



Departamento Jurídico y
Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
227741.1644.2021

2947

Jurídico

ORDINARIO N° _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:
Excepcionalmente el derecho a sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por empleador y dependiente en los siguientes casos: 1) en localidades donde no existe establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; 2) dependientes que laboren en faenas mineras apartadas de centros urbanos y que vivan separadas de sus hijos; 3) prestación de servicios en horarios nocturnos; 4) en fin, cuando las condiciones de salud del o la menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

ANTECEDENTE:
Presentación de Fundación Educacional Colegio Los Carrera, de 17.12.2021.

SANTIAGO,

29 DIC 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO LOS CARRERA
SANTA ESTER N° 856
COMUNA DE SAN MIGUEL/
dirección@colegioloscarrera.cl

Mediante presentación del antecedente, se consulta si resulta obligatorio pagar en forma directa la sala cuna, o bien, se puede pagar un bono compensatorio por el mismo valor del costo de este servicio.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud., que de conformidad a lo dispuesto en el 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 por el empleador 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.

Así entonces, el legislador ha sido perentorio al establecer tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas o independientes del local del trabajo, de manera que si una de esas alternativas se torna imposible, subsiste la obligación de contar con sala cuna en la forma que resulte factible.

Acorde con lo anterior, esta Dirección ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha esta obligación, mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del o la menor menor en una sala cuna.

Sin perjuicio de lo expresado, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan excepcionalmente, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o de las condiciones de salud del o la menor, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior de aquel o aquella, 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 la adecuada atención del niño o niña, en el caso que no esté ejerciendo el derecho a sala cuna a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora a este derecho.

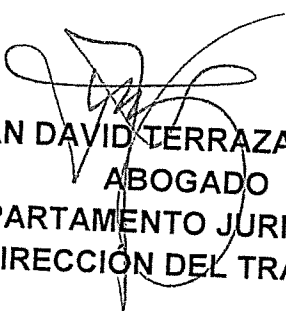
Es así como, por Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; dependientes que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, y que vivan, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o, en fin, cuando las condiciones de salud y los problemas médicos del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.


Específicamente y sólo respecto a las condiciones de salud del hijo o hija menor de dos años, el Dictamen N° 6758/86, de 24.12.2015, dejó establecido 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 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"*.

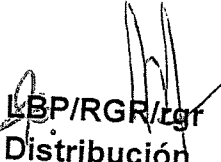
Ahora bien, como lo ha señalado el Oficio Ordinario N° 0699, de este Departamento Jurídico, de 09.02.2017, el empleador es el titular de la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, aún no existiendo en la localidad sala cuna particular, y esta obligación no se entiende cumplida si la trabajadora envía a sus hijos menores a un establecimiento municipal gratuito u otro de similar carácter, por cuanto ello implicaría transferir esta carga jurídica a un tercero distinto al empleador.

En consecuencia, conforme a las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones invocadas, cúpleme manifestar que - excepcionalmente - el derecho a sala podrá compensarse con un bono acordado por empleador y madre trabajadora en los siguientes casos: 1) localidades donde no existe establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; 2) dependientes que laboren en faenas mineras apartadas de centros urbanos y que vivan separadas de sus hijos; 3) prestación de servicios en horarios nocturnos; 4) en fin, cuando las condiciones de salud del o la menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO




LBP/RGR/tgr
Distribución

- Jurídico y Partes