



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E185216(1240)2022

ORDINARIO N°: 1803 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina

**MATERIA:**

Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**

Se autoriza el pago de un bono compensatorio de sala cuna por no existir en el lugar en que viven y laboran las trabajadoras una sala cuna particular.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Correo electrónico de 28.09.2022 y 29.09.2022, de Jefa Recursos Humanos.
- 2) Correo electrónico de 27.09.2022 y 30.09.2022, de abogada de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación de 22.08.2022, de ESPOL S.A.

**SANTIAGO,**

13 OCT 2022

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

**A: GERENTE GENERAL**  
**ESPOL S.A.**

Mediante presentación del ANT. 3) solicita que este Servicio autorice de forma retroactiva los pactos sobre pago de un bono compensatorio de sala cuna celebrados con las trabajadoras que individualiza, por las razones que indica.

Señala que las trabajadoras Sras. [REDACTED] y [REDACTED], ambas Operadoras de Bodega, se reintegraron a sus trabajos en las dependencias de la empresa ubicada en Lote G1, Parque Industrial, Lautaro, el 29.01.2022 y 15.03.2022, respectivamente, una vez terminado el descanso post natal.

Agrega que no pudo dar cumplimiento a su obligación de otorgar el beneficio de sala cuna a través de alguna de las modalidades establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo puesto que los establecimientos de sala cuna ubicados en

Lautaro, lugar en el que prestan servicios las trabajadoras, son gratuitos, funcionan con el sistema de cupo y pertenecen a la JUNJI o bien a la Fundación INTEGRA.

Finalmente, señala que la trabajadora Sra. [REDACTED] se reintegró a sus funciones de Operadora de Bodega con fecha 03.06.2021, oportunidad en que se acordó que efectuara teletrabajo y además se pactó el pago de un bono compensatorio de sala cuna, lo anterior, debido al estado de salud del menor, obligación que cesó el 15 de mayo de 2022 por haber cumplido el menor dos años de edad.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en los Dictámenes Nros 3285/95 de 12.08.2003, 642/41 de 05.02.04, 4951/078 de 10.12.2014, señala que:

"el derecho a sala cuna puede compensarse con el otorgamiento de un bono de monto apropiado para financiar el servicio de sala cuna en los siguientes casos: tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna."

Dicha doctrina encuentra su fundamento en el bienestar e interés superior del menor, lo que permite en determinados casos entender que el empleador cumple con su obligación de otorgar el beneficio de sala cuna al proporcionar a la trabajadora un bono que compense el gasto en que habría incurrido en sala cuna.

En tal sentido y considerando que se trata de una situación de carácter excepcional, este Servicio ha señalado en el Ordinario N°701 de 07.02.2011 que:

"(...) se requiere de un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor"

Sin perjuicio de lo expuesto, mediante la emisión del Dictamen N°6758/086 de 24.12.2015, se reconsideró parcialmente la doctrina vigente a la fecha respecto de aquellas solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que tuvieran por fundamento la imposibilidad del menor de asistir a una sala cuna por razones de salud, en los términos que se indican:

" 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"

Precisa el referido pronunciamiento 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 excepcionálísimas 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."

De lo expuesto se concluye que en cualquiera de las circunstancias que hacen procedente el pago de un bono compensatorio de sala cuna su monto 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 propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al momento de acordar esta modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna.

En efecto, la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cumple un rol de reemplazo de un beneficio legal establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en los Dictámenes Nros. 4951/078 de 10.12.2014 y 4037/070 de 03.08.2016.

En el mismo orden de ideas, este Servicio ha señalado, entre otros, en los Ordinarios Nros.3897 de 13.08.2019 y 436 de 04.02.2021, que:

"no resulta procedente autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna de forma retroactiva toda vez que la aprobación que este Servicio otorga a un acuerdo de tal naturaleza no solo implica una revisión de los antecedentes en que se funda, entre ellos, el acuerdo celebrado entre el empleador y la trabajadora en torno al pago de un bono compensatorio y el monto del mismo, sino que supone su aplicación a futuro, es decir, para cubrir el período en que el empleador debe dar cumplimiento al beneficio de sala cuna a través de alguna de las alternativas establecidas en el artículo 203 del Código de Trabajo."

Ahora bien, respecto del pacto sobre pago de bono compensatorio de sala cuna celebrado con la trabajadora Sra. [REDACTED] el que cesó al cumplir el menor dos años, no corresponde autorizarlo atendido lo concluido en el Dictamen N°6758/086 de 24.12.2015.

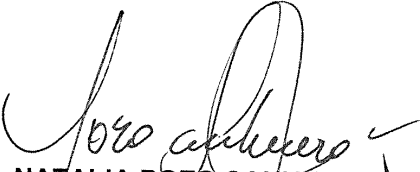
Seguidamente, respecto de las trabajadoras Sras. [REDACTED] y [REDACTED] se acompañaron los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos, como también aquél en que consta el acuerdo sobre el pago de un bono compensatorio de sala cuna y su monto, y los certificados de nacimiento de los menores. Asimismo, se corroboró en la pág. web de la Subsecretaría de Educación Parvularia que en la ciudad de Lautaro no existen salas cunas particulares que ofrezcan el servicio de cuidado de menores.<sup>1</sup>

<sup>1</sup><https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/11/06.09.2022-Listado-de-establecimientos-particulares-certificados.pdf>


De esta forma, se configura una de las hipótesis en que la jurisprudencia administrativa de este Servicio permite compensar en dinero la obligación que recae sobre el empleador de otorgar el beneficio de sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumplo con informar a Ud. que se autoriza a la empresa ESPOL S.A. pagar a sus trabajadoras Sras. [REDACTED], el bono compensatorio de sala cuna acordado.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
**LEP/CAS**  
**Distribución**  
- Jurídico  
- Partes