



INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO
DE AYSÉN

ORD. : N° 437 /

ANT. : Correo electrónico de fecha 30.10.2018.

MAT.: Informa lo que indica.

PUERTO AYSÉN, 07 de noviembre de 2018.

DE : INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO AYSÉN

A : SRA. LAURA MERA NAVARRO
PRESIDENTA SINDICATO COLEGIO KALEM
CORREO ELECTRONICO: sindicatotrabajadores.kalem@gmail.com

Junto con saludarle, mediante correo citado en el antecedente, usted solicita un pronunciamiento a esta autoridad administrativa sobre si es un derecho legal el "pago de cuidados de un hijo menor de 2 años".

Sobre el particular cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Ordinario N°1.751 de 24.04.2017, *"la obligación que pesa sobre el empleador en orden a disponer de sala cuna para que sus trabajadoras dejen a sus hijos menores mientras desempeñan sus labores, puede ser cumplida por éste a través de las siguientes modalidades:*

- 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.*



INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO
DE AYSÉN

Agrega el pronunciamiento: *“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.*

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 compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna”.

En relación con esta materia, la doctrina vigente del Servicio dispone que el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, toda vez que teniendo la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de ellas se torna imposible, siempre 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, y en consecuencia, el empleador no podría dar por satisfecha esta obligación mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, según lo estipula la ley.

Sin perjuicio de lo expuesto, excepcionalmente este Servicio ha señalado, entre otros, en los Dictámenes Ord. Nros. N° 642/41, de 05.02.04, 4951/078 de 10.12.2014 y Ord. 4626 de 09.09.2015 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”.

Así lo ha señalado este Servicio a través del Dictamen Ord. Nro. 6578/086 de 24.12.2015 señala que: *“el certificado 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 un*



INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO
DE AYSÉN

antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido”.

En virtud de lo ya señalado en los párrafos precedentes, cabe precisar que el derecho legal al beneficio de sala se encuentra regulado en el artículo 203 del Código del Trabajo, el cual establece las modalidades mediante las cuales el empleador debe otorgar dicho beneficio, sin perjuicio de ello este Servicio acepta en circunstancias específicas el cumplimiento de dicho beneficio a través de la entrega de un bono compensatorio, siendo así el “pago de cuidado de un hijo menor de 2 años” una situación excepcional.

Sin otro particular, se despide muy atentamente de

Ud.,



LUIS ALBERTO GODOY MARDONES
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE AYSÉN

LGM/vbc

Distribución:

- La indicada.
- Gestión documental