



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.257220(1638) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 187

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sala cuna; Bono compensatorio; Monto; Cantidad insuficiente.

RESUMEN:
El monto que propondría su empleador a pagar por concepto de sala cuna, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención del menor en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que la entidad empleadora no estaría dando cumplimiento, por equivalencia, a la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna que le impone la ley.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 26.01.2023, de Jefa de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales(S);
2) Presentación documento electrónico de fecha, 17.11.2022, de [REDACTED]

SANTIAGO, 03 FEB 2023

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

A: [REDACTED]
[REDACTED]
QUINTA NORMAL
[REDACTED]

Se ha recibido por este Servicio, el documento singularizado en el ANT. 2), mediante el cual solicita emitir un pronunciamiento jurídico relacionado con determinar si corresponde que su empleador pague un bono compensatorio del beneficio de sala cuna de \$70.000.

Sobre el particular, cabe informar, en primer término, que conforme a lo dispuesto por los incisos primero, tercero y quinto del artículo 203 del Código del Trabajo la obligación que recae en los empleadores, en orden a disponer de salas cunas, puede ser cumplida a través de alguna de 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 la misma área geográfica, y

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 anteriormente señalado, la doctrina institucional ha dejado expresamente 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, sin perjuicio de lo cual ha emitido pronunciamientos que aceptan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio, teniendo presente para ello, diversos factores, entre los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de 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, anteriormente indicadas.

Precisado lo anterior, cabe recordar que el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador y que, a su vez, el pago de un bono compensatorio de sala cuna, constituye el cumplimiento de dicha obligación, a través de un medio equivalente, cuyo desembolso debe efectuarse en forma íntegra por aquél.

Ahora bien, 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"*. Afirmando 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.

En la especie, a la luz de las disposiciones legales citadas, la doctrina administrativa invocada y las consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el monto de \$70.000 que Ud. menciona, no se ajustaría a los criterios establecidos por la doctrina institucional vigente, en cuanto a que dicho monto no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de un menor en un establecimiento de sala cuna, lo que implica que no se estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar dicho beneficio en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO



CGD/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control