



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 291297 (55) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 544

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio sala cuna, inexistencia de sala cuna.

RESUMEN:

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe. Sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que puede ejercer este Servicio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de fecha 03.04.2023.
- 2) Correo electrónico de fecha 20.03.2023.
- 3) Presentación de 26.12.2023, de Sra [REDACTED].

SANTIAGO, 17 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), usted solicita un pronunciamiento jurídico que determine si le corresponde el beneficio de bono compensatorio de sala cuna debido a que trabaja en la comuna de Coltauco, en donde no existirían salas cunas con convenio, y siendo su domicilio en la ciudad de Rancagua. Agrega que el tiempo de traslado a su trabajo fluctúa entre 1:15 hrs y 1:30 hrs.

Por medio del correo electrónico del antecedente 2), se solicitó que acompañara antecedentes para fundar su consulta, el cual no fue respondido a día de hoy.

Al respecto, cumplo con informar usted, que el artículo 203 del Código del Trabajo dispone: *“Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.*

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.”

De la norma precedentemente transcrita se desprende que la obligación impuesta a empleador en orden a disponer de sala cuna en aquellas empresas que ocupen 20 o más trabajadoras, puede ser cumplida por éste, a través de las siguientes modalidades:

1. Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
2. Construyendo o bien habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica;
3. Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años, debiendo el empleador, en este último caso, designar una sala cuna que cuente con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

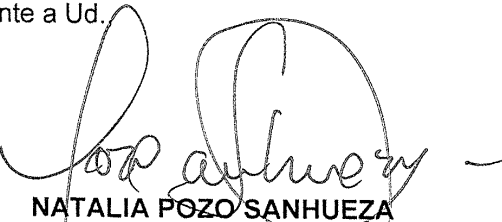
Este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida entre otros, en el Dictamen N°642/41, de 05.02.04 lo siguiente: *“que en determinadas circunstancias vinculadas a las especiales características de la prestación de los servicios o bien a las condiciones de salud del menor, que el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono cuyo monto debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en un 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. En efecto, señala la referida jurisprudencia administrativa que: “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”.*

De este modo, en la medida que la trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones antedichas, podrá pactar con su empleador un bono compensatorio de sala cuna, sin que ello implique una renuncia al derecho. Asimismo, el monto del bono convenido debe ser equivalente a los gastos que causaría al empleador mantener al menor en una sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas, cumpro con informar a usted que:

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe. Sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que puede ejercer este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LBP/FJBS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control