



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E7978(205)2023

jurídico

ORDINARIO N°: 545 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Protección a la maternidad. Bono compensatorio de Sala Cuna.

RESUMEN:
1. Toda empresa en que laboren veinte o más trabajadoras, cualquiera sea su edad o estado civil, estará obligada a disponer de salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que ellas puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años mientras trabajan.
2. En el evento que su empleador incurra en un incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, lo que corresponde es denunciar dicha contravención ante la Inspección del Trabajo, ya sea en forma presencial o bien a través del sitio web de la Dirección del Trabajo.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 10.04.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 11.01.2023, de [REDACTED]

SANTIAGO, 17 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

[REDACTED]
NUNOA
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2) expone que su empleador nunca le pagó la sala cuna aduciendo que se trataba de un bono de carácter estatal.

Agrega que con posterioridad tomó conocimiento que la empresa sí disponía de guardería y también se podía acordar el pago de un bono compensatorio de sala cuna

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

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 2°, 3°, 5°, 6° y 7°, dispone:

"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.

"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."

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de una empresa
- b) Que esta empresa ocupe veinte o más trabajadoras, cualquiera sea el número de trabajadoras por establecimiento.

De esta forma, si la empresa tiene veinte o más trabajadoras, aun cuando en cada establecimiento no alcance este cupo mínimo, deberá cumplir con la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna.

Asimismo, se desprende que el empleador puede dar cumplimiento a su obligación de disponer de salas cuna 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.

La doctrina institucional ha señalado que dicha 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 expuesto, ante casos excepcionales se ha autorizado la compensación monetaria del beneficio, teniendo en consideración aquellos factores

vinculados con las condiciones y características de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras y también con las condiciones de salud de los menores, hijos de las beneficiarias, que les impidan su asistencia a las salas cunas.

En tal sentido, la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en los Dictámenes Nros. 642/41 de 05.02.04, 4951/078 de 10.12.2014 y Ordinario N°4626 de 09.09.2015, sostiene que:

“el derecho a sala cuna puede compensarse con el otorgamiento de un bono de monto apropiado para financiar el servicio de sala cuna en los siguientes casos: tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.”

A su vez, mediante Dictamen N°1024/021 de 17.02.2016, se precisa que:

“En el caso que no existan salas cunas autorizadas en el lugar de prestación de los servicios o en el domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para otorgar un bono compensatorio del beneficio.”

Seguidamente se han emitido diversos pronunciamientos que permiten a las partes convenir la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cuando la trabajadora no esté haciendo uso de dicho beneficio a través de alguna de las alternativas que establece el artículo 203 del Código del Trabajo, lo anterior, considerando las especiales características de la prestación de los servicios o bien las condiciones de salud del menor.

Ahora bien, el desarrollo de esta doctrina tiene su fundamento en el bienestar e interés superior del menor, lo que permite en determinados casos entender que empleador cumple con su obligación de otorgar el beneficio de sala cuna al proporcionar a la trabajadora un bono que compense el gasto en que habría incurrido en la sala cuna.

El criterio definido anteriormente fue modificado al abordar el caso del estado de salud del menor, en el que este Servicio mediante Dictamen Nro. 6758/086 de 24.12.2015, señaló que:

“el certificado 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 un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido”.

Agrega, el referido pronunciamiento que:

“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, respecto de las otras situaciones excepcionálísimas 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 este Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto."

De esta forma, respecto de aquellas situaciones de excepción definidas por la doctrina institucional corresponde que este Servicio se pronuncie caso a caso, previa revisión de los antecedentes, sobre la procedencia que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna.

Precisado lo anterior, toda empresa en que laboren veinte o más trabajadoras, cualquiera sea su edad o estado civil, estará obligada a disponer de salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que ellas puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años mientras trabajan. Igual obligación corresponde 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.

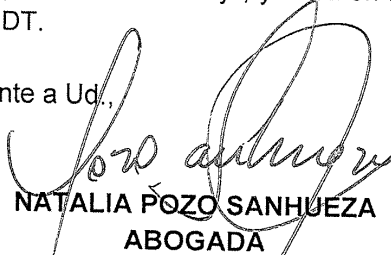
Sin perjuicio de lo expuesto, en el evento de concurrir alguna de las circunstancias de excepción que permiten al empleador dar cumplimiento a su obligación de proveer sala cuna a través del pago de un bono compensatorio de sala cuna, se requiere de un pronunciamiento previo por parte de este Servicio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que:

1.Toda empresa en que laboren veinte o más trabajadoras, cualquiera sean sus edades o estados civiles, estará obligada a disponer de salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que ellas puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años mientras trabajan.

2. En el evento que su empleador incurra en un incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, lo que corresponde es denunciar dicha contravención ante la Inspección del Trabajo, ya sea en forma presencial o bien a través del sitio web de la DT.

Saluda atentamente a Ud.,


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




LBP/CAS
Distribución

- Jurídico
- Partes