



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E232878(1768)2022

Jurídico

168

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de Sala Cuna. Turno nocturno

RESUMEN:
Para obtener una autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna el recurrente debe acompañar los antecedentes en que funda su petición, lo anterior, a efectos de revisar que el pacto se ajuste a las hipótesis consideradas y cumpla los requisitos establecidos por la jurisprudencia administrativa.

ANTECEDENTES:
1) Oficio Ordinario N°1300-16267/2022 de 06.12.2022, de Director Regional del Trabajo. Región Metropolitana Poniente.
2) Presentación de 20.10.2022, de Clínica Santa Cecilia.

SANTIAGO, 30 ENE 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: CLINICA SANTA CECILIA
HUERFANOS N°2247
higacps@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 2) solicita una autorización para pactar con una de sus trabajadoras el pago de un bono compensatorio de sala cuna.

Señala que la trabajadora desempeña funciones de cuidado de pacientes en turnos nocturnos, circunstancia que le impide dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo toda vez que el convenio que mantiene con una Sala Cuna solo ofrece el servicio de cuidado del menor en turnos diurnos.

Agrega que con el objeto de facilitar las funciones de la trabajadora se le propuso modificar su jornada de trabajo de forma que se desempeñara en turnos diurnos, sin embargo, esta propuesta fue rechazada.

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

Este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes Nros. 642/41 de 05.02.04, 4951/078 de 10.12.2014 y Ordinario N°4626 de 09.09.2015, que:

“el derecho a sala cuna puede compensarse con el otorgamiento de 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”

Sobre la base de lo expuesto, se han emitido diversos pronunciamientos que facultan a las partes para convenir y/ acordar la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cuando la trabajadora no esté haciendo uso de dicho beneficio a través de una de las alternativas que contempla el artículo 203 del Código del Trabajo, lo anterior, atendida las especiales características de la prestación de los servicios o bien las condiciones de salud del menor.

En efecto, la doctrina elaborada por esta Institución se encuentra fundamentada en el bienestar e interés superior del menor, lo que permite en determinados casos entender que empleador cumple con su obligación de otorgar el beneficio de sala cuna al proporcionar a la trabajadora un bono que compense el gasto en que habría incurrido en sala cuna.

Ahora bien, por tratarse de una situación de carácter excepcional, este Servicio señala en el Ord. N° 701 de 07.02.2011, lo siguiente:

“(…) que se requiere de un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor”

El criterio definido en el citado pronunciamiento fue modificado al abordar el caso del estado de salud del menor, en que este Servicio mediante Dictamen Nro. 6758/086 de 24.12.2015, señaló 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”.

Agrega, el referido pronunciamiento que:

“(…) lo anterior no obsta para que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo”

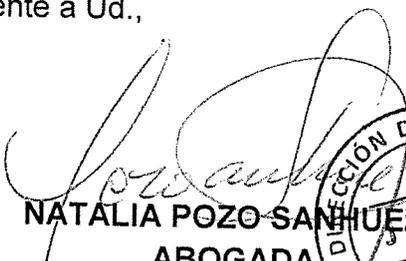
Precisado lo anterior, para efectos de resolver solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que recaigan sobre las restantes hipótesis recogidas por este Servicio en su jurisprudencia administrativa, se requiere de un análisis previo de los antecedentes y ponderación de los mismos, para cuyo efecto se debe acompañar junto a la presentación copia actualizada de contrato individual de trabajo de la trabajadora, certificado de nacimiento del menor, acuerdo suscrito entre las partes respecto del otorgamiento y aceptación del beneficio de bono compensatorio de sala cuna.

Además, dicho acuerdo debe consignar el monto del bono, el que debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien que permita solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, antecedentes que no fueron acompañados por el recurrente y que resultan relevantes para evaluar y autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que:

Para que este Servicio autorice el pacto sobre pago de un bono compensatorio de sala cuna, se deben acompañar los antecedentes en que se funda su petición, lo anterior, a efectos de revisar que el pacto se ajuste a las hipótesis consideradas y cumpla los requisitos establecidos por la jurisprudencia administrativa.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA E.
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CGD/CAS

Distribución

- Jurídico
- Partes