



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E28621(1874)2019



*Jurídico*



*B //*

ORDINARIO N°: 5240 /

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**  
No resulta procedente el pago de un bono compensatorio de sala cuna en el caso que indica, toda vez que no se ha acreditado que exista un impedimento absoluto de otorgar el beneficio en la forma prevista en la ley.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Revisión de 05.11.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 04.10.2019 de MSMIN Ltda.
- 3) Ordinario N°4469 de 13.09.2019 de la Sra. Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Ordinario N°667 de 28.08.2019 del Sr. Director Regional del Trabajo de Antofagasta.
- 5) Ordinario N°1231 de 05.08.2019 de la Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Loa-Calama.
- 6) Presentación de 01.08.2019 de doña Eugenia Ahumada Reyes por MSMIN Ltda.

SANTIAGO, 07 NOV 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. EUGENIA AHUMADA REYES  
REPRESENTANTE LEGAL MSMIN LTDA.  
eahumada@msmin.cl  
AV. LAS CONDES N° 9460. OF. 1403  
LAS CONDES**

Mediante presentación del antecedente 6), complementada mediante presentación del antecedente 2) y en representación de la empresa MSMIN Ltda., Ud. ha solicitado a esta Dirección autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Yianira Belén Jopia Escárate, atendido que la misma desempeña sus labores en una faena minera ubicada en un lugar apartado del centro urbano.

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

De conformidad con lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, la obligación de disponer de salas cuna puede ser cumplida a través de 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 la misma área geográfica y,
- 3.- Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

La misma jurisprudencia ha manifestado, en principio, que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna (Ord. N° 761 de 11.02.2008).

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del menor, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior del niño y justifican, por consiguiente que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora en determinadas condiciones pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

La doctrina de este Servicio ha resuelto que el otorgamiento del antedicho bono resulta jurídicamente procedente en el caso de trabajadoras que se desempeñan en faenas mineras apartadas de centro urbanos dado que ello impide que la misma pueda hacer uso de tal derecho bajo alguna de las alternativas consignadas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Por su parte, el empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio en comento, sino que, atendido que tiene la opción de escoger la manera para cumplir su obligación, cuando las circunstancias lo permiten, es posible sostener que si una de estas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de cumplir de acuerdo a las restantes, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible. (Ord. 853 de 28.02.2005).

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se aprecia que señala Ud. en su solicitud que la trabajadora Sra. Yianira Belén Jopia Escárate se desempeña en la faena minera de la división Ministro Hales, que se encuentra ubicada en el Km. 4 Calama-Chuquicamata, Ruta B24, la que se encontraría fuera del radio urbano.


Ahora bien, según el contrato de trabajo suscrito por las partes con fecha 01.09.2016, cláusula segunda, no aparece con certeza que la trabajadora de que se trata desempeñe sus funciones en una obra alejada del centro urbano dado que en la misma se establece que prestará servicios en las plantas GEL de Codelco, sin indicar la ubicación precisa de estas plantas, y además en las oficinas de la empresa ubicadas en la ciudad de Calama, Santiago u otras localidades. Por otra parte, el contrato señala que la trabajadora tiene su domicilio en la ciudad de Calama.


Cabe hacer presente que según la doctrina de esta Dirección contenida en dictamen N°4901/74, de 05.12.14, se entiende que el empleador que decide pagar directamente al establecimiento al que la madre trabajadora lleva a sus hijos menores de 2 años cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo cuando

la sala cuna elegida queda ubicada en la misma área geográfica en que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

Por las consideraciones antes expuestas no resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud, toda vez que en la especie no se ha acreditado que exista un impedimento absoluto de otorgar el beneficio de sala cuna a la referida trabajadora.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*P* MBAC/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes