



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.129085/2024 ✓

Jurídico

ORDINARIO N°: 364

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección a la Maternidad; Sala Cuna; Bono compensatorio;

RESUMEN:

Informa lo que indica.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 19.05.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Oficio Ordinario N° 1322-10920/2025 de 13.03.2025 de ICT Santiago Oriente.
- 3) Presentación de 16.05.2024 de Constructora Carran S.A.

SANTIAGO, 02 JUN 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: CONSTRUCTORA CARRAN S.A.
[REDACTED]

Mediante presentación de ANT. 3), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico para determinar si procede el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, en beneficio de la trabajadora [REDACTED], por ser la única forma de dar cumplimiento al beneficio, por no existir sala cunas debidamente reconocidas o autorizadas por el Ministerio de Educación en la ciudad de La Serena, y atendidas las especiales condiciones de salud médicas del menor.

Al respecto, cumplo 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, 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, 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.

En atención a lo señalado en el párrafo precedente, y considerando que se trata de una situación de carácter excepcional, será siempre necesario un pronunciamiento por parte de este Servicio, debiendo analizarse y ponderarse cada caso en concreto.

No obstante, en la especie, no se acompañan los antecedentes necesarios que permitan fundamentar debidamente su solicitud, referida especialmente a la inexistencia de servicios de sala cuna autorizados por el Ministerio de Educación.

En todo caso, respecto de la salud del menor, cabe hacer presente a Ud. que el dictamen N°6758/086 de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina de este Servicio, en los siguientes términos:


"El certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido".


Corresponde destacar que, en cualquiera de las circunstancias que hacen procedente que las partes convengan el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, el monto acordado debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio en la medida que este permita la atención y cuidado del menor. En efecto, la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cumple un rol de reemplazo del beneficio legal establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en el Dictamen N°4951/078 de 10.12.2014.

Sostener lo contrario implicaría, por una parte, la renuncia a un beneficio de carácter legal, acto que se opone a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2 del Código del Trabajo, precepto que recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, y por otra, una contravención a la modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna.

Es todo cuanto puedo informar.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control