



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
E. 195296-1481-2021

2784

jurídico

ORD. N°: _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MAT.: Bono Compensatorio de Sala Cuna.
Atiende presentación de Corporación Educacional Colegio Santa Teresa de Illapel, sobre pago bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales del Departamento Jurídico y Fiscalía, de 22.11.2021.

2) ORD. N°401, de 03.11.2021, del Inspector Provincial del Trabajo (S) Choapa - Illapel.

3) Presentación de la Sra. Nolfá Pizarro Rojas, Representante Legal, según indica, de Corporación Educacional Colegio Santa Teresa de Illapel, de fecha 02.11.2021.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

07 DIC 2021

**A: SRA. NOLFA PIZARRO ROJAS
REPRESENTANTE LEGAL
CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SANTA TERESA DE ILLA-
PEL
CALLE INDEPENDENCIA N°51
COMUNA ILLAPEL
PROVINCIA DE CHOAPA
REGIÓN DE COQUIMBO**

Mediante documento del ANT 3), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección que permita, atendidas las particularidades explicadas en su presentación, autorizar el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a las trabajadoras Sra. Lilibeth Lissette Araya Alfaro, respecto de su hija menor de dos años Maite Ainara Rojas Araya; Sra. Narlín Margoth Benítez Ortiz, respecto de su hijo menor de dos años Liam Jahdiel Gómez Benítez; Sra. Nathalie de los Ángeles Correa Eschert, respecto de su hija menor de dos años Josefina Ignacia Ascuí Correa; Sra. Alexandra Daniela Flores Castañeda, respecto de su hija menor de dos años Olivia de Jesús Oróstica Flores; Sra. Marcia Daniela Manque Manque, respecto de su hija menor de dos años Florencia Matilde Piñones Manque; y Sra. Bernardita Salomé Rojas Rojas, respecto de su hijo menor de dos años Agustín Tomás Tobar Rojas, atendido el hecho de que en la localidad de Illapel, lugar en que residen y prestan servicios a la

Corporación, solo existen establecimientos de sala cuna con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación, de carácter gratuito.

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en dictamen N° 0059/002 de 07.01.2010, 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 empresas que se encuentren en 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.

Por su parte, la doctrina de esta Dirección, analizada, entre otros en el Ord. N° 761, de 11.02.2008, ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad supuestamente equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, teniendo presente, además, que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable.

Sin perjuicio de lo expresado, este Servicio ha emitido pronunciamientos como el dictamen N° 642/41, de 05.02.2004, que autorizan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o condiciones laborales de la madre, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles -Junji-, que actualmente debe entenderse por el Ministerio de Educación; en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quienes durante la duración de éstas viven separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos, y/o en turnos nocturnos. Se ha considerado, asimismo, dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, los problemas de salud que afectan a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

De lo expuesto, se desprende que en las circunstancias excepcionalísimas descritas en el párrafo anterior, se ha autorizado, que las partes acuerden la entrega de un bono compensatorio del beneficio en estudio, dado que la ocurrencia de algunas de las situaciones descritas haría imposible que el empleador pueda cumplir con el otorgamiento del derecho referido utilizando alguna de las tres alternativas indicadas en los párrafos que anteceden, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora al beneficio en comento.

Cabe manifestar que la doctrina sustentada al respecto se encuentra fundamentada en el interés superior del menor y justifican por consiguiente, que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, 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 el servicio de sala cuna, cuando aquella no está haciendo uso del beneficio, a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

De esta manera, por una parte, es el empleador el responsable por mandato legal de proporcionar el aludido derecho a sus trabajadoras; y por otra, el derecho a sala cuna es de carácter irrenunciable, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales, por aplicación del inciso 2º del artículo 5 del Código del Trabajo, por cuanto el bien jurídico contemplado en la preceptiva en análisis es la integridad física y psíquica del menor, de modo que su objeto es velar por la debida protección y seguridad de aquel, procurando un adecuado desarrollo, y constituyendo el anotado artículo 203 del Código del Trabajo una disposición integrante del sistema de seguridad social.

En ese sentido, este precepto ha de interpretarse considerando siempre el resguardo del niño o niña, ya que de no ser así se contravendría el espíritu y la finalidad de la ley.

Precisado aquello, debemos recordar que el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador y que, a su vez, el pago de un bono compensatorio de sala cuna, constituye el cumplimiento de dicha obligación, a través de un medio equivalente, cuyo desembolso debe efectuarse en forma íntegra por aquel.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°917/18, de 20.02.2015, ha resuelto que la obligación de sala cuna, cuando el empleador ha optado por pagar los gastos directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, se entenderá cumplida en la medida que el empleador financie íntegramente el costo que ésta irrogue.

Por su parte este Servicio, cuando ha emitido pronunciamientos autorizando la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del niño, ha dicho que esa cantidad, debe representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

Precisado lo anterior, se debe indicar que en la Comuna y ciudad de Illapel, Provincia de Choapa, Región de Coquimbo, lugar donde las trabajadoras prestan sus servicios para su empleador y que según los anexos de contrato de trabajo tenidos a la vista residen, no existen salas cunas particulares, según información que se corroboró en los siguientes links: <https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/34/2021/10/LISTADO-JARDINES-PARTICULARES-CON-AF-y-RO-30-09-2021-PDF.pdf>; y <https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/34/2021/02/LISTADO-JARDINES-Publicos-con-RO-31-01-2021.pdf>, de la División Jurídica de la Subsecretaría de Educación Parvularia del Ministerio de Educación.

De esta manera, a luz del análisis efectuado, podemos concluir que, resulta jurídicamente procedente convenir, por las partes individualizadas, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, toda vez que, por la naturaleza de los establecimientos registrados en la Comuna de Illapel, no resulta exigible al empleador cumplir su obligación en la forma prevista en la ley, aplica criterio contenido en Ord. N° 6174, de 26.11.2015, de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que resulta jurídicamente procedente que las trabajadoras Sra. Lilibeth Lissette Araya Alfaro, respecto de su hija menor de dos años Maite Ainara Rojas Araya; Sra. Narlín Margoth Benítez Ortiz, respecto de su hijo menor de dos años Liam Jahdiel Gómez Benítez; Sra. Nathalie de los Ángeles Correa Eschert, respecto de su hija menor de dos años Josefina Ignacia Ascuí Correa; Sra. Alexandra Daniela Flores Castañeda, respecto de su hija menor de dos años Olivia de Jesús Oróstica Flores; Sra. Marcia Daniela Manque Manque, respecto de su hija menor de dos años Florencia Matilde Piñones Manque; Sra. Bernardita Salomé Rojas Rojas, respecto de su hijo menor de dos años Agustín Tomás Tobar Rojas; y su empleador Corporación Educacional Colegio Santa Teresa de Illapel, pacten el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, toda vez que los establecimientos registrados en la Comuna de Illapel, localidad donde residen y prestan servicios las aludidas trabajadoras, son administrados directamente por la Fundación Integra y la Junta Nacional de Jardines Infantiles, situación que no permite al empleador cumplir con su obligación, en la forma prevista en la ley.

Saluda atentamente a Ud.,



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

LBPAAV
Distribución

- Partes
- Jurídico