



ALERTA LABORAL: **AMPLIACIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE SALA CUNA PARA TODAS LOS/AS TRABAJADORES/AS: DEL BONO COMPENSATORIO GENÉRICO HASTA LA *LÍNEA PROTEGE***

De manera preliminar, es preciso recordar que de acuerdo al artículo 203 las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras deberán tener salas anexas e independientes a fin de que éstas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. El artículo establece una serie de alternativas que el empleador tiene para dar cumplimiento con ese derecho a saber: (i) creando o manteniendo salas cuna anexas e independientes en los lugares de trabajo, (ii) constituyendo o habilitando servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos en la misma zona geográfica, o bien, (iii) pagando directamente los gastos de la sala cuna particular o privada, a elección —en principio— del empleador. A estas alternativas se agrega aquella que ha sido establecida por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo (en adelante DT) que admite el pago de un bono compensatorio de sala cuna en ciertas circunstancias específicas, previa autorización de dicho órgano.

En esa última línea, el pasado 11 de junio de 2020, la Dirección del Trabajo emitió un dictamen que, de manera excepcional, habilita a las partes a acordar el pago de un bono de sala cuna atendido al contexto de la emergencia sanitaria. Esta autorización ha sido reafirmada por el Ordinario N° 436 de fecha 04 de febrero de 2021, donde la DT aclara una situación de particular importancia: la posibilidad de pagar de manera retroactiva el bono de sala cuna, pero solo desde junio de 2020, no antes:

Si bien es cierto esta Dirección ha sostenido, por regla general, la doctrina contenida en Ordinario N°3897, de 13.08.2019 según la cual no resulta procedente el pago de un bono compensatorio de sala cuna con efecto retroactivo, en atención a que previamente se debe analizar caso a caso por este Servicio la procedencia de dicho bono, no es menos cierto que desde la emisión del ya citado Dictamen N° 1884/14, basado en la situación de pandemia por la que atraviesa el país, corresponde objetivamente dicho pago de manera genérica, en consideración a la suspensión de funcionamiento de las salas cuna, lo que constituye una circunstancia objetiva y de general aplicación, en cuyo caso resulta procedente el pacto del referido vino a partir del mes de junio de 2020, no siendo necesario analizar su procedencia caso a caso mientras se mantenga la situación de cierre obligatorio de salas cura por orden de la autoridad.

Conforme a lo anterior, el bono compensatorio por sala cuna autorizado por la DT en el Ordinario N°1884/14 no señala un monto fijo que el empleador debiera pagar, por el contrario, hoy por hoy, las empresas que cuentan con más de 20 trabajadoras cumplen el mandato legal otorgando una asignación equivalente al gasto que incurrirían en la sala cuna.

Pero, ¿qué pasa con aquellas personas que tienen a cargo niños menores de 2 años, pero que sus empleadoras no cumplen con el requisito del artículo 203 del Código del Trabajo?



Pues bien, el pasado lunes 15 de febrero de 2021 se publicó la Resolución N° 128 modificó la Resolución Exenta N°625 que regula la implementación del programa de formación de puestos de trabajo: Línea Contrata y Línea Regresa, creándose la Línea Protege. El beneficio está dirigido a todas las trabajadoras o trabajadores, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de niños y niñas menores de 2 años, y que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador. Se trata de un subsidio mensual de \$200.000 que se entregará directamente a los trabajadores beneficiarios, para que sea destinado al cuidado de los niños y niñas, en principio el beneficio se otorgará por 3 meses, pero podría extenderse a criterio de la autoridad respectiva.

Como requisitos debemos señalar:

- Son beneficiarios las madres trabajadoras, dependientes o independientes, que tengan a su cargo el cuidado de un niño o niña menor de dos años. Alternativamente pueden postular los padres trabajadores, dependientes o independientes, que tenga el cuidado personal de manera exclusiva, o aquél que se le haya otorgado el cuidado personal de un niño o niña menor de dos años.
- Deben haberse reincorporado efectivamente al trabajo, ya sea de forma presencial o en modalidad de teletrabajo, a distancia o mixta.
- Cumplir con las siguientes cotizaciones:
 - Trabajadoras dependientes: tener 4 cotizaciones (Salud y AFP) pagadas en los últimos 12 meses previos a la postulación. Una de estas 4 cotizaciones debe ser del mes previo a la postulación
 - Trabajadoras independientes: haber cotizado como independiente en la última operación renta (2020) con aporte de cotizaciones total o parcial, o bien, cumplir con cuatro cotizaciones (salud y AFP) en los últimos 12 meses, con el último mes cotizado previo a la postulación.

No podrán acceder al presente subsidio aquellos que estén haciendo uso de los beneficios de la *Ley de Crianza Protegida* (licencia médica preventiva parental o suspensión por motivo de cuidado), las personas que se encuentren con licencias de pre o post natal, aquellos que estén suspendidos de acuerdo a la denominada *Ley de Protección del Empleo*; las trabajadoras que están contratadas por una empresa que esté obligada a entregar beneficio de sala cuna, por tener contratadas a 20 o más mujeres y aquellos que sean funcionarios en instituciones del sector público.

Por su parte, esta asignación se suspenderá cuando el empleador no haya pagado las cotizaciones mientras esté vigente el beneficio o bien cuando el asignatario del subsidio haya sido suspendido según las disposiciones de la Ley de Protección del Empleo.

Con todo, el beneficio terminará de manera anticipada en las siguientes circunstancias:

- Cuando el menor cumpla de 2 años.
- Cuando el postulante accede a cualquiera de los beneficios de la Ley de Crianza Protegida.
- Con el fallecimiento del trabajador beneficiario o del niño o niña menor de 2 años.
- Con la existencia de licencias pre y postnatal.



Finalmente, quienes quisieran postular tienen plazo hasta el 28 de febrero para recibir el primer pago en el mes de marzo, de lo contrario deberán postular entre el 1° y 20 de marzo.

Así, este último beneficio permite cubrir el vacío que deja el artículo 203 del Código del Trabajo, en términos tales que permite incluir un universo que ha sido desde siempre excluido del derecho a sala cuna y que si bien hoy en día dichos establecimientos se encuentran cerrados por orden de la autoridad, esas trabajadoras podrán recibir una asignación que les permite buscar una alternativa para poder seguir prestando servicios, alternativa que les permitiría, en principio, retornar a sus labores, habida consideración del alto impacto que esta pandemia en el incremento de la tasa de desocupación a nivel nacional.

Con todo, nos podemos dar cuenta que ya sea por instrucción de la Dirección del Trabajo, o bien por el cumplimiento de la norma administrativa, se está procurando permitir el acceso a sala cuna de manera universal, restando solo que los trabajadores cumplan con los requisitos establecidos para garantizar el beneficio. En ese sentido será interesante ver si las empresas (que actualmente otorgan un bono menor a \$200.000) de manera voluntaria igualarán el valor del subsidio, o bien, si existirá un pronunciamiento expreso del órgano respectivo que aclare la situación regularizando e igualando los montos.

