínica Universitaria Concepción.

SANTIAGO,

22 ABR 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

**A : JAVIER MUÑOZ HUNT
JEFE GESTION PERSONAS
CLINICA UNIVERSITARIA CONCEPCION
AVENIDA JORGE ALESSANDRI N°2047
HUALPEN
gestionpersonas@cuconcepcion.cl**

Mediante Oficio del antecedente 2), se deriva presentación del antecedente 3) en que se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia de dar cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 203 del Código del Trabajo, acordando con la trabajadora el pago de uno bono compensatorio de sala cuna, atendida que esta última no puede acceder a la sala cuna por encontrarse afecta a un sistema de cuarto turno. Adjunta documentación para fundar su presentación.

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

3°, 5° y 6°, dispone:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°,

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadores. El mayor gasto que

signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter”.

“Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

“Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

“El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.”

Del precepto legal transcrito se colige que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres 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 e independientes del local de 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.

Sin perjuicio de lo expuesto, excepcionalmente este Servicio ha señalado, entre otros en dictamen N° 642/41, de 05.02.04, que el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono de monto apropiado para financiar el servicio de sala cuna en los siguientes casos: *“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, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna”.*

De este modo, en la medida que la trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones antedichas, podrá pactar con su empleador un bono compensatorio de sala cuna, sin que ello implique, por el carácter de los derechos laborales, una renuncia de éstos, precisando dicha jurisprudencia que el monto del beneficio 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.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que los antecedentes tenidos a la vista, en particular, contrato individual de trabajo de 15.10.2014 y Resolución N° 2305 de 21.10.2015 de Director Regional del Trabajo, Región Bío Bío, que autoriza un Sistema Excepcional de Distribución de Jornada y Descansos, permiten constatar que la trabajadora, Sra. Nataly Leiva Matamala presta servicios en calidad de Técnico Paramédico en la faena denominada Áreas de Farmacia, Esterilización, Kinesiología, Laboratorio, Nutrición, Urgencia, UCI (NEO, PEDIATRA Y ADULTO) Maternidad, Médico Quirúrgico y Pabellón de la Clínica, ubicada en Avda. Jorge Alessandri N° 2047, Comuna de Hualpén, y que su jornada de trabajo es de 3 días de trabajo continuos seguidos de 1 día de descanso continuo, distribuidos en dos jornada de trabajo de 12 horas diarias, en un horario de 08:00 a 20:00 horas y de 20:00 a

08:00 horas, una hora de colación imputable a la jornada de trabajo, con un promedio de 42 horas semanales de trabajo en el ciclo.

De lo expuesto se concluye que la trabajadora se desempeña en un régimen de turnos rotativos en que si bien el primero de ellos es considerado diurno, su término se produce en una hora en que las salas cunas están cerradas; por su parte, el segundo turno, se desarrolla íntegramente en jornada nocturna, período en que las salas cunas no se encuentran disponibles. Ambas circunstancias impiden que la trabajadora haga uso del beneficio de sala cuna de acuerdo a algunas de las modalidades establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Clínica Universitaria de Concepción y doña Nataly Leiva Matamala, acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna, por un monto que resulte apropiado para solventar los gastos que demanda el cuidado de la menor, Mía Ignacia Sánchez Leiva, mientras la trabajadora no haga uso del derecho bajo alguna de las modalidades establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantenga afecta a la jornada de trabajo antes señalada.

Saluda a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO




MBA/CAS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control