



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E184509(1274)2022

*Jurídico*

1924

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Bono compensatorio de Sala Cuna.

**RESUMEN:**

No resulta procedente autorizar el acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna toda vez que los antecedentes acompañados por el empleador resultan insuficientes para dar por cumplida la obligación que le impone el artículo 203 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 25.10.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ord. N°154 de 06.09.2022, de Inspectora Provincial del Trabajo Arauco-Lebu.
- 3) Presentación de 22.08.2022, de [REDACTED] Rep. legal de Corporación Educacional Gaspar Cabrales.

SANTIAGO, 07 NOV 2022

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

A:

CORPORACION EDUCACIONAL GASPAR CABRALES

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante Oficio del antecedente 2) se ha derivado presentación del antecedente 3) por la que solicita un pronunciamiento que autorice o rechace la posibilidad de sustituir la obligación de proporcionar sala cuna por un bono mensual en dinero.

Señala que ante la inexistencia de sala cuna en la comuna de Los Alamos y atendida la lejanía del domicilio de la trabajadora con la sala cuna más próxima, es que esta última solicitó conmutar su derecho a sala cuna con el pago de un bono compensatorio del beneficio, petición que la parte empleadora comparte.

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

Este Servicio se ha pronunciado en su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes Nros. 642/41 de 05.02.04, 4951/078 de 10.12.2014 y Ordinario N°4626 de 09.09.2015, en el sentido 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*”

En ese contexto se han emitido diversos pronunciamientos que facultan a las partes para convenir y/ acordar la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cuando la trabajadora no esté haciendo uso de dicho beneficio a través de una de las alternativas que contempla el artículo 203 del Código del Trabajo, lo anterior, considerando las especiales características de la prestación de los servicios o bien las condiciones de salud del menor.

En efecto, la doctrina elaborada por esta Institución se encuentra fundamentada en el bienestar e interés superior del menor, lo que permite en determinados casos entender que 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.

Ahora bien, por tratarse de una situación de carácter excepcional, este Servicio señala en el Ord. N° 701 de 07.02.2011, lo siguiente:

“(…), 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”, criterio que fue modificado al abordar el caso del estado de salud del menor, en que este Servicio mediante Dictamen Nro. 6758/086 de 24.12.2015, señaló que:

“*el certificado 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 un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido*”.

Agrega, el referido pronunciamiento que: “(…), lo anterior no obsta para 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”

Precisado lo anterior, para efectos de resolver solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que recaigan sobre las restantes

hipótesis recogidas por este Servicio en su jurisprudencia administrativa, se requiere de un análisis previo de los antecedentes y ponderación de los mismos, para cuyo efecto se debe acompañar junto a la presentación copia actualizada de contrato individual de trabajo de la trabajadora, certificado de nacimiento del menor, acuerdo suscrito entre las partes respecto del otorgamiento y aceptación del beneficio de bono compensatorio de sala cuna, documento por el que se acredite que ni en la ciudad en que reside la trabajadora ni en el lugar en que presta servicios existen salas cunas.

Además, se debe tener presente que el monto del bono debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien que permita solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, antecedentes que no fueron acompañados por el recurrente y que resultan relevantes para evaluar y autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, y consideraciones expuestas, cumple con informar a Ud. que:

No resulta procedente autorizar el acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna toda vez que los antecedentes acompañados por el empleador resultan insuficientes para dar por cumplida la obligación que le impone el artículo 203 el Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

*Natalia Pozo Sanhueza*  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADO  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LSP/CAS  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes