



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K8102 (1851) 2016

1288

ORD.: \_\_\_\_\_/

Juridico



**MAT.:** Atiende presentación de empresa Aerovías DAP S.A., sobre compensación de beneficio de sala cuna.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 28.02.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Instrucciones de 22.12.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
3) Instrucciones de 14.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Ord. N°0310, de 15.07.2016, de Director Regional del Trabajo de Magallanes y Antártica Chilena.  
5) Presentación de 12.07.2016, de Sr. Alex Pivcevic Rajcevic, en representación de empresa Aerovías DAP S.A.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. ALEX PIVCEVIC RAJCEVIC  
AEROVÍAS DAP S.A.  
O'HIGGINS N°891  
PUNTA ARENAS /**

21 MAR 2017

B11

Por medio de la presentación del antecedente 5), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, en orden a determinar la procedencia de convenir con la trabajadora de dicha empresa, Sra. Tamara Labbé Gutiérrez, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de la hija de esa trabajadora, en su domicilio, atendidas las particularidades de su jornada ordinaria de trabajo como auxiliar de vuelo, el cual importa que permanezca casi 4 días a la semana fuera de su domicilio.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De las disposiciones legales contenidas en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo se desprende que la obligación que asiste a los empleadores en orden a disponer de salas cunas, puede ser cumplida 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 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 ellos, las condiciones y características de la 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 por la Junta Nacional de Jardines Infantiles -Junji-; 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. Se han considerado, asimismo, dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

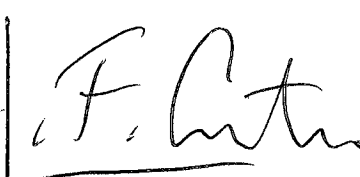

Cabe manifestar que la jurisprudencia sustentada en el sentido indicado se fundamenta principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por 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.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que el análisis de la solicitud de que se trata requiere necesariamente tener a la vista los antecedentes fundantes de la misma, particularmente el certificado de nacimiento de la menor y el contrato de trabajo de la madre, antecedentes que no han sido acompañados, lo que impide a este Servicio emitir el pronunciamiento solicitado.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,

  
  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

  
**UBP/RCG**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control