



ALERTA LABORAL:

LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO CON FECHA 11 DE MARZO 2024 SE PRONUNCIA SOBRE LA PROCEDENCIA DEL BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA, EN DICTAMEN ORD N°171.

El artículo 203 en sus incisos primeros, tercero y quinto del Código del Trabajo, consagra la obligación que tienen los empleadores en orden a disponer de salas cuna, el cual 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 la 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 compensatoria 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 o progenitores gestantes.
- Los problemas de salud que afectan a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos.

De esta manera en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, por un monto que resulte apropiado financiar el servicio de sala cuna, cuando no esta haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

En cuanto al monto de dicho bono, la jurisprudencia administrativa vigente ha resuelto que este deber ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

Por consiguiente, la Dirección del Trabajo, desprende que en la comuna donde labora y reside la madre trabajadora, en los casos en que no existan establecimientos de sala cuna que reúna los requisitos legales, permite establecer dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

Por tanto, podemos concluir que la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen Ordinario N°171 del 11 de marzo de 2024, aborda la procedencia del bono compensatorio de sala cuna según lo establecido en el Código del Trabajo. Se reconoce la obligación de los empleadores de proveer salas cuna, ofreciendo alternativas como salas independientes, servicios compartidos o pago directo a establecimientos. Aunque la doctrina institucional inicialmente rechazaba la



compensación monetaria, se acepta en circunstancias excepcionales, considerando factores como la salud del menor y las condiciones laborales de la madre. Es así que la Dirección del Trabajo, permite en ciertos casos el bono compensatorio en los casos en que no existan establecimientos de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.



María Jesús Pérez J.
Abogada del Área Judicial
Lizama Abogados