



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E19198(1176)2019

4137

Jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

El otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna constituye una situación excepcional que procede única y exclusivamente en los casos referidos en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.07.2019, de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo.
- 2) Instrucciones de 10.07.2019 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación de 07.06.2019 de María Trinidad Eva por UC Davis Chile.

SANTIAGO,

B 11

27 AGO 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: MARÍA TRINIDAD EVA
GERENTE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS UC DAVIS CHILE
mdhidalgo@ucdavis.edu
AV. ANDRÉS BELLO N° 2299, OF. 1102
PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 3), y en representación de UC Davis Chile, ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, referido a si la ley autoriza para otorgar un bono compensatorio de sala cuna y respecto de los requisitos o documentos necesarios para solicitarlo.

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

En relación a su primera inquietud, referida a si la ley autoriza el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, cabe señalar que la ley no regula el bono por el que se consulta.

Sin perjuicio de lo anterior este Servicio ha emitido pronunciamientos, tales como el dictamen N°6758/86, de 24.12.2015, que autoriza excepcionalmente el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna en los siguientes casos:

a) Cuando la madre se desempeña y/o reside en localidades donde no existen establecimientos de sala cuna que cuenten con la debida autorización.

b) Cuando la madre se desempeña en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, por lo cual durante el desarrollo de sus funciones se encuentran separadas de sus hijos.

c) Cuando la madre se desempeña en horario nocturno.


d) Cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.


Por consiguiente, la documentación requerida para autorizar el otorgamiento del bono dependerá del motivo por el cual se formule esta petición especial, siendo necesario, en todos los casos, adjuntar documentos que permitan acreditar las circunstancias especiales antes señaladas. Para estos efectos, respecto de cualquiera de los cuatro casos antes indicados, siempre se debe acompañar el respectivo contrato de trabajo, el certificado de nacimiento del menor de dos años por el que se solicita este bono, el acuerdo entre empleador y la trabajadora por un monto compensatorio del gasto de sala cuna.

Ahora bien, tratándose, de la situación específica de que el menor, por problemas de salud, no pueda asistir a sala cuna, esta Dirección ha señalado mediante el dictamen antes citado 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.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna constituye una situación excepcional que procede única y exclusivamente en los casos referidos en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBAC/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes