



Derección del Trabajo
Gobierno de Chile
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E294122 (2543) 2023

jurídico

173

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, porque el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 15.02.2024, 01.12.2023 y de 05.01.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Ordinario N°657, de 15.11.23, de Secretario General de la Corporación Municipal de Quinchao, y sus antecedentes adjuntos.

SANTIAGO, 11 MAR 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Se ha recibido por este Servicio, su presentación del antecedente 2) mediante las cuales solicita pronunciamiento respecto al acuerdo arribado entre usted como empleador y la trabajadora doña [REDACTED] correspondiente al pago de bono compensatorio de sala cuna, atendido que en la ciudad de Achao, perteneciente a la comuna de Quinchao, no existen salas cunas y/o jardines infantiles particulares con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Ministerio de Educación. Consta en los antecedentes acompañados, que la trabajadora tiene una jornada de 38 horas semanales, y que el bono compensatorio ofrecido asciende a la suma de \$120.000.

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

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°0059/0021¹, 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 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, 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°642/41², 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.

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

² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html>

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°1438³, de 20.11.2023, citando jurisprudencia administrativa 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*”.

Con todo, cumple agregar, que la jurisprudencia de este Servicio precisa, en el Ordinario N°1495⁴ de 31.08.2022 que:

“(...) en cualquiera de las circunstancias que hacen procedente el pago de un bono compensatorio de sala cuna su monto 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 propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al momento de acordar esta modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna”.

A propósito del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Ordinario N°1064⁵ 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...”

Aplicando lo expuesto al caso puntual que se analiza, es dable sostener, que si atendidas las características especiales de la prestación de los servicios de la madre trabajadora 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 y, en el requerimiento por usted presentado, este Servicio ya se ha pronunciado en cuanto al monto ofrecido por el empleador, en el sentido de que no satisface los gastos de cuidado de un menor.

En consecuencia, sobre la base de la normativa invocada cumple con informar a usted, que no resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203

³ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125239.html>

⁴ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122660.html>

⁵ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122337.html>

del Código del Trabajo, porque el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/AGS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- IPT Chiloé
- Control