



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 260586 (1674) 2022

ORDINARIO N° 2222

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sala cuna, bono compensatorio.

RESUMEN:
La procedencia del bono compensatorio de sala cuna se encuentra asociado a la imposibilidad del empleador de dar cumplimiento al mandato legal o a las especiales características de la prestación de servicios de la madre trabajadora.

ANTECEDENTES:

- 1.- Instrucciones de 13.12.2022 de la Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovaciones y Estudios Laborales.
- 2.- Presentación de 22.11.2022, de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 26 DIC 2022

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

A: [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), usted solicita a esta Dirección del Trabajo se pronuncie acerca de la procedencia de que su empleador le pague un bono compensatorio de sala cuna, ya que se desempeña en modalidad de trabajo remoto, con una jornada desde las 7:00 hasta las 17:00 horas, razón por la cual no le acomoda llevar su hija menos de 2 años a sala cuna, pues esos establecimientos comienzan su atención con posterioridad al horario señalado.

Al respecto los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo dispone: *“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.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años."

Por su parte la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N°005/002¹ de 07.01.2010, dispone que el empleador puede cumplir su obligación de la sala cuna, según 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 encuentran en la misma área geográfica y,

3.- Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Siguiendo con la doctrina del Servicio, el Dictamen N°642/41² de 05.02.2004 autoriza en determinados casos la compensación económica de la obligación, en atención a las características especiales de la prestación de servicios de la trabajadora, esto es, *"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 resumen, si la empresa en la que presta servicios ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, se encuentra obligada a entregar el beneficio de sala cuna, mediante cualquiera de las alternativas precedentemente descritas.

Si atendida la especial prestación de servicios de la trabajadora, por excepción, se pacta un bono compensatorio de sala cuna este debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de este tipo.

La circunstancia que usted plantea en su presentación, no se enmarca dentro de las situaciones excepcionales de prestación de servicios de la madre, que permita por sí misma se otorgue un bono compensatorio de sala cuna. Lo

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97493.html>

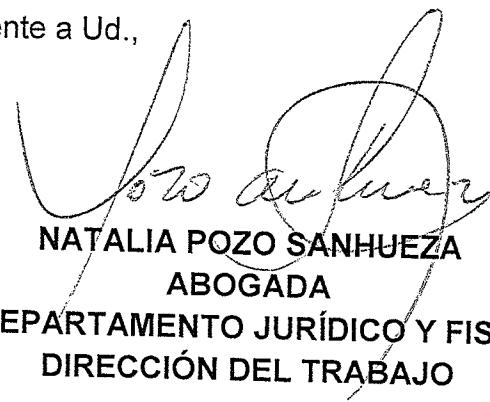
² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html>

anterior, sin perjuicio de lo que pueda ser convenido con su empleador de acuerdo al principio de la autonomía de la voluntad.

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

La procedencia del bono compensatorio de sala cuna se encuentra asociado a la imposibilidad del empleador de dar cumplimiento al mandato legal o a las especiales características de la prestación de servicios de la madre trabajadora.

Saluda atentamente a Ud.,



Natalia Pozo Sanhueza
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/CGD
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control