



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 265868 (1721) 2022

73

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna, bono compensatorio.

RESUMEN:

Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de la sala cuna, el empleador debe satisfacerla según las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe.

El monto ofrecido por el empleador a modo de compensación, no satisface los gastos que supone la atención de un menor en una sala cuna.

ANTECEDENTES:

1.- Instrucciones de 22.12.2022 de la Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovaciones y Estudios Laborales.

2.- Presentación de 28.11.2022, de doña [REDACTED]
[REDACTED]

SANTIAGO,

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

13 ENE 2023

A: [REDACTED]
[REDACTED]
CONCEPCION
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), usted solicita a esta Dirección del Trabajo se pronuncie acerca de la procedencia de pagar como bono compensatorio de sala cuna por un monto de \$63.410.- (sesenta y tres mil cuatrocientos diez pesos).

Funda su presentación en que la empresa no mantiene una sala cuna ni paga una externa para las trabajadoras y solo le ofrece un bono compensatorio

que no es suficiente para solventar los gastos del cuidado de un menor de edad. Agrega que se le estaría haciendo firmar un anexo de contrato donde acepta el monto del bono.

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 Ordinario N°761 de 11.02.2008, permite al empleador satisfacer la obligación de otorgar la sala cuna, mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad que debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención de la menor en la sala cuna, teniendo presente el carácter de irrenunciable de este beneficio.

A propósito del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Ordinario N°1064² de 17.06.2022, concluye que: *“el monto que se propone pagar por concepto de sala cuna, de \$120.000 (ciento veinte mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de esa naturaleza.”*

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

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

² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122337.html>

beneficio de sala cuna, mediante cualquiera de las alternativas precedentemente descrita.

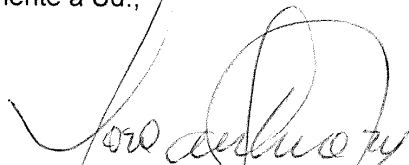
Por otra parte, si atendidas las condiciones de salud del menor, se pacta un bono compensatorio de sala cuna este debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de este tipo, que en el caso puntual por usted presentado, este Servicio ya se ha pronunciado en cuanto al monto ofrecido por el empleador, en el sentido que no satisface los gastos de cuidado de un menor.

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

Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de la sala cuna, el empleador debe satisfacerla según las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe.


No obstante, el monto ofrecido por el empleador a modo de compensación no satisface los gastos que supone la atención de un menor en una sala cuna.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

