

**Departamento Jurídico**  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
**E.103847(1402)2023**

*Jurídico*

**ORDINARIO N°:** 1427

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Bono compensatorio de sala cuna. Instrumento colectivo.

**RESUMEN:**  
1.- El bono compensatorio del beneficio de sala cuna acordado por las partes no se ajusta a la doctrina vigente, al no ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de un menor en una sala cuna;  
2.- Las discrepancias en la aplicación del beneficio de sala cuna acordado en un Convenio Colectivo, corresponderán ser resueltas en el Tribunal del Trabajo competente.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 31.10.2023 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);  
2) Ord. N° 1301-10643/2023 Inspector Provincial del Trabajo Santiago;  
3) Comisión fiscalización N° 1301/2023/1526, de 03.04.2023, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago;  
4) Presentación de 15.03.2023, de Sindicato Empresa Uno Callsouth RSU 13.01.4887.

**SANTIAGO,**

**20 NOV 2023**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. GUILLERMO REYES**  
**INSPECTOR JEFE**  
**INSPECCIÓN PROVINCIAL SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el ANT. 2), solicita pronunciamiento que determine si es posible requerir a la empresa la equivalencia en un bono compensatorio acorde al monto establecido por la doctrina del Servicio no obstante haber sido acordado a través de un instrumento colectivo vigente.

De la documentación adjunta se obtiene que el Sindicato Empresa Uno Callsouth solicitó a esa Inspección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento íntegro del derecho de sala cuna, atendido que el monto del bono compensatorio del beneficio acordado no se encuentra acorde a los criterios establecidos en el Ord. N° 2228 de 26.12.2022 de la Dirección del Trabajo, situación que deriva en que la empresa no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Por su parte, del Informe de fiscalización N° 1301/2023/1526 de 03.04.2023, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago, se obtiene que, mediante contrato colectivo celebrado entre la empresa CALLSOUTH S.A y el Sindicato Empresa Uno Callsouth, suscrito el 27.10.2022, las partes acordaron un bono compensatorio del siguiente tenor:

*“Las partes declaran que Callsouth ha dado estricto cumplimiento a las normas legales relativas al Beneficio de Sala Cuna, y en la actualidad tiene contratada la Sala Cuna y Jardín Infantil denominada Vitamina acceso a la cual tienen todas sus trabajadoras madres de un menor de dos años que deseen hacer uso de este derecho, de manera independiente a su afiliación sindical.*

*Respecto de aquellas trabajadoras, madres de un menor de dos años, que por recomendación médica, debidamente certificada, su hijo se encuentre imposibilitado de concurrir a la sala cuna individualizada en el párrafo anterior, CALLSOUTH S.A. pagará mensualmente a cada una de ellas y con un tope de ocho beneficiarias cada mes, un bono de \$250.000 brutos para colaborar con el cuidado del menor, entretanto éste se encuentre impedido de asistir a la sala cuna, cuestión que deberá ser acreditada trimestralmente, y a su madre le asista el derecho legal de acceder al mismo.”*

A continuación, el informe de fiscalización señalado indica que, de la revisión de las liquidaciones de sueldo se verifica que la empresa ha efectuado el pago del beneficio de sala cuna en conformidad al Contrato Colectivo vigente.

Seguidamente, el fiscalizador constata en terreno que, el monto pagado por a la empresa a la sala cuna en Convenio “Vitamina”, corresponde a \$497.277 aproximadamente (valor reajutable según la variación dela U.F)

Precisado lo anterior, corresponde señalar que los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo disponen lo siguiente:

*“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 y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. 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 a sus hijos menores de dos años.”*

Por su parte la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N° 5/2 de 07.01.2010, dispone que el empleador puede cumplir su obligación de disponer sala cuna, a través de alguna 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 anterior, la doctrina institucional ha 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, considerando, además, que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable.

No obstante, esta Dirección ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, autorizando, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, tales como, las condiciones y características de prestación de servicio de la madre trabajadora, como aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles – referencia que actualmente debe entenderse al Ministerio de Educación-, en faenas mineras alejadas de centros urbanos y/o en turnos nocturnos o cuando las condiciones de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que impiden su asistencia a tales establecimientos.

En este sentido, la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Oficios N°s 3717 de 11.11.2002, 2069 de 04.07.2002 y 2587 de 04.07.2003 respectivamente, ha destacado que en ciertos casos el empleador no podrá cumplir a través de las modalidades establecidas por el legislador antes mencionadas, permitiendo, el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna el que debe ser, en todos los casos, 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.

De esta forma, la doctrina contenida en el Ord. N° 420 de 20.01.2020, precisa que: *“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”.*

En este punto cabe hacer notar que, el monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del menor y velar por el resguardo de su salud integral. Aplica criterio Ordinario N° 1518, de 28.04.2020 y 1064 de 17.06.2022.

A diferencia de la doctrina precedente, el Contrato Colectivo vigente, entre la empresa CALLSOUTH S.A y el Sindicato Empresa Uno Callsouth, suscrito el 27.10.2022, establece un bono de \$250.000 brutos para colaborar con el cuidado del menor, mientras que, el monto que paga mensualmente la empresa a la sala cuna Vitamina asciende a \$497.277.

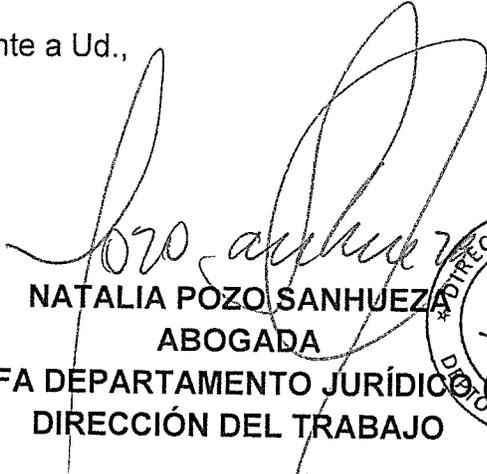
Ahora bien, la doctrina reiterada de este Servicio sostiene que, si se producen discrepancias en la aplicación de un Convenio Colectivo, corresponderá al Tribunal del Trabajo competente resolver la controversia entre las partes, no resultando procedente que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular. (Aplica criterio N°s.1.478/78, de 24.03.97 y 4.616/197, de 16.08.96.) No obstante advertir que, en consideración a los antecedentes expuestos, la doctrina citada y el informe de fiscalización N° 1301/2023/1526 de 03.04.2023, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago, el bono compensatorio del beneficio de sala cuna acordado por las partes no se ajusta a la doctrina vigente, al no ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de un menor en una sala cuna.

Por consiguiente, en atención a las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- El bono compensatorio del beneficio de sala cuna acordado por las partes no se ajusta a la doctrina vigente, al no ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de un menor en una sala cuna;

2.- Las discrepancias en la aplicación del beneficio de sala cuna acordado en un Convenio Colectivo, corresponderán ser resueltas en el Tribunal del Trabajo competente.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
GMS/MECB  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control