



11.12.2024

11.12.2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E287632 (1879) 2024

868

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, debido a que no se acreditan los hechos que fundan la solicitud y que el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 08.11.2024 y 04.12.2024.
- 2) Correo electrónico de [REDACTED]  
De 04.12.2024
- 3) Presentación de [REDACTED], de 11.10.2024, con sus antecedentes.

SANTIAGO, 13 DIC 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. [REDACTED]  
ECOSALMON S.A.  
[REDACTED]

Se ha recibido por este Servicio, su presentación del antecedente 2) mediante las cuales solicita pronunciamiento respecto al acuerdo suscrito entre usted como empleador y la trabajadora doña [REDACTED] correspondiente al pago de bono compensatorio de sala cuna, atendido que tanto en el lugar en que se encuentra la empresa como el domicilio de la trabajadora se encuentran fuera del radio urbano y no existen salas cunas accesibles que sean

autorizadas por la Dirección del Trabajo. Consta en los antecedentes acompañados, que la trabajadora está excluida limitación de jornada, y que el bono compensatorio ofrecido asciende a la suma de \$200.000.

En atención a que la trabajadora tiene su domicilio ubicado en la comuna de Temuco, se solicita la aclaración del mismo, a lo que el empleador confirma el domicilio indicado en el contrato, y señala que el motivo del bono se debe a que la trabajadora tiene turnos con pernocte en la empresa, la que queda retirada de la zona urbana.

Además, se revisa el contrato de trabajo acompañado, en el que se señala que la trabajadora tiene el cargo de “Asistente de producción”, obligándose a desempeñar las labores propias de este, que comprenden, entre otras, las contenidas en el presente instrumento y todas aquellas que se deriven de la naturaleza de las funciones para las que fue contratada, sin determinar cuáles son las funciones a realizar. Respecto de la jornada de trabajo, indica que está excluida de la limitación de jornada, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo.

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

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°0059/002<sup>1</sup>, de 07.01.2010, la obligación de disponer salas cuna que recae 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 dicha 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<sup>2</sup>, 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

---

<sup>1</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97493.html>

<sup>2</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html>

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 excepcionalísimas 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°1438<sup>3</sup>, de 20.11.2023, citando jurisprudencia administrativa 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".*

Con todo, cumple agregar, que la jurisprudencia de este Servicio precisa, en el Ordinario N°1495<sup>4</sup> de 31.08.2022 que:

*"(...) en cualquiera de las circunstancias que hacen procedente el pago de un bono compensatorio de sala cuna su monto 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 propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al momento de acordar esta modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna".*

A propósito del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Ordinario N°1064<sup>5</sup> de 17.06.2022, concluye que:

*"(...) el monto que se propone pagar por concepto de sala cuna, de \$120.000 (ciento veinte mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de esa naturaleza..."*

Aplicando lo expuesto al caso puntual que se analiza, se debe hacer presente del análisis del contrato de trabajo, no se verifica que la trabajadora tenga su domicilio ubicado fuera del radio urbano, como se indica en la solicitud. Asimismo, tampoco se indica deba hacer turnos de pernoche, lo que, además, no se condice lo señalado en el contrato, en cuanto a que está exceptuada de la limitación de jornada establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo.

---

<sup>3</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125239.html>

<sup>4</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122660.html>

<sup>5</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122337.html>

Adicionalmente, se hace presente que, si atendidas las características especiales de la prestación de los servicios de la madre trabajadora se pacta un bono compensatorio de sala cuna, este debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de este tipo. Dicho esto, ante lo señalado en el requerimiento por usted presentado, según la jurisprudencia citada, este Servicio ya se ha pronunciado en cuanto al monto ofrecido por el empleador, en el sentido de que no satisface los gastos de cuidado de un menor.

En consecuencia, sobre la base de la normativa invocada cumple con informar a usted, que no resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, toda vez que no se han acreditado los hechos en los que se funda la solicitud, y que el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

Saluda atentamente a Ud.,



GMS/AGS  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- IPT Ranco  
- Control