



1924 100 Años 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E366793-216923(240)2025

ORDINARIO N°: 165

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono compensatorio. Inexistencia sala cuna autorizada.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente autorizar que las partes convengan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna en caso de ausencia de sala cuna autorizada por el Ministerio de Educación que ofrezca el servicio de sala cuna, si el monto ofrecido a la trabajadora por el empleador no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 10.03.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Derivación por GESDOC con fecha 23.12.2024, de Inspección Comunal del Trabajo de Parral, recibida con fecha 13.02.2025.
- 3) Ord. N°0132 de 11.12.2024, de Inspector Comunal del Trabajo de Parral.
- 4) Presentación de 12.08.2024, de empresa Fundación Educacional Santa Teresita del Niño Jesús.

20 MAR 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. [REDACTED]
EMPRESA FUNDACIÓN EDUCACIONAL SANTA TERESITA DEL NIÑO JESÚS
adm.misioneras@gmail.com
MATURANA N°745
SANTIAGO

Mediante documento del antecedente 4), Ud. ha solicitado se le autorice para convenir con la trabajadoras doña [REDACTED] un bono compensatorio de sala cuna, que le corresponde por su hija I.A.P.M., atendida la circunstancia de que, en las localidades de Parral y Retiro, donde reside y trabaja la dependiente, no existe un establecimiento particular que cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado.

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 o residen en lugares en que no existen servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del 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 excepcionales 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 excepcionales 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 acompañan a la solicitud: el contrato de trabajo de doña [REDACTED] el certificado de nacimiento de su hija menor de iniciales I.A.P.M. y el pacto sobre bono compensatorio de sala cuna entre las partes, de fecha 31.07.2024, que da cuenta del acuerdo sobre el pago de un bono compensatorio de sala cuna y su monto.

Ahora bien, de la revisión de estos antecedentes, es posible concluir que la trabajadora [REDACTED] es madre de la menor de dos años de iniciales I.A.P.M. Asimismo, que dicha trabajadora tiene su domicilio en la comuna de Parral y su lugar de trabajo en la comuna de Retiro y que, con fecha 31.07.2024, ha llegado a un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala, debido a la inexistencia de salas cunas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo en dichas localidades.

Así también, cumplo con indicar que se ha revisado la Nómina de Establecimientos Particulares que imparten Educación Parvularia que se encuentran autorizados para su funcionamiento por el Ministerio de Educación, actualizada al 14.02.2025, verificando que no existen establecimientos que reúnan dicho requisito en las localidades de Parral y Retiro, ambas de la Región del Maule, lugares en que, como se expresara, tiene su domicilio particular y laboral la trabajadora de que se trata, respectivamente.

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.

Sin embargo, resulta preciso recordar que cuando este Servicio ha emitido pronunciamientos autorizando la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del niño, ha indicado que esa cantidad debe representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

En tal sentido el Ordinario N°4626, de 09.09.2015, ha precisado respecto de la naturaleza compensatoria de dicho beneficio que: *"(...) 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".*

Enseguida, para suscribir el acuerdo respectivo en la situación descrita, resulta necesario tener presente que, al tenor de lo dispuesto mediante Ordinario N°3717 de 11.11.2002, *"(...) el monto del bono compensatorio que se pague a la*

madre para dar cumplimiento a la obligación de que se trata debe ser adecuado para financiar íntegramente los servicios de quien cuida al menor en su propia casa",

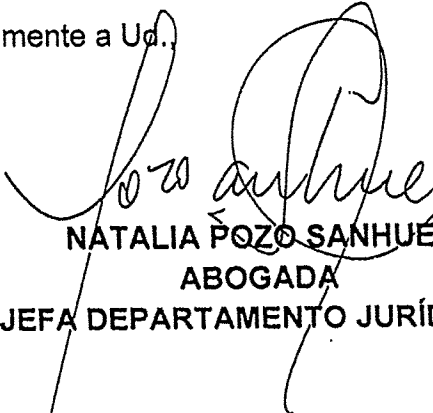
Por tanto, el acuerdo de bono compensatorio suscrito libremente por las partes se encuentra circunscrito al otorgamiento de un monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor (Aplica Ordinario N°3717 de 11.11.2002), puesto que el beneficio consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo es irrenunciable al tenor de lo dispuesto en los artículos 5°, inciso 2° y 195, inciso 4°, del Código del Trabajo (Aplica Dictamen N°3282/95 de 12.08.2003).


De esta suerte, al analizar el monto que se ha acordado pagar por concepto de sala cuna en el caso concreto, a la luz de lo expuesto precedentemente, se advierte que el mismo no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de dos menores en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que el empleador no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Conforme con lo expuesto, el cumplimiento de la obligación en análisis, es susceptible de ser fiscalizado por esta Dirección del Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 506 del señalado cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que no resulta jurídicamente procedente autorizar que las partes convengan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna en caso de ausencia de sala cuna autorizada por el Ministerio de Educación que ofrezca el servicio de sala cuna, si el monto ofrecido a la trabajadora por el empleador no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.)


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MCC/CP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes