



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.228120 (2236) 2023

ORDINARIO N°: 741

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**

Resulta jurídicamente procedente que las partes individualizadas en el presente oficio convengan el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años, convengan el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, y se mantenga la jornada laboral de la trabajadora descrita en el cuerpo del presente informe, la que implica trabajar en horarios en los que, por regla general, no funcionan las salas cuna.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones, de 06.11.2024, 05.02.2024 y 06.10.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Correo electrónico, de 05.12.2023, de Subgerente de Recursos Humanos Unidad de Diálisis Hemosur Ltda.
- 3) Correos electrónicos, de 10.10.2023, 13.11.2023 y 04.12.2023, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Ordinario N°1000-35902/2023, de 14.09.2023, de Director Regional del Trabajo de la Región de Los Lagos.
- 5) Presentación, de 25.09.2023, de don ██████████  
██████████ Gerente General Diálisis Hemosur Limitada.

**SANTIAGO,**

13 NOV 2024

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. [REDACTED]**  
**GERENTE GENERAL DIÁLISIS HEMOSUR LIMITADA**

Se ha recibido por este Servicio, su presentación del ANT.3) mediante la cual solicita un pronunciamiento referido al otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna a la trabajadora señora [REDACTED], quien desempeña sus labores de acuerdo a un sistema de turnos que considera trabajo en horario nocturno.

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.

Lo anterior encuentra su fundamento principalmente en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionálissimas y 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, considerando siempre el resguardo del niño o niña.

Considerando que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, esta Dirección en el Ordinario N°701, de 07.02.2011, ha señalado que "(...) se requiere un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor".

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a la fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que tuvieran por fundamento la imposibilidad del menos de asistir a una sala cuna por razones de salud, indicando, en síntesis, que el certificado expedido por un facultativo competente en tal sentido, 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, no siendo necesario un análisis posterior de este Servicio de un pacto en tal sentido.

Además, precisa el referido pronunciamiento:

"Cabe hacer notar, 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.

Cabe mencionar, que respecto de las otras situaciones excepcionalísimas que de acuerdo a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, tales como las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, o que ellas se desempeñen y residan en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, deben continuar siendo presentadas ante esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto".

A continuación, se hace presente que el monto a pactar debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien permitir solventar los gastos 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.

Establecido lo anterior, cumple indicar que se han tenido a la vista el contrato de trabajo de doña [REDACTED] el certificado de nacimiento de su hijo; su contrato de trabajo; y el pacto sobre bono compensatorio de sala cuna, de

01.10.2023, que da cuenta del acuerdo sobre el pago de un bono compensatorio de sala cuna y su monto.

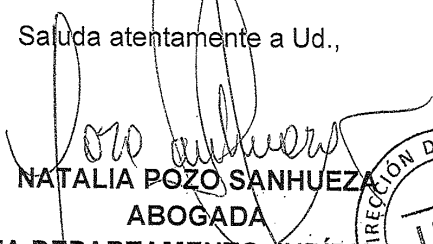
Efectuadas las precisiones anteriores, cabe señalar que, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del contrato individual de trabajo de la trabajadora señora [REDACTED], aparece que ella se desempeña como Enfermera Clínica y trabaja en un régimen de turnos que considera 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, incluyendo festivos, debiendo indicarse que sus turnos se pueden extender entre las 07:15 y las 14:00 horas o entre las 14:00 y las 21:00 horas.

De lo anteriormente expuesto se desprende que la jornada laboral de la trabajadora por que se consulta se desarrolla en un régimen en que el inicio o el término de la misma se produce en un horario en que los diversos establecimientos de salas cunas se encuentran cerrados y sin atención, lo que implica para la madre trabajadora que se encuentra en tal situación, la imposibilidad de hacer uso efectivo de dicho beneficio.

De esta manera, en la especie, se está en presencia de un caso calificado que faculta a este Servicio para autorizar a las partes para convenir el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos por esta Dirección en cuanto a su monto y forma de otorgamiento.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que resulta jurídicamente procedente que Diálisis Hemosur Limitada y la trabajadora señora [REDACTED] Puschel convengan el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años, mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, y se mantenga la jornada laboral de la trabajadora descrita en el cuerpo del presente informe, la que implica trabajar en horarios en los que, por regla general, no funcionan las salas cuna.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
GMS/BPC  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- DRT Los Lagos
- Control