



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E1094 (113) 2023

161

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono compensatorio.

RESUMEN:

Estando el empleador obligado a entregar el beneficio de sala cuna, debe satisfacer esta obligación 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, situación que deriva en que la empresa no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 25.01.2023, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (S).
- 2) Presentación, de 03.01.2023, de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 30 ENE 2023

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

A : [REDACTED]
[REDACTED]

Se ha recibido por este Servicio, su presentación del ANT.2) mediante la cual ha solicitado un pronunciamiento referido al monto que su empleador Rendic Hermanos S.A., local Unimarc de Huechuraba, cancela por concepto de bono compensatorio de sala cuna, atendido la suma ofrecida, \$73.500 (setenta y tres mil quinientos pesos) no cubriría el costo del cuidado en casa para su hijo, advirtiendo que la pediatra recomendó que el niño no asista a la sala cuna hasta que cumpla un año.

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

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 3° y 5° del Código del Trabajo, dispone que:

“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”.

Al respecto, la doctrina vigente de esta Dirección, contenida entre otros, en el Dictamen N°59/002, de 07.01.2010, ha señalado que la obligación de disponer salas cuna que recae sobre los empleadores puede ser cumplida mediante 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 encuentren en la misma área geográfica.
- 3) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde a lo anterior, la doctrina institucional ha establecido que la citada obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, considerando que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Dirección ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, autorizando, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidos diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de la madre trabajadora, como aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles – referencia que actualmente debe entenderse al Ministerio de Educación-, en faenas mineras alejadas de centros urbanos, y/o en turnos nocturnos. Asimismo, se ha considerado dentro de estas circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio de sala cuna, las condiciones de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que impiden su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionalísimas y debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando no está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, considerando siempre el resguardo del niño o niña.

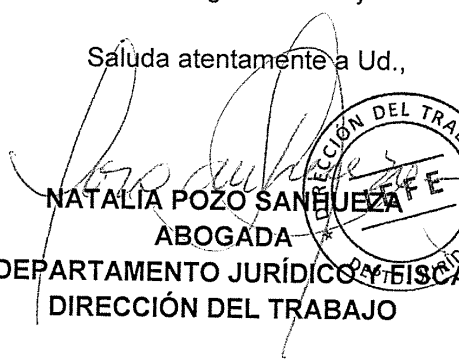
A continuación, se reitera que el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador, y el pago de un bono compensatorio constituye un medio equivalente de cumplimiento de dicha obligación, de manera que su desembolso debe efectuarse en forma íntegra por este.

Acerca del monto de dicho bono, se hace presente que el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, señaló 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"*, indicando además que este Servicio, en uso de sus facultades fiscalizadoras protege 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.

En el mismo sentido, respecto al monto ofrecido por su empleador a modo de compensación, el Ordinario N°1064, 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 consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que estando el empleador obligado a entregar el beneficio de sala cuna, debe satisfacer esta obligación según las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe. No obstante, el monto ofrecido por su empleador a modo de compensación no satisface los gastos que supone la atención de un menor en una sala cuna, situación que deriva en que la empresa no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


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



CGD/BPC

Distribución:

- Partes
- Control
- Departamento de Inspección