

Jurado

486,

ORDINARIO N°:

ACTUACION:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono compensatorio.

RESUMEN:

Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de sala cuna, el empleador debe satisfacerla según las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe.

Al efecto, 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 24.03.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Presentación de 05.01.2023 de doña [REDACTED]

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

03 ABR 2023

A:

[REDACTED]
[REDACTED]

SANTIAGO

Mediante presentación del Ant.2), Ud., solicita a este Servicio se pronuncie acerca de la procedencia de pagar como bono compensatorio de sala cuna el monto de \$180.000 (ciento ochenta mil pesos). Agrega no estar de acuerdo con el monto ofrecido y que se le estaría haciendo firmar un anexo, en virtud del cual manifestaría aceptarlo.

Al respecto, los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo dispone: *"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadores 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.

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.

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 a sus hijos menores de dos años”.

Por su parte la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N°59/002¹ de 07.01.2010, dispone que el empleador puede cumplir su obligación de sala cuna, según las siguientes alternativas:

- 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.

Siguiendo con la doctrina del Servicio, el Ord. N°761 de 11.02.2008, permite al empleador satisfacer la obligación de otorgar sala cuna, mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad que debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención de la menor en la sala cuna, teniendo presente el carácter de irrenunciable de este beneficio.

A propósito del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Ord. N°1064² de 17.06.2022, concluye que: “*El monto que se propone pagar por concepto de sala cuna de \$120.000 (ciento veinte mil 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 esa naturaleza.*”

En resumen, si la empresa en la que presta servicios ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, se encuentra obligada a entregar el

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97493.html>

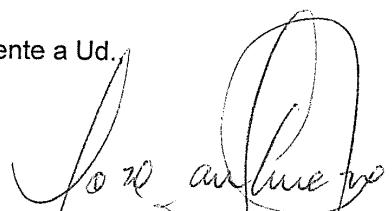
² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122337.html>

beneficio de sala cuna, mediante cualquiera de las alternativas precedentemente descritas.

Por otra parte, si atendidas las condiciones de salud del menor, se pacta un bono compensatorio de sala cuna este debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de este tipo. Al efecto, 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 irrogen 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 formuladas, disposiciones legales citadas, cumple con informar a Ud., que estando la empresa obligada a entregar el beneficio de sala cuna, el empleador debe satisfacerla según las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe. Al efecto, el monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irrogen 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



LBP/EZD

Distribución:

- Jurídico
- Partes