



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E12379 (258) 2023

390

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**

No resulta procedente autorizar el acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna atendido que los antecedentes acompañados por el empleador son insuficientes para dar por cumplida la obligación del artículo 203 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones, de 08.03.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Correo electrónico, de 18.01.2023, de [REDACTED]  
R [REDACTED]
- 3) Ordinario N°900-1456/2023, de 18.01.2023, de Directora Regional del Trabajo de la Región de La Araucanía.
- 4) Correos electrónicos, de 28.12.2022 y 15.01.2023, de doña [REDACTED] por don [REDACTED]  
[REDACTED], en representación de Agrícola Valles del Sur SpA.

20 MAR 2023

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : [REDACTED]  
AGRÍCOLA VALLES DEL SUR S.P.A.  
[REDACTED]

Se han recibido por este Servicio, sus presentaciones del ANT.4) mediante las cuales solicita un pronunciamiento referido a la posibilidad de acordar el pago de un bono compensatorio de sala cuna con una trabajadora que cumple funciones en la ciudad de Gorbea, atendido que en esa localidad no existe sala cuna particular.

Al respecto, cumplo 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°642/41, 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 o cuando 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 excepcionalísimas 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.

Considerando que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, esta Dirección en el Ordinario N°701, de 07.02.2011, ha señalado que “(...) se requiere un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor”.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a la fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que tuvieran por fundamento la imposibilidad del menor de asistir a una sala cuna por

razones de salud, indicando, en síntesis, que el certificado expedido por un facultativo competente en tal sentido, 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, no siendo necesario un análisis posterior de este Servicio de un pacto en tal sentido.

Además, precisa el referido pronunciamiento:

"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 niño y velar por el resguardo de su salud integral.

Lo anterior, no obsta 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.

Cabe mencionar, que respecto de las otras situaciones excepcionalísimas que de acuerdo a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, tales como las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, o que ellas se desempeñen y residan en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, deben continuar siendo presentadas ante esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto".

Establecido lo anterior, a efectos de resolver sobre las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio que recaigan sobre hipótesis distintas al estado de salud del menor, se requiere un análisis previo de los antecedentes y la ponderación de los mismos, para lo que se debe acompañar a la presentación, copia autorizada del contrato individual de trabajo de la trabajadora, certificado de nacimiento del menor, acuerdo suscrito entre las partes respecto del otorgamiento y aceptación del beneficio de bono compensatorio de sala cuna y documento por el que se acredite que ni en la ciudad en que reside la trabajadora ni en el lugar en que presta servicios existen salas cunas.

Además, se hace presente que el monto a pactar debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al acordar este cumplimiento alternativo y excepcional.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a usted que no resulta procedente autorizar el acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna toda vez que los antecedentes aportados resultan insuficientes para dar por cumplida la obligación impuesta por el artículo 203 del Código del Trabajo, atendido que el acuerdo acompañado no ha sido suscrito por las partes y no se ha acreditado que ni en la

ciudad en que reside la trabajadora ni en el lugar en que presta servicios existen salas cunas.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

20 MAR 2023

OFICINA DE PARTES

NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



*20 MAR 2023*  
ccp/BPC  
Distribución:

- Partes
- Control
- DRT La Araucanía