



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E 294016 (202) 2022-2023

430

*Juridico*

**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, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, porque 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 16.03.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación 29.12.2022 de don Cristián González Ruíz, en representación de Agrícola Valles del Sur SpA.

SANTIAGO,

27 MAR 2023

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

**A: SR. CHRISTIÁN GONZÁLEZ RUÍZ  
AGRÍCOLA VALLES DEL SUR SPA  
CALLE CARRERA N°695  
GORBEA**

Mediante la presentación del antecedente 2), usted solicita autorización para pactar un bono compensatorio de sala cuna con su trabajadora, Sra. Claudia Higuera Pereira, respecto de su hija menor de dos años, por un monto de \$90.000 mensuales.

Funda su presentación en que, en las localidades de Pitrufquén y Gorbea, donde reside la dependiente y donde presta sus servicios, respectivamente, no

existen salas cunas particulares con autorización de funcionamiento, existiendo solo establecimientos de sala cuna públicos.

Al respecto, cúmplame en informar, que de conformidad con lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de alguna de las siguientes alternativas: creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo; construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica; o pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Dictamen N°6.758/86 de 24.12.2015, *“ha autorizado, en ciertos casos, el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, teniendo presente las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, dentro de las cuales, a modo ejemplar, se contemplan las circunstancias de que ellas se desempeñen en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, por lo cual durante el desarrollo de sus funciones están separadas de sus hijos, que presten servicios en horario nocturno o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.*

*“De lo expuesto, se desprende que en las circunstancias excepcionalísimas descritas en el párrafo anterior, se ha autorizado, que las partes acuerden la entrega de un bono compensatorio del beneficio en estudio, dado que la ocurrencia de algunas de la situaciones planteadas haría imposible que el empleador pueda cumplir con el otorgamiento del derecho referido utilizando alguna de las tres alternativas indicadas en los párrafos que anteceden, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora al beneficio en comento”.*

En la especie consta, de los antecedentes publicados por la Subsecretaría de Educación Parvularia en su página web, que: en la comuna de Gorbea no existe sala cuna y/o jardín infantil particular con autorización de funcionamiento del Ministerio de Educación; mientras que en la comuna de Pitrufquén solo existe un establecimiento de educación parvularia con autorización de funcionamiento, de dependencia institucional del Servicio de Salud Araucanía Sur.

Las circunstancias anotadas permiten establecer, por consiguiente, que se está en presencia de un caso calificado que admite dar por cumplida la obligación de proporcionar el derecho a sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

Con todo, cumple agregar, que la jurisprudencia de este Servicio precisa, en el Ordinario N°1.495 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”.*

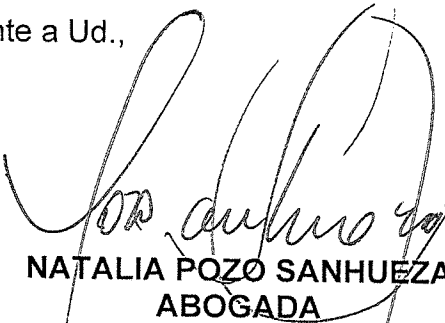
A propósito del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Ordinario N°1.064 de 17.06.2022, concluye que: *“el monto que se propone pagar por concepto de sala cuna, de \$120.000 (ciento veinte mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de esa naturaleza...”*

Aplicando lo expuesto al caso puntual que se analiza, es dable sostener, 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 y, en el requerimiento por usted presentado, 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 cumplo 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, porque 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.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBP/KRF  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control