



571

ORDINARIO N°: _____ /

Jurídico

MATERIA:

Bono compensatorio de Sala Cuna.

RESUMEN:

1. El bono compensatorio de sala cuna debe cubrir la totalidad de los gastos que implica el cuidado del o la menor, siendo ilegal y contrario a derecho un bono de tal naturaleza que solo cubra parcialmente el desembolso que en este sentido incurre el o la trabajadora en cada caso.

2. La infracción legal antes señalada puede ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva, puesto que conforme establece el inciso final del artículo 208 del Código del Trabajo, este Servicio cuenta con facultades especiales de fiscalización y sanción en esta materia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa (S) de Departamento Jurídico de 28.03.2023.
- 2) Solicitud de 31.01.2023 de Sra. [REDACTED]

SANTIAGO, 19 ABR 2023

DE: JEFA (S) DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]
SANTIAGO
[REDACTED]

Mediante presentación de ANT. 2) se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a la situación dada por el pago de un bono compensatorio de sala cuna que la empresa paga a la trabajadora, por cuanto este asciende a \$150.000 pesos, monto que según afirma la solicitante no alcanza para pagar el total de gastos que

le representa el cuidado de su hijo. Cita jurisprudencia administrativa y judicial para justificar su solicitud.

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". De esta manera, el mencionado bono debe ser entregado por el total de los gastos en que incurre el o la trabajadora para financiar los cuidados del menor, resultando ilegal y contrario a derecho un bono compensatorio por un monto de dinero inferior que no alcance a cubrir dicha totalidad. Así lo ha reconocido, por lo demás, la jurisprudencia de este Servicio en Ord. N°1222 de 19.07.2022.

Asimismo, la situación planteada en el caso concreto puede ser denunciada ante la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva, desde que este Servicio cuenta con facultades especiales de fiscalización sobre la materia, tal como establece el inciso final del artículo 208 del Código del Trabajo.

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

1. El bono compensatorio de sala cuna debe cubrir la totalidad de los gastos que implica el cuidado del o la menor, siendo ilegal y contrario a derecho un bono de tal naturaleza que solo cubra parcialmente el desembolso que en este sentido incurre el o la trabajadora en cada caso.
2. La infracción legal antes señalada puede ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva, puesto que conforme establece el inciso final del artículo 208 del Código del Trabajo, este Servicio cuenta con facultades especiales de fiscalización y sanción en esta materia.

Saluda atentamente a Ud.,



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control