



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 180104 (1155) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 1723 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Bono compensatorio de Sala Cuna.

RESUMEN:
El sentido del bono compensatorio de Sala Cuna es cubrir en forma total los gastos que dicho servicio genera, de manera que, el otorgamiento de un bono compensatorio por Sala Cuna que es insuficiente para costear dicho gasto es un incumplimiento a la obligación que sobre el empleador hace recaer el artículo 203 del Código del Trabajo, y por lo tanto, procede que dicha circunstancia se denuncie ante la Inspección del Trabajo respectiva o se ejerzan las acciones judiciales para obtener el cumplimiento íntegro de la obligación.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 21.09.2022 de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Solicitud de 16.08.2022 de Sra. Joselin Zunilda Herrera Avendaño.

SANTIAGO, 04 OCT 2022

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. JOSELIN ZUNILDA HERRERA AVENDAÑO
ARTURO PÉREZ CANTO N°660 DEPTO. N°301
CONCEPCIÓN.**

Mediante presentación de ANT. se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la situación dada por el otorgamiento de un bono compensatorio por Sala Cuna, que según se afirma, no es suficiente para financiar el costo de dicho servicio y, además, la empresa no cuenta con una Sala Cuna para proporcionar a sus trabajadoras.

Al respecto, cúpleme informar que el inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo "Art. 203. 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.”

La reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Ord. N°1.751 de 24.04.2017, ha señalado que: *“la obligación que pesa sobre el empleador en orden a disponer de sala cuna para que sus trabajadoras dejen a sus hijos menores mientras desempeñan sus labores, puede ser cumplida por éste a través de las siguientes modalidades:*

- 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.”*

Añade el pronunciamiento: *“Como se advierte, el legislador ha sido categórico al establecer tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, de manera que si una de esas alternativas se torna imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible. Acorde con lo anterior, esta Dirección ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en la norma legal en comento mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna”.*

Dicho lo anterior, cabe señalar que, en casos excepcionales este Servicio ha autorizado el otorgamiento de un bono compensatorio por los gastos que implica el financiar el servicio de Sala Cuna o cuidado del menor, por ejemplo, en Ord. N°5527 de 15.11.2017, siempre que en los hechos no sea posible cumplir con la obligación de otorgar dicho beneficio bajo ninguna de las tres modalidades que establece el legislador, como ocurre con el caso del menor que padezca de problemas médicos que aconsejen no enviarlo a Sala Cuna, y que dicha situación esté debidamente certificada por un facultativo competente que así lo prescriba. En dicha circunstancia, sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo, las partes pueden llegar a un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio.

Asimismo, el certificado médico expedido por facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente para que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de beneficio de sala cuna, tal como concluye el Ord. N°726 de 11.05.2022.

A su vez, la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo hace exigible igualmente que el empleador cumpla con la obligación de proveer el derecho de sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, según Dictamen N°1884/14 de 11.06.2020.

Por otra parte, en el resto de los casos en que las especiales condiciones de la prestación de servicios hagan imposible que el empleador pueda cumplir con el otorgamiento del derecho referido, utilizando alguna de las tres modalidades que establece el artículo 203 del Código del Trabajo, las solicitudes para sustituir el beneficio en comento por un bono compensatorio deben ser presentadas ante esta Dirección para que, previo análisis de los antecedentes aportados, se evalúe la procedencia de su pacto.

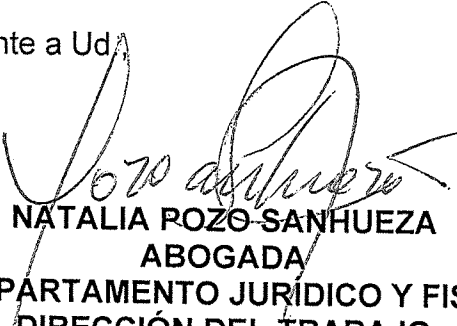
De esta manera, conforme Ud. señala, se le otorga un bono compensatorio por Sala Cuna por una cantidad que resulta insuficiente, pero no menciona si dicho acuerdo ha nacido por la imposibilidad de aplicar las tres modalidades de cumplimiento que señala el legislador en el artículo 203 del Código del Trabajo.


No obstante lo anterior, el sentido del bono compensatorio de Sala Cuna es cubrir en forma total los gastos que dicho servicio genera, de manera que, el otorgamiento de un bono compensatorio por Sala Cuna que es insuficiente para costear dicho gasto es un incumplimiento a la obligación que sobre el empleador hace recaer el artículo 203 del Código del Trabajo, y por lo tanto, procede que dicha circunstancia se denuncie ante la Inspección del Trabajo respectiva o se ejerzan las acciones judiciales para obtener el cumplimiento íntegro de la obligación.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

El sentido del bono compensatorio de Sala Cuna es cubrir en forma total los gastos que dicho servicio genera, de manera que, el otorgamiento de un bono compensatorio por Sala Cuna que es insuficiente para costear dicho gasto es un incumplimiento a la obligación que sobre el empleador hace recaer el artículo 203 del Código del Trabajo, y por lo tanto, procede que dicha circunstancia se denuncie ante la Inspección del Trabajo respectiva o se ejerzan las acciones judiciales para obtener el cumplimiento íntegro de la obligación.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA ROZO-SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LBP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes