



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E.239078(1534)2022

222

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

Judiicio

ACTUACIÓN:  
Aplica doctrina.

MATERIA:  
Sala cuna. Bono compensatorio.

RESUMEN:

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendido que las localidades en donde la madre reside y trabaja no cuentan con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

ANTECEDENTES:

- 1)Correos electrónicos de 03.01.2023, 23 y 15.11.2022; del Departamento Jurídico.
- 2) Correos electrónicos de 28.12.2022 y 24.11.2022 de Inspección Comunal del Trabajo de Parral.
- 3)Correo electrónico de 23.11.2022, de la recurrente.
- 4) Ord. N°96 de 08.11.2020, de Inspector Comunal del Trabajo de Parral.
- 5)Presentación de 27.10.2020, recibida el 15.11.2022, de Hna. [REDACTED] por Fundación Educacional Santa Teresita del Niño Jesús.

SANTIAGO, 09 FEB 2023

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

A : [REDACTED]  
FUNDACIÓN EDUCACIONAL SANTA TERESITA DEL NIÑO JESÚS  
MATURANA N°745  
SANTIAGO  
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 4) se ha remitido el requerimiento del antecedente 5), en virtud de la cual esa fundación, sostenedora educacional del Colegio Providencia de Parral, solicita la autorización de esta Dirección para convenir con la trabajadora, [REDACTED], un bono en dinero en compensación del beneficio de sala cuna, que le corresponde por su hija Julieta Agustina Rodríguez Latorre, de un año y un mes de edad, atendida la circunstancia de que, en las localidades donde reside y trabaja la dependiente, no

existe un establecimiento particular pagado de sala cuna que cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado.

Sobre el particular, cabe informar, en primer término, que de las disposiciones legales contenidas en los incisos primero, tercero y quinto del artículo 203 del Código del Trabajo se desprende que 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 con 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 las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de las madres o progenitores gestantes.

Tal es el caso, a modo ejemplar, de aquellos dependientes que laboran o residen en lugares que no cuentan con servicios de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado, en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quienes durante la duración de éstas viven separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos y/o en turnos nocturnos, etc.

Dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, se han considerado igualmente, los problemas de salud que afectan 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 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, anteriormente indicadas.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia administrativa vigente ha resuelto que éste debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

La señalada jurisprudencia ha resuelto asimismo, entre otros, en dictamen N°4951/78, de 10.12.2014 que “*La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia*

*médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, asimismo en los casos que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años".*

Pues bien, en la especie, con la finalidad de entregar una respuesta fundada a su solicitud, se solicito la practica de un informe de fiscalización, evacuado con el N° 273 de 2022, por la Inspectoría [REDACTED] dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Parral, mediante el que se verifico que, en las comunas de Parral y en la de Retiro, no existen establecimientos de sala cuna que reúnan los requisitos legales pertinentes.

De los antecedentes recabados sobre el particular, se desprende, además, que las partes acordaron que en caso de aprobarse por esta Dirección el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, este se pagará retroactivamente por el tiempo de reposo establecido en las licencias que fueron extendidas por enfermedad de la madre.

La circunstancia anotada permite establecer que, en la especie, se está en presencia de uno de los casos calificados que permiten dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumple con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Fundación Educacional Santa Teresita del Niño Jesús y la trabajadora de la misma, [REDACTED] convengan el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de su hija, J. [REDACTED], de un año y un mes de edad, en su domicilio, mientras subsistan las condiciones señaladas en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

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

CGD/MOP  
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Comunal del Trabajo de Parral