



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E56719(2833)2019

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 2211 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sala cuna. Bono compensatorio. Distancia geográfica.

**RESUMEN:**

1) No resulta jurídicamente procedente autorizar el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna en la situación planteada, toda vez que no se ha acreditado que exista un impedimento absoluto de otorgar dicho beneficio a las trabajadoras por quienes se consulta.

2) La empresa que decide pagar directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la madre trabajadora lleva a sus hijos menores de 2 años, cumple con tal obligación, cuando el establecimiento elegido queda ubicado en la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 19.06.2020 y 8.05.2020 de Jefa Departamento jurídico (S)
- 2) Revisión de 03.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3) Presentación de 11.11.2019 de doña Claudia Gómez Vargas por Consorcio Merken SpA.

SANTIAGO, 28 JUL 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. CLAUDIA GÓMEZ VARGAS  
CONSORCIO MERKEN SPA  
AV. APOQUINDO N° 3076 OF. 901  
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa Consorcio Merken SpA, autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a las trabajadoras Sras. Olga Ester Lincoñir Huenchuñir, Angélica Del Carmen Levicura Boffi, Luisa Angélica Valdebenito Seguel y Sandra Elena Reyes Martínez por cuanto las mismas no desean hacer uso de la sala cuna con la que la empresa tiene convenio, ubicada en Temuco, por tener sus respectivos domicilios en otro lugar.

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

De conformidad con lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida 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.

La misma jurisprudencia ha manifestado, en principio, que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna (Ord. N° 761 de 11.02.2008).

Por su parte, el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio en comento, sino que, atendido que tiene la opción de escoger la manera para cumplir su obligación cuando las circunstancias lo permiten, es posible sostener que si una de estas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de cumplir de acuerdo a las restantes, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible. (Ord. 853 de 28.02.2005).

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, 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, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior del niño y justifican, 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 está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

Ahora bien, la doctrina de este Servicio ha resuelto que una de las situaciones excepcionales que autorizan el otorgamiento del antedicho bono se presenta en el caso de trabajadoras que se desempeñan en lugares donde no existen servicios de sala cuna debidamente autorizados, dado que ello impide que la misma pueda hacer uso de tal derecho bajo alguna de las alternativas consignadas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Asimismo, esta Dirección ha señalado en dictamen N° 4901/74, de 05.12.14, que se entiende que el empleador que decide pagar directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la madre trabajadora lleva a sus hijos menores de 2 años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo cuando la sala cuna elegida queda ubicada en la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se aprecia que la trabajadoras Sra. Olga Ester Lincufir Huenchufir y Angélica del Carmen Levicura Boffi residen y prestan servicios en Padre Las Casas; doña Luisa Angélica Valdebenito Seguel, reside en Cunco y presta servicios en Melipeuco y doña Sandra Elena Reyes Martínez reside y presta servicios en Vilcún, no existiendo antecedentes de que en dichos lugares, no existan establecimientos de sala cuna autorizados por la autoridad competente, una de las circunstancias, que de acuerdo a la doctrina institucional antes señalada, autoriza la compensación monetaria del beneficio de sala cuna. De esta suerte, en la especie, no se ha demostrado que exista un total impedimento para dar cumplimiento a dicha obligación por lo que no resulta procedente otorgar la autorización solicitada.

Finalmente, cabe reiterar la jurisprudencia administrativa de este Servicio en cuanto a que el establecimiento de sala cuna antes señalada la sala cuna se debe encontrar ubicada ya sea en el lugar de residencia de la trabajadora o bien donde se prestan los servicios, cuyo incumplimiento puede ser objeto de fiscalización por parte de este Organismo.

Por las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina citadas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1.- No resulta jurídicamente procedente autorizar el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna en la situación planteada, toda vez que no se ha acreditado que exista un impedimento absoluto de otorgar dicho beneficio a las trabajadoras por quienes se consulta.

2.- La empresa que decide pagar directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la madre trabajadora lleva a sus hijos menores de 2 años, cumple con tal obligación, cuando el establecimiento elegido queda ubicado en la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

Saluda atentamente a Ud.,

  
SONIA MENA SOTO  
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/MSGC  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes