

Alerta Legal

Laboral

Diciembre 2024

Cumplimiento de la obligación de sala cuna: Alternativas del artículo 203 y forma de cumplimiento excepcional

El pasado 13 de noviembre del presente año, la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, publicó el Ordinario N°741, en adelante, el "Ordinario", en virtud del cual se establece la procedencia jurídica de un bono en compensación del beneficio de sala cuna de un empleador para con su trabajadora.

El ordinario viene en señalar que, para las situaciones concretas al caso, resulta válido y necesario el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna a una trabajadora que desempeña sus labores de acuerdo a un sistema de turnos que considera trabajo en horario nocturno.

Al respecto, podemos indicar lo siguiente:

1. Régimen general y doctrina institucional que prohíbe el cumplimiento de la obligación de sala cuna mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos.

El cumplimiento de la Obligación de Sala Cuna, contenido en el artículo 203 del Código del Trabajo, establece que los empleadores con veinte o más trabajadoras deben proporcionar acceso a este beneficio a través de alguna de las siguientes alternativas:

- La creación y mantención de una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.

- La construcción o habilitación y mantención de servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentren en la misma área geográfica.
- El pago directo de los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el cual debe ser elegido por el empleador de entre aquellos que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado a través del Ministerio de Educación.

De acuerdo con la doctrina institucional de la Dirección del Trabajo, el cumplimiento de esta obligación **no puede sustituirse** mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en estos establecimientos. Esta prohibición tiene como objetivo asegurar el acceso efectivo y adecuado al beneficio en pro del bienestar infantil.

2. Excepción: Bono compensatorio

Con todo, la Dirección del Trabajo ha emitido autorizaciones en ciertos casos específicos, considerando las condiciones y características particulares del servicio prestado por la madre trabajadora, en las que se reconoce una excepción fundamentada en el interés superior del niño, que permite la entrega de un bono compensatorio.

2.1 Fundamento: Esta excepción encuentra su fundamento en el principio rector del interés superior del niño, mediante el cual se permite garantizar el cuidado y protección integral en circunstancias donde no es posible acceder a las alternativas establecidas.

2.2 Casos excepcionales en que procede: El bono compensatorio, procede únicamente en situaciones calificadas como excepcionales, entre las que se incluyen:

- **Falta de disponibilidad de servicios de sala cuna autorizados en la zona**: Aplica a trabajadoras que desempeñan sus funciones en localidades donde no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles;
- **Labores en áreas mineras o actividades alejadas de zonas urbanas**: Dirigido a trabajadoras que realizan sus labores en faenas mineras o actividades ubicadas lejos de centros urbanos;
- **Trabajos en horarios nocturnos con cierre de salas cuna**: Para trabajadoras que tienen turnos nocturnos en los cuales las salas cuna permanecen cerradas;
- **Problemas de salud del menor que imposibiliten su asistencia**: Aplica en casos donde las condiciones de salud de los hijos menores de las beneficiarias les impiden asistir a salas cuna.

2.3 Requisitos: El otorgamiento del bono compensatorio está condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Pronunciamento o autorización previa de la Dirección del Trabajo, para la evaluación de la situación excepcional, salvo en casos de problemas de salud del menor, donde basta un certificado expedido por un facultativo competente.
- Que el monto acordado sea equivalente a los gastos promedio de los establecimientos de sala cuna en la localidad del caso, garantizando la financiación de cuidados adecuados para el niño y la protección de su salud integral;
- Que no se esté utilizando el beneficio mediante alguna de las alternativas previamente establecidas.

En conclusión, el cumplimiento excepcional mediante bono compensatorio de la obligación de sala cuna del artículo 203, los casos en que procede y sus requisitos han sido establecidos por la Dirección del Trabajo en Ordinario N°550 (2024), Ordinario N°1449 (2023), Ordinario N°1798 (2022) y, recientemente, en Ordinario N°741 de fecha 13 de noviembre de 2024, mediante el cual se sienta un precedente importante para futuras trabajadoras quienes, siendo madres de hijos menores de 2 años, no puedan ser beneficiarias del beneficio de salas cunas conforme a las alternativas del artículo 203 y requieren de un tratamiento excepcional.

Para más información, contactar a:

Rebeca Zamora
Socia Compliance
rzamora@hdgroup.cl

Josefina Besa
Asociada Senior
jbesa@hdgroup.cl