



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 232461 (1496) 2022

Jurídico

ORDINARIO N° 1991

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sala cuna, bono compensatorio.

RESUMEN:
Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de la sala cuna, el monto ofrecido por el empleador a modo de compensación no satisface los gastos que supone la atención de un menor en una sala cuna, debiendo recurrir a las facultades fiscalizadoras de este Servicio.

ANTECEDENTES:
1.- Instrucciones de 08.11.2022 de la Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovaciones y Estudios Laborales.
2.- Pase N°1044 de 27.10.2022 de la Jefa de Gabinete del Director del Trabajo.
3.- Oficio E268576/2022, de 19.10.2022, de la I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago, Contraloría General de la República.
4.- Presentación de 30.05.2022, de doña Sandra Durán Agurto.

SANTIAGO, 22 NOV 2022

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

**A: SRA. SANDRA DURÁN AGURTO
CANAL LAS PERDICES N°4671
PUENTE ALTO
sduran.agurto@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 4), usted solicita a esta Dirección del Trabajo se pronuncie acerca de la procedencia de pagar como bono compensatorio de sala cuna el monto de \$190.000.- (ciento noventa mil pesos).

Funda su presentación en que una vez finalizado el post natal extendido, consulta a su empleador –la Corporación Municipal de San Miguel- el monto del bono compensatorio, señalándole que corresponde a la suma de \$190.000.- (ciento noventa mil pesos), no obstante, concurre a la sala cuna donde existe el convenio y el monto total corresponde a un total de \$420.000 (cuatrocientos veinte mil pesos).

Para los efectos, acompaña liquidación de remuneraciones que acredita el pago del bono compensatorio y presentación de la Sala Cuna y Jardín Infantil Los Enanitos, donde informa el valor de la mensualidad en jornada completa. Con ello exige que la Corporación le pague la diferencia en el valor del bono.

Al respecto los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo dispone: *“Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.*

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.”

Por su parte la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N°005/002¹ de 07.01.2010, dispone que el empleador puede cumplir su obligación de la sala cuna, según 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 encuentran en la misma área geográfica y,

3.- Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Siguiendo con la doctrina del Servicio, el Dictamen N°642/41² de 05.02.2004 autoriza en determinados casos la compensación económica de la obligación, en atención a las características especiales de la prestación de servicios de la trabajadora.

A propósito del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Ordinario N°1064³ 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*

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

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

³ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122337.html>

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.”

En resumen, si la empresa en la que presta servicios ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, se encuentra obligada a entregar el beneficio de sala cuna, mediante cualquiera de las alternativas precedentemente descritas.

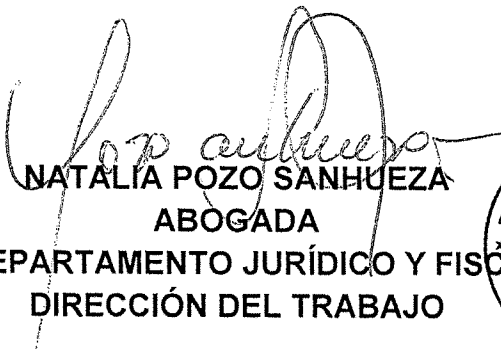
Por otra parte, si atendida la especial prestación de servicios de la trabajadora, por excepción, se pacta un bono compensatorio de sala cuna este debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de este tipo, considerando que, en el caso puntual por usted presentado, este Servicio ya se ha pronunciado en cuanto al monto ofrecido por el empleador, en el sentido que no satisface los gastos de cuidado de un menor.

En atención a lo solicitado por usted en cuanto a las diferencias entre el monto pagado por su empleador y el valor real de la sala cuna en convenio, usted deberá hacer su denuncia en la Inspección Comunal del Trabajo, con jurisdicción en la comuna donde se encuentra la Corporación.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted:

Estando la empresa obligada a entregar el beneficio de la sala el monto ofrecido por el empleador a modo de compensación no satisface los gastos que supone la atención de un menor en una sala cuna, debiendo recurrir a las facultades fiscalizadoras de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control