

1108

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Caja de Compensación de Asignación Familiar. Crédito social. Descuento de bono compensatorio. Remuneraciones.

**RESUMEN:**

- 1) El derecho de sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica. Asimismo, en los casos en 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, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica.
- 2) El bono compensatorio de sala cuna que pague el empleador en cumplimiento de la obligación señalada en el artículo 203 del Código del Trabajo, no reviste el carácter de remuneración en la medida que se trate de un monto equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, permitiendo financiar los cuidados del niño.
- 3) Al no constituir remuneración el bono compensatorio de sala cuna, no procedería que el empleador realice deducciones en aquél para el pago de un crédito otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, toda vez que dichos descuentos se realizan con cargo a las remuneraciones de los trabajadores.
- 4) Si en un mes determinado el trabajador percibe subsidio por incapacidad laboral, debe pagar o solicitar prórroga del pago de la cuota del crédito social directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, y si recibe remuneración por algunos días del mes el empleador deberá descontar y pagar el monto que sea posible y comunicar al trabajador la diferencia impaga.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones, de 26.07.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación, de 06.06.2023, [REDACTED]

SANTIAGO,

09 AGO 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en N°2) del rubro, mediante el cual solicita un pronunciamiento referido al pago de la cuota de un crédito social que mantiene con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, efectuado por su empleador descontando esa suma del bono compensatorio de sala cuna atendido que se encontraba haciendo uso de licencia médica.

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

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°0059/002, de 07.01.2010, la obligación de disponer salas cuna que recaen 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, además, 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 o cuando las condiciones de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que impiden su asistencia a tales establecimientos.

Enseguida, debe anotarse que la jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Dictamen N°4951/178, de 10.12.2014 y el Ordinario N°746, de 22.05.2023, entre otros, ha señalado que el derecho de sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente al menor. Asimismo, en los casos en 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, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica.

Establecido lo anterior, debe indicarse que la doctrina de esta Dirección, contenida en los Ordinarios N°4257, de 28.10.2011 y N°4626, de 09.09.2015, entre otros, indica que el beneficio monetario sustitutivo de sala cuna no reviste el carácter de remuneración, atendida su naturaleza de reemplazo de un beneficio legalmente establecido en las normas de protección a la maternidad, cuya finalidad es resarcir a la madre trabajadora de los gastos en que incurre por el cuidado de sus hijos menores de dos años.

De esta manera, el bono compensatorio de sala cuna que pague el empleador en cumplimiento de la obligación señalada en el artículo 203 del Código del Trabajo, no reviste el carácter de remuneración en la medida que se trate de un monto equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, permitiendo financiar los cuidados del niño.

Conforme a lo expuesto precedentemente, al no constituir remuneración el bono compensatorio de sala cuna, no procede que su empleador realice deducciones en aquél para el pago de un crédito otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, toda vez que dichos descuentos se realizan con cargo a las remuneraciones de los trabajadores.

Al efecto, la Ley N°18.883 dispone que el pago y cobro de crédito social otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar se rige por las mismas normas que las cotizaciones previsionales, de manera que estos descuentos se entienden comprendidos en el artículo 58 inciso primero del Código del Trabajo que señala que:

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos”.

Finalmente, cumpto con hacer presente que conforme a la doctrina de esta Dirección contenida en los Ordinarios N°1569, de 10.04.2017 y 4438, de 23.08.2018, si en un mes determinado el trabajador percibe subsidio por incapacidad laboral, debe pagar o solicitar prórroga del pago de la cuota del crédito social directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, y si recibe remuneración por algunos días del mes el empleador deberá descontar y pagar el monto que sea posible y comunicar al trabajador la diferencia impaga.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpto con informar a usted lo que sigue:

1) El derecho de sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica. Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar

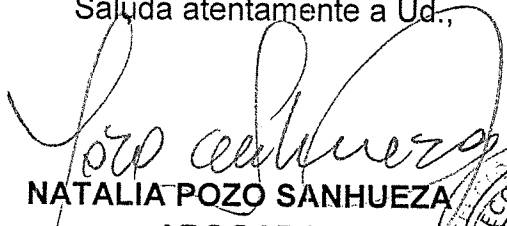
el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica.

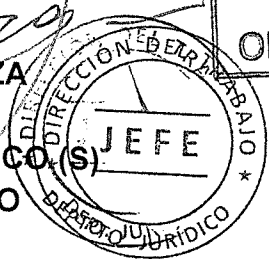
2) El bono compensatorio de sala cuna que pague el empleador en cumplimiento de la obligación señalada en el artículo 203 del Código del Trabajo, no reviste el carácter de remuneración en la medida que se trate de un monto equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, permitiendo financiar los cuidados del niño.

3) Al no constituir remuneración el bono compensatorio de sala cuna, no procedería que el empleador realice deducciones en aquél para el pago de un crédito otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, toda vez que dichos descuentos se realizan con cargo a las remuneraciones de los trabajadores.

4) Si en un mes determinado el trabajador percibe subsidio por incapacidad laboral, debe pagar o solicitar prórroga del pago de la cuota del crédito social directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, y si recibe remuneración por algunos días del mes el empleador deberá descontar y pagar el monto que sea posible y comunicar al trabajador la diferencia impaga.

Saluda atentamente a Ud.,

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



**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**  
**09 AGO 2023**  
**OFICINA DE PARTES**

  
**LBP/BPC**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Departamento de Inspección
- Partes
- Control