

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E324983(136)2024

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 247,

ACTUACIÓN:  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sala cuna. Bono compensatorio. Inexistencia sala cuna autorizada.

**RESUMEN:**

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios 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 y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de de Puerto Natales.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Instrucciones de 19.03.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en derecho;
- 2) Correo electrónico de 14.02.2024 de doña [REDACTED];
- 3) Correos electrónicos de 30.01.2024 y 14.02.2024 de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 4) Ord. N°117 de 21.12.2023, de don Carlo Gorziglia Sain, Director Regional del Trabajo de Región de Magallanes y Antártica Chilena;
- 5) Presentación de 05.09.2023, de doña [REDACTED];

SANTIAGO 25 ABR 2024

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. (TA) [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
PUERTO NATALES  
REGIÓN DE MAGALLANES

Mediante documento del Ant. 4), se ha derivado su presentación de Ant. 5) mediante la cual Ud. ha solicitado se le autorice para pactar un bono compensatorio de sala cuna con doña [REDACTED], por un monto de \$300.000, atendida la inexistencia de un establecimiento que cuente con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la comuna de Puerto Natales; adjuntando copia del acuerdo de bono compensatorio de sala cuna suscrito con dicha trabajadora, de fecha 05.09.2023.

En efecto, con fecha 30.01.2024 y 14.02.2024, se le requirieron mediante correos electrónicos de Ant.2) los siguientes antecedentes necesarios para resolver su consulta, a saber: copia actualizada del contrato de trabajo de la dependiente y certificado de nacimiento del hijo/a menor; los que fueron remitidos mediante documento del Ant.1).

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

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° 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°2233/129<sup>1</sup>, de 15.07.2002, la obligación de disponer salas cuna que recaen 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°642/41<sup>2</sup>, 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.

Lo anterior encuentra su fundamento principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionales 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.

<sup>1</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-63384.html>

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

En consideración a lo descrito en el párrafo anterior, y de que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, siempre se requerirá un pronunciamiento de este Servicio, y que para resolver se analizará y ponderará cada situación en particular, considerando las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor, previo a autorizar el otorgamiento del bono por parte del empleador.

En concordancia con lo expuesto precedentemente, el Dictamen N°6758/86<sup>3</sup>, de 24.12.2015, establece lo siguiente:

*"Cabe hacer notar, que 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.*

*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, que respecto de las otras situaciones excepcionalísimas 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 esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto".*

A continuación, se hace presente que el monto a pactar 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 domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al acordar este cumplimiento alternativo y excepcional, y ser actualizado de ser necesario.

Ahora bien, de la revisión de estos antecedentes aportados, es posible concluir que la trabajadora individualizada anteriormente es madre del menor de dos años de iniciales D.A.V.G. Asimismo, que ella tiene su domicilio y lugar de trabajo en la comuna de Puerto Natales y que, con fecha 05.09.2023, ha llegado a un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala, por la suma de \$300.000.- debido a la inexistencia de salas cunas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo en la comuna de Puerto Natales.

Por otra parte, y examinada la página web de la Subsecretaría de Educación Parvularia, dependiente del Ministerio de Educación, [www.parvularia.mineduc.cl](http://www.parvularia.mineduc.cl) y revisado el listado de salas cunas y jardines infantiles particulares que cuentan con autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Educación, actualizado al 15.01.2024, se pudo establecer que no existen establecimientos que reúnan dicho requisito en la localidad de Puerto Natales, de la Región de Magallanes y Antártica

<sup>3</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108200.html>

Chilena, lugar en que tiene su domicilio particular y laboral la trabajadora de que se trata.


De esta manera, se configura una de las hipótesis en que la jurisprudencia administrativa de este Servicio permite compensar en dinero la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna que recae sobre el empleador.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que se autoriza a la Corporación Municipal de Panguipulli a pagar a la trabajadora, doña [REDACTED], el bono compensatorio del beneficio de sala cuna acordado, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Puerto Natales.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO



  
GMS/LBP  
Distribución  
-Jurídico  
-Control  
-Partes