



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E3688(200)2020

*Jurídico*



*B11*

1986

**ORDINARIO:** \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

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

**RESUMEN:**  
Resulta jurídicamente procedente acoger su solicitud toda vez que en la especie existe un impedimento para otorgar el beneficio de sala cuna sin perjuicio de la prevención que se formula en cuanto al monto del mismo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 25.05.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N° 1207 de 16.03.2020 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Ordinario N° 119 de 10.03.2020 de la Sra. Subsecretaria de Educación Parvularia.
- 4) Presentación de 06.02.2020 de Marketing Integral Guzsál Ltda.
- 5) Ordinarios N° 591 y 592 de 30.01.2020 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 6) Presentación de 16.01.2020 de don Fidel Salvatierra Muñoz por Marketing Integral Guzsál Ltda.

**SANTIAGO,**

**24 JUN 2020**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**

**A: SR. FIDEL SALVATIERRA MUÑOZ  
REPRESENTANTE LEGAL MARKETING INTEGRAL GUZSAL LTDA.  
MIGUEL CLARO N° 1659, OFICINA 101  
PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 6), complementada mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la empresa Marketing Integral Guzsál Ltda, autorización para otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Claudia Andrea Contreras Pardo por sus hijos

menores de dos años Elian Benjamin Sobarzo Contreras y Gael Isaí Sobarzo Contreras, atendida la circunstancia de que en la localidad de La Unión, donde ella reside y presta servicios, no existe un establecimiento de sala cuna particular que cuente con la debida autorización.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto por los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo se desprende que la obligación que recae en los empleadores, en orden a disponer de salas cunas, puede ser cumplida a través de alguna 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 sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde con lo anteriormente señalado, la doctrina institucional ha dejado expresamente establecido que la citada obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, sin perjuicio de lo cual ha emitido pronunciamientos que aceptan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio, teniendo presente para ello diversos factores, entre los cuales cabe mencionar aquellos que dicen relación con las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de las madres trabajadoras, como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en los que no existen servicios de sala cuna que cuenten con la autorización respectiva, en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quien durante la duración de éstas viven separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos y/o en turnos nocturnos.

Dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, se han considerado igualmente, los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de la beneficiarias que les impiden su asistencia a tales establecimientos.

Cabe manifestar que la jurisprudencia citada se fundamenta principalmente en el interés superior del niño, que justifica que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora puede 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 están haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, anteriormente indicadas.

En cuanto al monto de dicho bono, señala Ud. que se pagará un único bono de \$100.000.- por el cuidado de los dos menores de dos años. Sobre este particular cabe tener en consideración que la jurisprudencia vigente ha resuelto que el monto debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna para que permita solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, lo que no obsta a que este Servicio, en uso de sus facultades fiscalizadoras, garantice el correcto otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo.

Ahora bien, esta Dirección ha señalado mediante Ordinario N° 2167, de 23.05.2017, que no resulta procedente, en el caso de menores gemelos, el otorgamiento de un único bono por \$120.000.- para dar por satisfecha esta obligación de suerte tal que el monto acordado en la especie no da cumplimiento a las exigencias que sobre este particular establece esta Dirección.

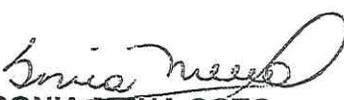
Precisado lo anterior, de acuerdo al Ordinario N° 119, de 10.03.2020, de la Sra. Subsecretaria de Educación Parvularia de 02.03.20, se puede señalar que en la comuna de La Unión, lugar en que tiene su domicilio y presta servicios la trabajadora de que se trata, existen 6 salas cunas con dependencia Junji y dos de la Fundación Integra.

La circunstancia anterior permite sostener que en la especie se está en presencia de un caso calificado que permite dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

En efecto, de acuerdo a la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Ordinario N° 5779, de 13.11.18, no resulta procedente que la obligación de conceder el beneficio de sala cuna se sustituya por el empleador llevando a la menor a una sala cuna gratuita, respecto de la cual no existe convenio, por cuanto en dicho caso el cumplimiento de la obligación se traspaasa a una entidad distinta al empleador.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina administrativa citadas, cumpro con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la trabajadora Sra. Claudia Andrea Contreras Pardo y su empleadora Marketing Integral Guzsal Ltda. pacten el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna respecto a los hijos menores de dos años Elián Benjamín Sobarzo Contreras y Gael Isaí Sobarzo Contreras, toda vez que los únicos establecimientos debidamente autorizados existentes en la comuna de La Unión son administrados directamente por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o por la Fundación Integra, situación que no permite al empleador cumplir con su obligación de la forma prevista en la ley, lo anterior mientras se mantengan estas circunstancias especiales y sin perjuicio de la prevención formulada respecto del monto.

Saluda atentamente a Ud.,

  
SONIA MENA SOTO  
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)



  
LBP/MSGC/msgc  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes