



1924 **100** Años 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e informes en  
Derecho  
E316676(2031)2024

*Jurídico*

065

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sala cuna. Bono compensatorio. Jornada de trabajo.

**RESUMEN:**

- 1) 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 y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, se mantenga la jornada laboral de la trabajadora, la que implica trabajar en horarios en los que, por regla general, no funcionan los establecimientos de sala cuna.
- 2) Esta Dirección carece de competencia para determinar si el bono compensatorio de sala cuna tiene el carácter de imponible, toda vez que el conocimiento de dicha materia le corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Correo electrónico de 03.12.2024, de empresa Swanson Industries Chile S.A.
- 2) Correo electrónico de 02.12.2024, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, Departamento Jurídico.
- 3) Ord. N°200-39910/2024 de 11.11.2024, de Directora Regional de Antofagasta, recibido con fecha 02.12.2024.
- 4) Correo electrónico de don [REDACTED] representación de empresa Swanson Industries Chile S.A.

14 FEB 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SR. [REDACTED]

**ABOGADO**  
**EMPRESA SWANSON INDUSTRIES CHILE S.A.**

Mediante documento del antecedente 4), Ud. ha solicitado se le autorice el cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna mediante el pago de un bono compensatorio, por un monto de \$300.000, respecto de la trabajadora [REDACTED], atendido que su jornada de trabajo se encuentra afecta a un sistema de turnos 7X7 –siete días de trabajo por siete de descanso- con un horario de 08:00 a 19:00 hrs, el que resulta incompatible con el horario de atención de la sala cuna proporcionada por la empresa. De igual forma, consulta por la calidad de imponible o no de dicho bono compensatorio, en caso de ser autorizado.

Al respecto, corresponde señalar que los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo disponen, respectivamente, lo siguiente:

*“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.*

*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”.*

Al tenor de la disposición legal citada, la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N°2233/129, de 15.07.2002, dispone que el empleador puede cumplir su obligación de disponer sala 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.

Conforme con 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, de 05.02.2004, autorizando la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, en determinados casos y atendido diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicio de la madre trabajadora, el que laboren en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, actualmente, el Ministerio de Educación, o 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 excepcionalísimas y debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda acordar 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 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 que para resolver analizará y ponderará cada situación en particular, considerando las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora, previo a autorizar el otorgamiento del bono por parte del empleador.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a la fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio, precisando que:

*"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.

Establecido lo anterior, cumple anotar que se han tenido a la vista el contrato de trabajo de doña [REDACTED], con sus anexos, el certificado de nacimiento de su hija menor de iniciales J.I.P.V y el pacto sobre bono compensatorio de sala cuna de 01.09.2024, que da cuenta del acuerdo sobre el pago de dicho bono y su monto.

Pues bien, del análisis de dichos documentos y, en especial, del contrato individual de la trabajadora doña [REDACTED], aparece que ella se desempeña como ayudante mecánico con un régimen de turnos 7x7, compuesto por siete días de trabajo continuos seguidos por siete días de descanso continuos, con un horario de 07:00 a 19:00 hrs, en virtud de un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos autorizado por este Servicio.

De lo expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por la que se consulta se desarrolla en un régimen que implica que el inicio o el término de la misma se produzca en un horario en que los diversos establecimientos de salas cunas se encuentran cerrados y sin atención, lo que implica para la madre trabajadora que se encuentra en tal situación, la imposibilidad de hacer uso efectivo de dicho beneficio.

De esta manera, en la especie, se está en presencia de un caso calificado que faculta a este Servicio para autorizar a las partes para convenir el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos por esta Dirección en cuanto a su monto y forma de otorgamiento.

Ahora bien, en cuanto a si el bono compensatorio del beneficio de sala cuna tiene o no el carácter de imponible, es del caso precisar, previamente, que mediante Ord. N°4626 de 09.09.2015, respecto a si el beneficio en comento constituye remuneración para los efectos del pago de imposiciones, este Servicio señaló lo siguiente: *"(...) que para que una contraprestación pueda denominarse remuneración ha de tratarse de dinero o, de modo adicional al dinero, especies valuables en dinero, teniendo como causa de la misma el contrato de trabajo.*

*Asimismo, se desprende que claramente no constituirán remuneración aquellas asignaciones que se encuentren dentro de aquellas que específicamente se mencionan en el inciso segundo de la norma legal recién transcrita.*

*De acuerdo con lo expuesto, el bono de que se trata, supone el pago de una cantidad de dinero mensual por el monto que resulte apropiado para que la madre trabajadora financie el cuidado del menor en su casa. De esta manera, aparece inequívocamente que la naturaleza del beneficio es de carácter compensatorio, pues busca resarcir a la trabajadora, en la particular situación analizada, del costo asociado al gasto en que incurriría por el referido concepto".*

En el mismo sentido, mediante el Ord. N°4257, de 28.10.2011, se señaló que: *"(...) en referencia a la consulta de que, si el beneficio monetario sustitutivo de sala cuna constituye remuneración, cabe señalar que el mismo no reviste tal carácter, atendida su naturaleza de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos en que incurre la madre trabajadora en el cuidado de sus hijos menores de dos años".*

Luego, resulta pertinente considerar que no compete a esta Dirección pronunciarse respecto a si el referido bono compensatorio de sala cuna tiene carácter imponible, por cuanto el conocimiento de dicha materia recae en la Superintendencia de Seguridad Social.

Lo anterior, en conformidad con lo expuesto por este Servicio mediante Ord. N°3382 de 25.07.2017, en el sentido que: *"(...) de conformidad a lo previsto en el artículo 38 letra e) de la ley N° 16.395, de 1966, que fija el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, incumbe a dicho Organismo "Fijar la interpretación de las leyes y reglamentos de previsión social y ordenar a las instituciones sometidas a su fiscalización que se ajusten a esta interpretación".*

*Señalado lo anterior, corresponde a dicha Superintendencia determinar si el pago del bono compensatorio de sala cuna es imponible o no, no obstante, se acompaña la opinión de este Servicio en cuanto a la naturaleza no remuneracional que aquel reviste, teniendo presente que, de conformidad al inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 18.575 -Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado-, los Órganos de la Administración del Estado, deberán cumplir sus cometidos con estricta observancia del principio de coordinación".*

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

1) 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 y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, se mantenga la jornada laboral de la trabajadora, la que implica trabajar en horarios en los que, por regla general, no funcionan los establecimientos de sala cuna.

2) Esta Dirección carece de competencia para determinar si el bono compensatorio de sala cuna tiene el carácter de imponible, toda vez que el

conocimiento de dicha materia le corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA ROZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



  
GMS/LSP  
Distribución  
-Jurídico  
-Control  
-Partes