



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 15 (9) 2017

0492

ORD.:

**MAT.:** informa sobre requisitos para otorgamiento de autorización sobre pacto de bono compensatorio de sala cuna.

**ANT.:** 1) Presentación de empresa Agrícola Bellavista S.P.A. de fecha 03.01.2017.  
2) Circular N° 11 de 19.01.2016 de Jefe Departamento Jurídico- Dirección del Trabajo.

SANTIAGO,

30-ENE-2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : EMPRESA AGRICOLA BELLAVISTA S.P.A.  
AUGUSTO LEGUIA NORTE N° 100 OFICINA 1201 PISO 12  
COMUNA DE LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente 1), ha solicitado en virtud de lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, autorización para pactar con sus trabajadoras que tengan hijos menores de dos años un bono compensatorio de sala cuna ascendente a un monto de \$70.000 atendido que en la zona geográfica de la empresa no existe una sala cuna particular al que las trabajadoras puedan llevar sus hijos.

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

La reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en los dictámenes 642/41 de 05.02.04, 4951/078 de 10.12.2014 y Ord. 4626 de 09.09.2015, ha señalado 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"*

De esta manera, el Servicio ha emitido diversos pronunciamientos que permiten a las partes, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios o bien las condiciones de salud del menor, 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. En efecto, la doctrina elaborada por esta Institución se encuentra fundamentada en el

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.

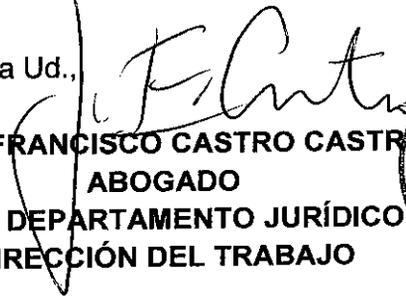
Considerando que se trata de una situación de carácter excepcional, este Servicio ha señalado en Ord. N° 701 de 07.02.2011 (...) *“que se requiere de un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor”,* criterio que fue modificado tan solo en el caso del estado de salud del menor en que este Servicio mediante dictamen nro. 6578/086 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”*

En ese contexto y para los 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 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, que conforme se dijera en el párrafo precedente debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien 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 aportados por el recurrente y que resultan relevantes para evaluar y autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna.

En consecuencia y sobre la base de lo expuesto, doctrina citada, para emitir un pronunciamiento respecto de la autorización del pago de un bono compensatorio de sala cuna el recurrente debe acompañar los antecedentes en que funda su petición para efectos de revisar que la modalidad acordada se ajuste a las hipótesis contempladas en la jurisprudencia administrativa y cumpla con los requisitos en ella establecidos, lo anterior con la finalidad de resguardar y garantizar el derecho a sala cuna de la madre trabajadora.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
JFCC/EP/CAS

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control