



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K10073(1995)13

3701

ORD. : \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** Atiende presentación sobre bono compensatorio de sala cuna.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 05.09.13 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 27.08.13 de doña Massiel Fernández Mena.

*Jurídico*

SANTIAGO,

25 SEP 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRA. MASSIEL FERNÁNDEZ M.  
GERENTE DE PERSONAS  
ÓPTICAS ROTTER Y KRAUSS LTDA.  
AVENIDA DEL PARQUE N° 4160  
HUECHURABA

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. solicitó a esta Dirección, en representación de Ópticas Rotter y Krauss Ltda., autorización para cumplir alternativamente, mediante el otorgamiento de un bono compensatorio, la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna respecto de la trabajadora Sra. María Paola González Poblete.

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

De acuerdo con la jurisprudencia uniforme y reiterada emanada de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1399/76, de 08.05.02, que ha precisado el sentido y alcance del artículo 203 del Código del Trabajo, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres 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 la misma área geográfica, y*

*“c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.”*

Ahora bien, como se aprecia, el tenor de la norma citada es claro y categórico en establecer modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, de manera que no resulta jurídicamente procedente otorgar el beneficio aludido en términos distintos a los señalados.

En armonía con lo expuesto, la doctrina de ese Servicio contenida en el punto 2) del dictamen N° 8365/252, de 17.11.87, ha sostenido que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación en comento mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad supuestamente equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

De conformidad a la misma jurisprudencia, tal conclusión se corrobora si se tiene presente que el beneficio consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo, es irrenunciable al tenor de lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 2º del Código del Trabajo.

Acorde con lo anterior, cabe señalar que este Servicio, por medio del dictamen N° 1399/76, de 08.05.02, y con el mérito de las disposiciones legales citadas y comentadas precedentemente, resolvió que:

*“1.-El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales, son por aplicación del artículo 5º del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por consiguiente, no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro.”*

Con todo, y sin que resulte contradictorio con lo afirmado, y atendidas las finalidades superiores de las normas legales sobre protección a la maternidad y el bienestar del menor, esta Dirección ha emitido pronunciamientos anteriores que permiten, en casos específicos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, bajo la modalidad de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar este servicio, cuando no se está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas referidas precedentemente.

Efectivamente, los Oficios N°s 2587, de 04.07.03 y 3717 de 11.11.02, 2069 de 04.07.02 y 1971 de 26.06.02, han dejado establecido que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; también, en el caso de desempeño en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, en campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; del mismo modo quienes prestan servicios en horario nocturno, y finalmente, cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a una sala cuna (dictamen N° 3282/95 de 12.08.03).

Como se advierte, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, ha precisado y descrito casos específicos en los cuales el empleador puede cumplir su obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo otorgando una compensación o bono directo en dinero a la trabajadora, situaciones que deben ponderarse caso a caso y a las que no pueden asimilarse casos análogos o simplemente similares.

En la especie, consta de los antecedentes aportados, en especial de certificado emitido por el médico pediatra Sr. José Wilden Zamora, referido a la menor Ignacia López González, rut 23.980.118-8, nacida el 12 de junio de 2012, hija de la trabajadora Sra. María Paola González Poblete, a quien se refiere la presentación que nos ocupa, quien padece de cuadros de bronquitis

obstructiva por lo que se solicita no asistir a sala cuna hasta el 5 de septiembre de 2013, plazo que ya se encuentra vencido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, doctrina administrativa y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que en la especie, no resulta jurídicamente procedente que doña María Paola González Poblete y su empleador Ópticas Rotter y Krauss Ltda. convengan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para que aquella financie el cuidado de la menor María Paola González Poblete en su domicilio.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
**MAOM/SMS/MSGC/msgc**

- Jurídico
- Of. Partes
- Control