



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 176421 (1147) 2022
E 168877 (1147) 2022

jurídico

1860 - A

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio sala cuna, inexistencia de jardín infantil.

RESUMEN:

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, en las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 29.08.2022 y 17.10.2022, de la Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N°145 de 10.08.2022 del Director Regional del Trabajo (S) Magallanes y Antártica Chilena.
- 3) Presentaciones de 03.08.2022 y 11.04.2022 de doña [REDACTED] en representación de la empresa Servicios Porvenir y Cía. S.A.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

25 OCT 2022

A: SRA. [REDACTED]
SERVICIOS PORVENIR Y CÍA. S.A.
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentaciones del antecedente 3), usted solicita un pronunciamiento jurídico que permita autorizar la entrega de un bono compensatorio

de sala cuna, atendido que en la comuna donde la trabajadora presta sus servicios y reside, no cuenta con salas cunas que permitan dar cumplimiento a la norma.

Funda su presentación en que la empresa se encuentra amparada bajo resolución de la Ley N°18.392 (Ley Navarino), que consiste en un contrato con el Estado donde existe prohibición de realizar actividades económicas distintas al procesamiento de los productos del mar, razón por la cual, se encuentran impedidos de mantener una sala cuna propia.

Agrega, que en la ciudad de Porvenir existen dos salas cunas pertenecientes a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y una dependiente de Fundación Integra, respecto de las cuales, no se han podido generar convenios, puesto que ellas exigen de las trabajadoras tener la ficha de protección social.

Atendido lo señalado en párrafos anteriores, es que solicitan se apruebe el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna.

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 y el monto del bono convenido sea 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, cumplo con informar a usted:

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, en las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control