



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E39239(2149)2019

0420

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Bono compensatorio de sala cuna. Establecimientos que no funcionan los días sábados y domingo.

**RESUMEN:**

Resulta jurídicamente procedente que la empresa Inmobiliaria PY S.A y la trabajadora Sra. Vasty Vásquez González convengan el otorgamiento de un bono en dinero en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de la menor Eliette Amelie Olivares Vásquez, de diez meses de edad, hija de la mencionada trabajadora, en su domicilio, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y la jornada laboral de la mencionada trabajadora se continúe desarrollando en sábado, domingos y festivos, días en que las salas cunas no funcionan.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Revisión de 14.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 24.09.2019, de Inmobiliaria PY S.A.

SANTIAGO,

20 ENE 2020

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

**A : EMPRESA INMOBILIARIA PY S.A.**  
rgacitua@py.cl  
**ROSARIO NORTE N° 615, PISO 17**  
**LAS CONDES**

Solicitan se autorice a esa empresa para convenir con la trabajadora de la misma, Sra. Vasty Vásquez González, quien presta servicios solamente los días sábado y domingo, un bono en dinero en compensación del beneficio de sala cuna que le asiste por su hija Eliette Amelie Olivares Vásquez de diez meses de edad, atendido que, en la ciudad de San Felipe, lugar en que reside dicha dependiente, no existen salas cunas autorizadas que funcionen en dichos días.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo y según la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de las siguientes 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.

Acorde a lo anteriormente señalado, la doctrina institucional ha dejado expresamente establecido que la citada obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, sin perjuicio de lo cual ha emitido pronunciamientos que aceptan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio, teniendo presente para ello, diversos factores, entre los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de las madres trabajadoras, como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados; en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quienes durante la duración de éstas viven separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos y/o en turnos nocturnos.

Dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, se han considerado igualmente, los problemas de salud que afectan a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la jurisprudencia citada se fundamenta principalmente en el interés superior del niño, que justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de bono compensatorio por tal concepto, por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando no está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, anteriormente indicadas.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia administrativa vigente ha resuelto que éste 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.

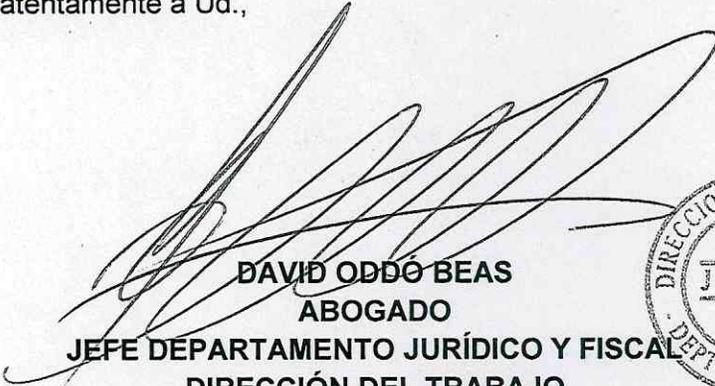
Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes aportados y tenidos a la vista la Sra. Vasty Vásquez González ha sido contratada para la empresa Inmobiliaria PY S.A. en calidad de asistente de ventas partime para desempeñar sus funciones exclusivamente durante los días sábado, domingos y festivos de cada semana, días en que los establecimientos de sala cuna autorizados que existen en la ciudad de San Felipe no funcionan.

La circunstancia anotada permite establecer que, en la especie, se está en presencia de un caso calificado que permite dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto, el cual deberá cumplir con los requisitos fijados por la doctrina institucional en cuanto a su monto y demás condiciones de otorgamiento.

La conclusión anterior guarda armonía con lo resuelto por este Servicio, entre otros, en dictamen N°642/41 de 05.02.2004 y Ord. N°853 de 25.02.2005.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la empresa Inmobiliaria PY S.A. y la trabajadora Sra. Vasty Vásquez González convengan el otorgamiento de un bono en dinero en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de la menor Eliette Amelie Olivares Vásquez, de diez meses de edad, en su domicilio, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y la jornada laboral de la mencionada trabajadora se continúe desarrollando en sábado, domingos y festivos, días en que las salas cunas no funcionan.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
**MBA/SMS**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- ICT Stgo. Oriente.