



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.876(111) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: _____ 348

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna; Bono compensatorio.

RESUMEN:

1) Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por el empleador y la trabajadora cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

2) 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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 01.03.2023 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Presentación documento electrónico de fecha 09.01.2023, de [REDACTED]

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

13 MAR 2023

A:

[REDACTED]
[REDACTED]
SAN MIGUEL
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. solicita a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la procedencia de que su empleador le pague un bono compensatorio de la sala cuna de \$200.000.

Menciona que su empleador cuenta con sala cuna, pero que por recomendación médica su hijo no puede asistir a sala cuna sino hasta el año de vida.

Sobre el particular, cabe informar, en primer término, que conforme a lo dispuesto por los incisos primero, tercero y quinto del artículo 203 del Código del Trabajo la obligación

que recae en 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 los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones **excepcionalísimas** y debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda acordar 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.

Ahora bien, el Dictamen N° 6758/086, de 24.12.2015, estableció en lo pertinente que "... un certificado médico, expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido."

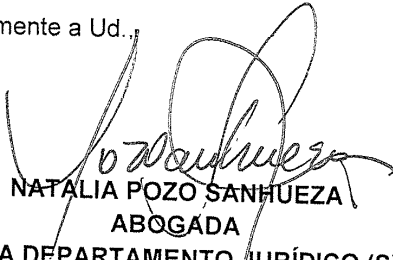
Más adelante, el mismo Dictamen señalado considera que, *"el monto a pactar, debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral"*. Afirmando que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja 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.

Precisado lo anterior, cabe indicar entonces, que el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador y que, a su vez, el pago de un bono compensatorio de sala cuna, constituye el cumplimiento de dicha obligación por equivalencia, cuyo desembolso debe efectuarse en forma íntegra por aquél.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y comentadas, jurisprudencia administrativa de este Servicio y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Excepcionalmente el derecho de sala cuna podrá compensarse con un bono acordado por el empleador y la trabajadora cuando las condiciones de salud del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.
- 2) 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.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CED/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control