



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 62586-63401 (789) 2023

jurídico

ORDINARIO N°: 1032

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

El monto del bono compensatorio de sala cuna, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, o bien, debe permitir cubrir los costes del servicio de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 14.07.2023.
- 2) Solicitud de 16.03.2023 de [REDACTED]

SANTIAGO,

27 JUL 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
LAGO YALDAD N°16285
SAN BERNARDO

Mediante presentación de ANT.2) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera al monto que el empleador debe pagar por concepto de bono compensatorio de sala cuna. Afirma que, la empresa otorga \$250.000 pesos, pero este es un monto inferior al promedio del mercado y, por otra parte, la sala cuna más cercana al domicilio cobra una mensualidad de \$320.000 y una matrícula por el mismo valor.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que tal como disponen los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 Código del Trabajo, así como la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°0059/002 de 07.01.2020, las empresas que ocupen 20 o más trabajadoras deberán disponer de salas cuna, obligación que se cumple mediante las siguientes alternativas:

- A) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- B) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica.
- C) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, y fundado en el interés superior del niño, este Servicio en situaciones excepcionales, autoriza que las partes puedan acordar un pago de un bono compensatorio por sala cuna, por un monto que resulte equivalente de los gastos que irrogaría el servicio de sala cuna, cuando la trabajadora no está haciendo uso de ninguna de las alternativas que regula el artículo 203 del Código del Trabajo.

Asimismo, la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015 estableció que se puede autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna, ante la imposibilidad que el menor pueda asistir a una sala cuna por razones de salud, para lo cual, el certificado médico que prescriba claramente que no es recomendable la asistencia del o la menor a una sala cuna por sus condiciones de salud, es antecedente suficiente para acreditar tal circunstancia, lo que habilitaría a las partes a pactar el otorgamiento de un bono compensatorio.

En el caso expuesto, se desprende la existencia del otorgamiento de bono compensatorio de sala cuna, situación excepcional que corresponde sea autorizado por este Servicio luego de una revisión de los antecedentes caso a caso. No obstante, la jurisprudencia ha sostenido que: *"(...)el certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que las asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido"* (Ord. N°426 de 27.03.2023).

Sin embargo, en cuanto al monto del bono compensatorio, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado en Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015 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.*

Lo anterior, no obsta 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 este sentido, el monto del bono compensatorio debe ser equivalente a los gastos que se originarían por la atención del menor en una sala cuna, o bien, permita cubrir los costes del servicio de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos “(...) requisito que debe ser cumplido al acordar este cumplimiento alternativo y excepcional”, tal como señala el Ord. N°426 de 27.03.2023.

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

El monto del bono compensatorio de sala cuna, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, o bien, debe permitir cubrir los costes del servicio de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

Saluda atentamente a Ud.


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



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes