



1504

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sala cuna. Bono compensatorio. Monto insuficiente.

**RESUMEN:**

El monto pagado por sala cuna, de \$140.250 (ciento cuarenta mil doscientos cincuenta pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, 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.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones, de 17.08.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentaciones, de 26.07.2022 y 04.08.2022, de doña [REDACTED]

SANTIAGO,

01 SEP 2022

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

A : SRA. [REDACTED]  
[REDACTED]

Se ha recibido por este Servicio, sus presentaciones cifradas en el ANT.2) mediante las cuales ha solicitado a este Departamento, emitir un pronunciamiento referido al monto que su empleador Integramédica S.A. cancela por concepto de bono compensatorio de sala cuna, atendido la suma entregada por su empleador no cubriría el costo del cuidado en casa para su hija de un año y cuatro meses, quien no asiste a la sala cuna por indicación de su pediatra.

Continúa indicando que, el bono compensatorio entregado por su empleador es de \$140.000, y que el valor pagado a las salas cuna con que la empresa tiene convenio es de 13 Unidades de Fomento.

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

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°0059/002, de 07.01.2010, la obligación de disponer salas cuna que recae sobre los empleadores puede ser cumplida mediante 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 empresas que se encuentren en la misma área geográfica.
- 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.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Dirección ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°624/41, de 05.02.2004, autorizando, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidos diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios 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.

Asimismo, se ha considerado dentro de estas circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio de sala cuna, las condiciones de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que impiden su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionales y 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, considerando siempre el resguardo del niño o niña.

A continuación, se reitera que el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador, y el pago de un bono compensatorio constituye un medio equivalente de cumplimiento de dicha obligación, de manera que su desembolso debe efectuarse en forma íntegra por el empleador.

Acerca del monto de dicho bono, se hace presente que el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, señaló 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 niño y velar por el resguardo de su salud integral”*, indicando además que este Servicio, en uso de sus facultades fiscalizadoras protege el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense, en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que, en el caso consultado, el monto pagado por sala cuna, de \$140.250 (ciento cuarenta mil doscientos cincuenta pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, 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.

Saluda atentamente a Ud.,

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



*RP/BPC*  
Distribución:

- Partes
- Control
- Departamento de Inspección

