



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 23984(2742)2018

*Jurídico*

1434

**ORD.:**

**MAT.:** Esta Dirección deberá abstenerse de autorizar el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna por las razones expuestas en el presente informe.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 25.03.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2) Ordinario N°315 de 10.12.2018, de Inspector Comunal del Trabajo Casablanca.  
3) Presentación de 10.12.2018 de empresa Multiflora Casablanca S.A.

**SANTIAGO,**

22 ABR 2019

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

**A : PABLO RIESCO VIOLLIER**  
**REP. LEGAL**  
**MULTIFLORA CASABLANCA S.A.**  
**psalazar@larotunda.cl**

Mediante Oficio del antecedente 2), se deriva presentación del antecedente 3) en que se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia de dar cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 203 del Código del Trabajo, acordando con la trabajadora el pago de uno bono compensatorio de sala cuna, atendido que, en Casablanca, lugar en que reside y presta servicios la trabajadora no existen salas cunas privadas, aprobadas por la JUNJI. Agrega, que la empresa mantiene un convenio con una sala cuna sin embargo esta se encuentra ubicada en la zona de Curauma, localidad que se encuentra a unos 49 km de distancia de Casablanca, aproximadamente 50 minutos de traslado. Agrega que en la práctica es complejo que la trabajadora haga uso de dicha sala cuna.

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

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 3°, 5° y 6°, 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 trabajadores. 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”.*

*“Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa*

*autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.*

*“Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.*

*“El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.”*

Del precepto legal transcrito se colige que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres 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 la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de lo expuesto, excepcionalmente este Servicio ha señalado, entre otros, en dictamen N° 642/41, de 05.02.04, que el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono de monto apropiado para financiar el servicio de sala cuna en los siguientes casos tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la debida autorización; 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”.

Es preciso destacar que, según lo expresado por la misma jurisprudencia de este Servicio, el monto del beneficio aludido debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una 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.

De esta forma, una de las hipótesis que justificaría otorgar una autorización de tal naturaleza es precisamente aquella que se refiere al hecho que en el lugar en que reside y presta servicios la trabajadora no exista ningún establecimiento que cuente con la autorización respectiva.

Con respecto a la ubicación de la sala cuna, cabe señalar que la jurisprudencia de este Servicio contenida en Dictamen Ordinario N° 4901/074 de 05.12.2014 ha señalado que: *“solo se entiende que empleador cumple con la obligación de otorgar sala cuna, cuando el establecimiento elegido se encuentra ubicado en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones”*

Agrega, el referido pronunciamiento que: *“la elección de una sala cuna alejada del lugar de trabajo de la madre o del lugar de residencia del grupo familiar, expone al menor a extensos traslados y dificulta la reacción de la madre o de algún integrante de la familia, frente a eventuales contingencia, afectando su bienestar y trastornando la organización de la vida familiar”.*

Sin perjuicio de ello, para otorgar tal autorización se debe efectuar un análisis de los antecedentes en que se funda la presentación para efectos de ponderar que ella se ajuste a los criterios fijados por este Servicio, debiendo acompañar el contrato de trabajo de la madre trabajadora, el certificado de nacimiento del menor y el acuerdo suscrito por ambas partes de la relación laboral en que conste el monto a pagar por concepto de bono compensatorio.

Ahora bien, analizada la situación en consulta a la luz de lo expuesto precedentemente, preciso es convenir que, si bien es efectivo que en la comuna de Casablanca no existen salas cunas de carácter privado, lo que permitiría otorgar la autorización requerida, no es posible desconocer que en los antecedentes acompañados a la presentación no figura el acuerdo en virtud del cual las partes pactan el otorgamiento del bono y su monto, circunstancia que impide acceder a lo solicitado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección deberá abstenerse de autorizar el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna por las razones expuestas en el presente informe.

Saluda a Ud.

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**



  
**MBA/CAS**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control