



Base de Dictámenes

MUN, funcionaria con jornada de trabajo parcial, derecho a sala cuna, bono compensatorio, pago proporcional, improcedencia pago durante feriado

NÚMERO DICTAMEN

E556034N24

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

ORIGEN:

DIVISIÓN JURÍDICA _

CRITERIO:

GENERA JURISPRUDENCIA

FECHA DOCUMENTO

22-10-2024

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO**PARCIAL:**

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 6381/2018, 10543/2019, E440605/2024

Acción	Dictamen	Año
Aplica	006381N	2018
Aplica	010543N	2019
Aplica	E440605	2024

FUENTES LEGALES

CTR art/203 CTR art/197 bis inc/1 CTR art/197 bis inc/2

MATERIA

Procede que el monto del bono compensatorio de sala cuna, correspondiente al período en que se hace uso de permiso postnatal parental en modalidad de media jornada, sea proporcional a ésta.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E556034 Fecha: 22-X-2024

I. Antecedentes

Doña Katalina Hidalgo Tirado, funcionaria de la Municipalidad de Alto Hospicio, denuncia que, durante los meses de abril, mayo y junio de 2024, esa entidad le habría pagado parcialmente el bono compensatorio de sala cuna, el que, según estima, le correspondería percibir desde el nacimiento de su hijo.

Solicitado su informe, dicho municipio manifestó que el pago parcial a que alude la funcionaria se debió a que durante los meses que señala, la señora Hidalgo Tirado hizo uso del postnatal parental en la modalidad regulada en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, esto es, reincorporándose una vez terminado el permiso postnatal por la mitad de su jornada. Además, precisa que el monto pagado durante el mes de junio contempló un descuento correspondiente al tiempo en que ella hizo uso de su feriado legal.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, cabe recordar que el artículo 203 del Código del Trabajo - norma que resulta aplicable a las funcionarias de la Administración del Estado- dispone que “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”.

Al respecto, el dictamen N° 6.381, de 2018, de este origen, que imparte instrucciones a los servicios públicos respecto de la entrega del beneficio de sala cuna, refiere las situaciones excepcionales en que se puede acceder al beneficio de sala cuna en una modalidad distinta a la descrita en el citado artículo 203 del Código del Trabajo, dentro de las que se contempla la situación ocasionada por enfermedad grave del menor de dos años que imposibilita su asistencia a una sala cuna.

En tal caso, procede que el servicio empleador pague un bono compensatorio de la prestación de que se trata, en los términos que indica el referido dictamen.

Enseguida, ese pronunciamiento agrega que el pago del beneficio se realizará a contar de la fecha en que se emita la resolución exenta que lo concede, debiendo retrotraerse su pago a la data en que la funcionaria presentó la solicitud respectiva, el que, en todo caso, no podrá ser anterior a la fecha en que finaliza su permiso postnatal o permiso postnatal parental, según la modalidad escogida para

permiso postnatal o permiso postnatal parental, según la modalidad escogida para ejercer dicha prerrogativa.

Por otra parte, el artículo 197 bis, inciso primero, del citado Código Laboral, otorga a las trabajadoras el derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, el que podrá extenderse, de acuerdo con su inciso segundo, hasta las dieciocho semanas en el evento de que la mujer se reincorpore a sus labores por la mitad de su jornada.

III. Análisis y conclusión

De los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la recurrente solicitó a su empleador hacer uso del permiso postnatal parental previsto en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, bajo la modalidad de reincorporarse a sus funciones por la mitad de su jornada.

Dicho requerimiento fue autorizado por la autoridad edilicia, por lo que, a contar del 22 de marzo de 2024, data en la que terminó su permiso postnatal, se reincorporó a sus funciones desempeñando una jornada parcial de 22 horas semanales.

En este contexto, con fecha 10 de abril del año en curso, la citada funcionaria solicitó el beneficio de sala cuna mediante el pago de un bono compensatorio, por afectarle a su hijo una enfermedad grave que le impide asistir a esa clase de establecimiento.

Lo anterior fue autorizado por la Municipalidad de Alto Hospicio, pagando a la interesada, retroactivamente desde la fecha en que finalizó su permiso postnatal y durante el tiempo en que trabajó 22 horas semanales, un monto de \$115.000 por concepto del referido bono compensatorio de sala cuna, cifra que corresponde a la mitad de lo que se entera a las beneficiarias que laboran en una jornada completa.

Ahora bien, considerando que el objetivo del beneficio de sala cuna es el cuidado de los hijos e hijas menores de dos años de las trabajadoras mientras éstas se encuentran desempeñando sus labores, es posible concluir que si la madre tiene una jornada parcial, como ocurre en el caso de las servidoras que hacen uso del permiso postnatal parental en la modalidad de desempeño por la mitad de su jornada regulado en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el empleador cumple con su obligación legal poniendo a disposición de la funcionaria una sala cuna por el tiempo proporcional a dicha jornada (aplica criterio contenido en el dictamen N° 10.543, de 2019).

En concordancia con lo anterior, en los casos en que procede el pago del bono compensatorio del beneficio de sala cuna, tratándose de trabajadoras que se desempeñan en la referida modalidad de media jornada, el empleador cumple con su obligación legal al pagar proporcionalmente a esa media jornada el monto correspondiente.

Siendo así, la municipalidad se ajustó a derecho al pagar a la recurrente, durante el tiempo en que ella desempeñó sus labores por media jornada, un bono compensatorio de sala cuna equivalente a la mitad de lo que entera por ese concepto a las funcionarias que ejercen sus labores en jornada completa.

Luego, respecto del descuento efectuado sobre ese monto en el mes de junio, en proporción a los días en que la interesada hizo uso de 4 días de feriado legal, cabe anotar que dicha medida se ajustó a derecho, por cuanto la madre trabajadora puede hacer uso del derecho a sala cuna - en este caso del bono compensatorio- cuando se encuentra con licencia médica o permiso facultativo, pero no durante su feriado legal, toda vez que en esta última situación está gozando de un descanso efectivo que no le impide dedicarse al cuidado de sus hijos (aplica dictamen N° E440605, de 2024).

En consecuencia, corresponde desestimar la solicitud de la denunciante.

Saluda atentamente a Ud.,

Dorothy Pérez Gutiérrez

Contralora General de la República (S)

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS