

ORDINARIO N°: 1732

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono Compensatorio.

RESUMEN:

Para determinar la procedencia del pago del denominado bono compensatorio del beneficio de sala cuna, así como la obligación de rendir cuenta, se debe considerar lo expuesto en el presente informe y la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 21.09.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de 10.08.2022, de doña ()

SANTIAGO, 04 OCT 2022

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

A: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación señalada en el Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en materia de bono compensatorio del beneficio de sala cuna, respecto al certificado emitido por un facultativo sobre la salud del menor, así en cuanto a determinar la validez de que el empleador otorgue un determinado monto por este concepto distinto al fijado por la respectiva sala cuna.

Sobre el particular, cabe señalar que artículo 203 del Código del Trabajo establece que toda empresa que ocupe veinte o más trabajadoras deberá mantener salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que las madres dependientes puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años y que 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.

Asimismo, se establece que el empleador igualmente cumple con la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, si paga los gastos directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el cual debe ser elegido por él de entre aquellos que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En armonía con lo anterior, existe variada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en el Dictamen N°59/2 de fecha 07.01.2010, que señala que la obligación de disponer de sala cuna puede ser cumplida por el empleador a través de tres 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 encuentran en la misma área geográfica.
- 3) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que la madre trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

A su vez, mediante Ord.N°4641 de fecha 24.11.2014, este Servicio ha precisado que el empleador debe cumplir con su obligación de proporcionar sala cuna a sus trabajadoras a través de las tres alternativas citadas precedentemente, de modo tal que si una de ellas se torna imposible deberá cumplir con aquella que le resulte factible.

Ahora bien, respecto a la salud del menor, el Dictamen N°6758/86 de fecha 24.12.2015, estableció en lo pertinente que *"...Sin perjuicio de lo anterior, la misma jurisprudencia ha autorizado, en ciertos casos, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, teniendo presente las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, dentro de las cuales, a modo ejemplar, se contemplan las circunstancias de que ellas se desempeñen en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, por lo cual durante el desarrollo de sus funciones están separadas de sus hijos, que presten servicios en horario nocturno o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna."*

Y el mismo Dictamen considera que *"...un certificado médico, expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo considerari, 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."*

A su vez, el Ord. N°2217 de fecha 28.07.2020, estableció que *“...no es posible desconocer que en aquellos casos en que exista un certificado médico que aconseje la no concurrencia del menor a sala cuna, la única forma de dar cumplimiento a la obligación que recae sobre el empleador, es a través del pago de un bono que compense los gastos que irroga el cuidado del menor en su domicilio. De tal suerte, las partes deberán proponer las bases de arreglo que les permitan alcanzar un consenso respecto al pago del bono compensatorio.”*

Por otro lado, este Servicio ha dado cuenta que el bono compensatorio por el beneficio de sala cuna es un monto en dinero que viene a compensar el gasto que debe realizar la madre trabajadora para que un tercero ejerza labores de cuidado de los niños y niñas, por tanto, es un monto en dinero que debe entregarse directamente a la madre trabajadora que ha tenido que pagar por estos servicios.

Al efecto, el Dictamen N°2235/021 de 16.06.2014 se pronuncia en la materia, señalando: *“Establecido que el bono compensatorio del beneficio de sala cuna no es constitutivo de remuneración, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente incluir el mismo en la liquidación de remuneraciones, sin perjuicio de suscribir un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado por tal concepto, con expresa declaración de la cantidad recibida, lo que, en opinión de este Servicio, bastaría para acreditar dicho pago y dar por cumplida la obligación de sala cuna mediante la modalidad aludida.”*

Pronunciándose sobre lo citado, el Ord. N°4211 de fecha 10.08.2018, señala: *“En armonía con lo señalado, podemos colegir que no existe obligación legal para que la trabajadora acredite a su empresa el “gasto efectivo” incurrido en el cuidado del menor, en virtud del pago del bono de sala cuna acordado, por cuanto se trata de una modalidad de cumplimiento de una obligación legal, al que se encuentra sujeto el empleador.”*

En este mismo sentido se pronuncia el Ord. N°3382 de fecha 25.07.2017, señalando que *“...el bono compensatorio de sala cuna que pague el empleador (...) no reviste el carácter de remuneración, en la medida que se trate de un monto equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permita financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.”*

En ese mismo sentido se podría concluir que, un valor superior a dicho gasto constituiría remuneración de conformidad al artículo 41 inciso 1 del Código Laboral.

Precisado lo anterior, se concluye que el hecho de que se pague sin necesidad de rendición de cuenta, en nada altera la naturaleza no remuneracional de dicho bono compensatorio de sala cuna, de acuerdo a las consideraciones explicitadas en el cuerpo del presente oficio.”

En virtud de lo anterior, es posible colegir que la madre trabajadora no tiene la obligación de rendir cuenta a su empleador el pago a una tercera persona por el cuidado de sus hijos. Así las cosas, al no constituir remuneración, es posible que el empleador suscriba un instrumento de cualquier denominación con el objeto de acreditar dicho pago, lo que bastaría para dar por cumplida la obligación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., para determinar la procedencia del pago del denominado bono compensatorio del beneficio de sala cuna, así como la obligación de rendir cuenta, se debe considerar lo expuesto en el presente informe y la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,



[Handwritten signature]
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFESA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD
Distribución:
 -Partes
 -Jurídico
 -