



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E140037(900)2022

1231

Juicio

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:
Excepcionalmente el derecho a sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por el empleador y la trabajadora cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

ANTECEDENTES:
Presentación de 30.06.2022 de doña Bárbara Constanza Rivera Álvarez.

SANTIAGO,

20 JUL 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: SRA. BÁRBARA CONSTANZA RIVERA ÁLVAREZ
LOS CÁCTUS N°545
HUECHURABA
brivera2207@gmail.com

Mediante presentación del antecedente, Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de que su empleador le pague un bono compensatorio de sala cuna en atención a que por razones médicas su hija menor de dos años no puede asistir a este tipo de establecimientos.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 203 del Código del Trabajo se desprende que la obligación que recae en los empleadores, en orden a disponer de salas cunas, puede ser cumplida a través de alguna 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 la misma área geográfica, y
- 3.- Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde con lo anteriormente señalado, la doctrina institucional ha dejado expresamente establecido que la citada obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, sin perjuicio de lo cual ha emitido pronunciamientos que aceptan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio, teniendo presente para ello diversos factores, entre los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de las madres trabajadoras, como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en los que no existen servicios de sala cuna que cuenten con la autorización respectiva, en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quien 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. Así se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, mediante Dictamen N°642/41 de 05.02.2004.

Dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, se han considerado igualmente, los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de la beneficiarias que les impiden su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la jurisprudencia citada se fundamenta principalmente en el interés superior del niño, que justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora puede pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando no están haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, anteriormente indicadas.

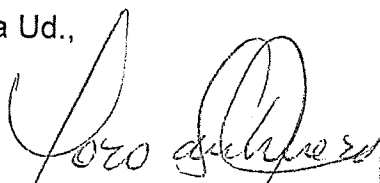
En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia vigente ha resuelto que éste debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna que permitan solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

Precisado lo anterior, esta Dirección mediante Dictamen N°6758/86, de 24.12.2015, ha señalado 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 si las partes así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que

excepcionalmente el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono acordado entre el empleador y la madre trabajadora cuando las condiciones de salud del menor de dos años aconsejen no enviarlo a este tipo de establecimientos.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)



LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes