



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E29556(1867)2019

*Judicial*

5242

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Bono compensatorio de sala cuna. Trabajo en horario nocturno.

**RESUMEN:**  
Resulta procedente que las partes convengan un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, 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 en virtud del sistema descrito en el cuerpo del presente oficio, el que implica trabajar en un horario, en el que por regla general no funcionan las salas cunas.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Revisión de 05.11.2019 de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 02.10.2019 de doña Magaly Mac Clure Miranda por Vicuña y Vicuña Aseo Ltda.
- 3) Ordinario N°4470 de 13.09.2019 de la Sra. Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Ordinario N°1947 de 27.08.2019 del Sr. Director Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente.
- 5) Presentación de 13.08.2019 de doña Magaly Mac-Clure Miranda por Vicuña y Vicuña Aseo Ltda.

SANTIAGO, 07 NOV 2019

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

**A: SRA. MAGALY MAC-CLURE MIRANDA  
VICUÑA Y VICUÑA ASEO LTDA.  
GALVARINO N° 10.180  
EL BOSQUE**

Mediante presentación del antecedente 5), complementada mediante presentación del antecedente 2) Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa

Vicuña y Vicuña Aseo Ltda., autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Jacqueline Osse respecto de su hijo Andy Ismael Azor Osse.

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 cunas 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).

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. N°853 de 28.02.2005).

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.

Es así como, entre otros, este Servicio ha resuelto mediante dictamen N°642/41, de 05.02.04, que procede el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna cuando la madre debe prestar sus servicios en horario nocturno.

En cuanto al monto de dicho bono la jurisprudencia ha señalado que debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial, del contrato suscrito por las partes con fecha 12.09.2017, aparece según su

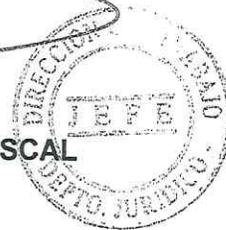
cláusula segunda, que la jornada de trabajo de la Sra. Osse se encuentra distribuida de lunes a sábado, de 16:00 a 24:00 horas.

Lo antes expuesto permite sostener que, en la especie, se está en presencia de un caso calificado en el cual procede que las partes convengan el pago de un bono compensatorio 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 disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa de este Servicio y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que, en la especie, resulta procedente que la empresa Vicuña y Vicuña Aseo Ltda. convenga un bono compensatorio del beneficio de sala cuna con la trabajadora de la misma Sra. Jacqueline Osse, respecto de su hijo menor de dos años Andy Ismael Azor Osse, por el monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor en su domicilio, 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 en virtud del sistema descrito en el cuerpo del presente oficio, el que implica trabajar en un horario, en el que por regla general no funcionan las salas cunas.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
MBAC/MSGC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- DRT Poniente