



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E 37740 (348) 2023

431

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

*Jen' di*

**MATERIA:**

Bono compensatorio de Sala Cuna.

**RESUMEN:**

Se autoriza el bono compensatorio de sala cuna.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 16.03.2023 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Solicitud OF. ORD. N°139 de 16.02.2023 de la Corporación Municipal de Panguipulli.
- 3) Ord. N°68 de 13.01.2023 del Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo.

SANTIAGO,

27 MAR 2023

DE: JEFA (S) DE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: [REDACTED] O

SECRETARIO GENERAL  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PANGUIPULLI  
SOR MERCEDES N°136  
PANGUIPULLI

Mediante presentación de ANT.1) se ha solicitado una autorización para el bono compensatorio de sala cuna acordado entre el empleador la Corporación Municipal de Panguipulli y la trabajadora Sra. [REDACTED] ante la ausencia en la comuna de Panguipulli, lugar en donde se desempeña la dependiente, de un establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, lo que impide que la obligación del empleador consagrada en el artículo 203 del Código del Trabajo de otorgar los servicios de una sala cuna pueda ser cumplida a través de alguna de las modalidades que tal norma legal prescribe, y que además, han sido reconocidas en la jurisprudencia de este Servicio.

Añade, que con fecha 16.11.2022 ya había realizado la misma solicitud, pero la Dirección del Trabajo mediante Ord. N°68 de 13.01.2023 no autorizó el pago de bono compensatorio de sala cuna al no haberse adjuntado la documentación

pertinente, esto es: copia actualizada del contrato de trabajo de la trabajadora, certificado de nacimiento del menor y acuerdo suscrito entre las partes respecto del otorgamiento y aceptación del beneficio mediante un bono compensatorio, materia que ahora viene a subsanar al acompañar en una nueva presentación los antecedentes recién mencionados.

Al respecto, cúmpleme informar que, en relación con lo solicitado, el artículo 203 del Código del Trabajo prescribe: "Art. 203. *Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.*

*Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.*

*Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.*

*En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.*

*Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.*

*El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.*

*El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.*

*El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.*

*Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial".*

En relación con el derecho a sala cuna consagrado en la disposición legal precitada, la doctrina de este Servicio ha señalado en Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015 que la obligación del empleador de proveer de sala cuna puede ser cumplido en las siguientes modalidades:

- “a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.*
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica y,*
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años”.*

Además, el pronunciamiento aludido reconoce la existencia de un bono compensatorio de sala cuna en los siguientes términos: *“Sin perjuicio de lo anterior, la misma jurisprudencia ha autorizado, en ciertos casos, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, teniendo presente las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, dentro de las cuales, a modo ejemplar, se contemplan las circunstancias de que ellas se desempeñen en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, por lo cual durante el desarrollo de sus funciones están separadas de sus hijos, que presten servicios en horario nocturno o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna”.*

Seguidamente, se precisa en el Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015 en estudio, que el monto a pactar por concepto de bono compensatorio de sala cuna *“(...) 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”.*

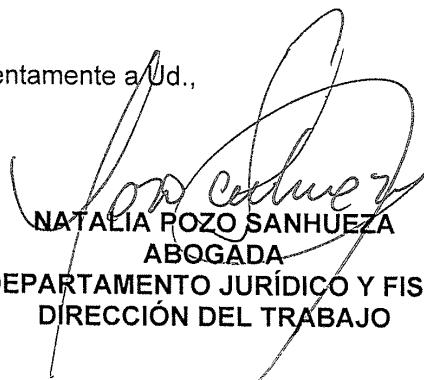
Ahora bien, consultados los documentos adjuntos en ANT.1) es posible observar la presencia de la copia actualizada del contrato de trabajo de 01.08.2017 suscrito entre el empleador la Corporación Municipal de Panguipulli y la trabajadora Sra. Andrea Rina Arauz Pinilla. Así como, es posible constatar la existencia de una copia del certificado de nacimiento del menor hijo de la dependiente mencionada y copia de un acuerdo acerca del bono compensatorio de sala cuna de fecha 01.02.2023 suscrito entre las partes. De esta manera, se ha subsanado la ausencia de documentación según observó en su oportunidad el Ord. N°68 de 13.01.2023 y, en consecuencia, procede autorizar el bono compensatorio de sala cuna que han

acordado las partes de modo de financiar en su totalidad a los gastos que irroga una sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplio con informar a usted que:

Se autoriza el bono compensatorio de sala cuna.

Saluda atentamente a Ud.,

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



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control