



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E53323(1738)2020

999 008

DICTAMEN: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Fija doctrina.

**MATERIA:**

Estatuto de Salud. Contrato de reemplazo. Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**

Resulta procedente el bono compensatorio del beneficio de sala cuna respecto de un dependiente no funcionario contratado según la Ley N°19.378 por una Corporación Municipal como reemplazante, si concurren en cada caso los requisitos señalados para su procedencia.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 25.01.2021 y 09.02.2021 del Sr. Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Instrucciones de 14.12.2020, 16.11.2020 y 06.01.2021 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Correos electrónicos de 06.11.20, 05.11.20 y 02.11.20.
- 4) Ordinario N°357 de 13.10.20 de la Sra. Directora Regional del Trabajo de Los Ríos.
- 5) Correos electrónicos de 05.10.20 y 02.10.20.
- 6) Ordinario N°1486 de 31.08.20 de don Pablo Matus Barnert por la Corporación Municipal de Panguipulli.

**FUENTES:** Artículo 14 Ley N° 19.378; Artículo 194 Código del Trabajo.

**CONCORDANCIA:**

Dictamen N°1.881/158 de 11.05.00.

SANTIAGO, 19 MAR 2021

**DE: DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A: SR. PABLO MATUS BARNERT  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PANGUIPULLI  
SOR MERCEDES N° 136  
PANGUIPULLI**

Mediante Ordinario del antecedente 6), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la Corporación Municipal de Panguipulli, un pronunciamiento referido a la procedencia de pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, respecto del personal regido por la Ley N°19.378, que se desempeña bajo un contrato de reemplazo en la referida Corporación Municipal, en consideración a que el artículo 14 de la mencionada ley señala que este tipo de trabajadores no son funcionarios.

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

En primer lugar, cabe tener presente que, en términos generales, la procedencia del bono compensatorio de sala cuna es una circunstancia que debe ser revisada caso a caso, y que se autoriza de manera excepcional de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en Ordinario N°2587, de 04.07.2003, salvo en el caso de la existencia de una prescripción médica que determine que por razones de salud resulta inconveniente la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna, dado que en este caso, en virtud de lo señalado por Dictamen N°6758/86, de 24.12.2015, las partes se encuentran habilitadas para pactar, en forma excepcional, un bono compensatorio por tal concepto, sin que sea necesario para tal efecto la autorización de esta Dirección.

En efecto, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del menor, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna. Dicha doctrina encuentra su fundamento en el interés superior del menor y justifica, por consiguiente, que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora en determinadas condiciones pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no puede hacer uso del beneficio a través de una de las alternativas permitidas por el artículo 203 del Código del Trabajo.

Efectuada esta precisión, y a pesar de que su consulta no se refiere a un caso determinado, se procederá con todo a emitir el pronunciamiento requerido, considerando que la solicitud atiende más bien a la procedencia del beneficio respecto de un determinado tipo de dependiente. Lo anterior atendido que de acuerdo al artículo 505 del Código del Trabajo y artículo 1° del DFL N° 2 de 1967, corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación.

A este respecto, cabe señalar que el inciso final del artículo 14 de la Ley N°19.378, dispone:

*“En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza”.*

De la disposición en estudio se desprende que toda entidad administradora de salud municipal está autorizada para contratar transitoriamente a un trabajador no funcionario, para que se desempeñe en las funciones que ha dejado de cumplir un funcionario por su ausencia obligada o voluntaria, debidamente autorizada, contratación que dura el período de ausencia del reemplazado y, en todo caso, no más allá de la vigencia del contrato de éste último.

A su vez, el inciso 1° del artículo 194 del Código del Trabajo, prevé:

*“La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado”.*

Según la norma transcrita, cabe señalar que las disposiciones relativas a la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar del Código del Trabajo se aplican a todas las entidades, ya sea que se rijan por este Código o por otros estatutos legales especiales, como en el caso en consulta.

En la especie se consulta si el personal regido por la Ley N°19.378 con contrato de reemplazo tiene derecho a un bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

Esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N°1881/58 de 11.05.2000, que los trabajadores de la salud primaria municipal, no obstante, no ser funcionarios, tienen derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo y horas extraordinarias.

Lo anterior obedece a que si bien la jurisprudencia de esta Dirección ha señalado que los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes no tienen derecho a los beneficios contemplados en la Ley N°19.378, ello es sólo respecto de los derechos y beneficios vinculados a la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria Municipal. No es, por tanto, el caso de otro tipo de beneficios, como son los relativos a la seguridad social o los de protección de la maternidad, paternidad y vida familiar que son las cuales por los que se consulta.

En efecto, las disposiciones que regulan la protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar son de aquellas que, por su efecto, se denominan de universalidad jurídica. Es decir, no obstante tener su origen en el Código del Trabajo, su aplicación cruza todo el espectro laboral de cualquier actividad de empresa, servicio o establecimiento, sea público o privado, bastando para su ejercicio la existencia de un contrato de trabajo, cuyo es el caso de los contratados como reemplazantes.

En consideración a lo anterior, en opinión de esta Dirección, la contratación como reemplazantes no les impide a estos dependientes acceder a beneficios propios de la protección de la maternidad, paternidad y vida familiar que, como se ha dicho, son de amplia aplicación, entre los cuales se encuentra el derecho a sala cuna.

De este modo, en el evento que, de acuerdo con la doctrina que este Servicio mantiene sobre la materia, resultare procedente en un determinado caso el otorgamiento de un bono compensatorio de beneficio de sala cuna, éste sería igualmente procedente en el evento de tratarse de un dependiente no funcionario contratado según la Ley N°19.378 como reemplazante.

Considerando lo expresado previamente, si los dependientes con contrato de reemplazo se encuentran impedidos de ejercer su derecho a sala cuna por alguna circunstancia que permita el pacto del bono de que se trata, resulta procedente que ellos pacten con su empleadora un bono compensatorio, tal como resulta procedente para el resto del personal que no tiene la calidad de reemplazante.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que resulta procedente el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna respecto de un dependiente no funcionario contratado según la Ley N°19.378 por una Corporación Municipal como reemplazante, si concurren en cada caso los requisitos señalados para su procedencia.

Saluda atentamente a Ud.,



*Lilia Jerez Arévalo*  
LILIA JEREZ ARÉVALO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*JTP*  
JDTP/LBP/MSGC/msgc

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Boletín
- Deptos. DT y Oficinas Nivel Central
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Sra. Subdirectora
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social

