



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 39920 (609) 2023

ORDINARIO N°: 556

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

RESUMEN:

De acuerdo con la información entregada no se está en presencia de un caso calificado que admite dar por cumplida la obligación de proporcionar el derecho a sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

ANTECEDENTES:
Presentación de 10.03.2023, de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 17 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED] S
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente, usted solicita un pronunciamiento debido a la negativa de su empleador a acordar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por un monto igual al valor de los establecimientos educacionales de estas características en la comuna de Curicó.

Al respecto, cúmpleme en informar, que de conformidad con lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de alguna de las siguientes alternativas: creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo; construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica; o pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Dictamen N°6.758/86 de 24.12.2015, "ha autorizado,

en ciertos casos, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, teniendo presente las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, dentro de las cuales, a modo ejemplar, se contemplan las circunstancias de que ellas se desempeñen en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, por lo cual durante el desarrollo de sus funciones están separadas de sus hijos, que presten servicios en horario nocturno o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

“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 la situaciones planteadas 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”.

Precisa el pronunciamiento citado que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, cuando las condiciones de salud o los problemas médicos que el menor padece aconsejen no enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza, bastando para ello, como antecedente suficiente, el certificado expedido por un facultativo competente que lo prescriba. Por lo tanto, y solo en el caso recién descrito, si las partes así lo establecen, deberán suscribir un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de competencia de este Servicio.

Ahora bien, pese a que el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna motivado por las condiciones de salud del menor no requiere de un análisis posterior de esta Dirección al acuerdo de las partes, es menester indicar, que el certificado médico acompañado en la solicitud no acredita que el menor se encuentre impedido de asistir a un establecimiento de educación parvularia atendida su condición de salud, sino que sólo establece la necesidad de que permanezca al cuidado de su madre por un período de 7 días. A su vez, dicho documento fue emitido por el facultativo para cubrir el período semanal, ya descrito, a contar del 14.11.2022.

En consecuencia, sobre la base de la normativa citada cumple con informar a usted que, de acuerdo con la información entregada no se está en presencia de un caso calificado que admite dar por cumplida la obligación de proporcionar el derecho a sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

Saluda atentamente a Ud.,



Natalia Pozo Sanhueza
Abogada
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



KR
LSP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control