



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E343399/2025

794

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono compensatorio. Inexistencia sala cuna autorizada.

RESUMEN:

El certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente para que las partes, si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

ANTECEDENTE:

- 1) Derivación por GESDOC de fecha 19.11.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Ranco.
- 2) Presentación de 17.11.2025, de empresa Fundación Educacional Teodosio Florentini, Colegio Santa Cruz.

SANTIAGO,

28 NOV 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

**DIRECTORA COLEGIO SANTA CRUZ RÍO BUENO
FUNDACIÓN EDUCACIONAL TEODOSIO FLORENTINI**

Mediante documento del antecedente, Ud. ha solicitado que se le autorice para pactar un bono compensatorio de sala cuna con la trabajadora [REDACTED] [REDACTED] por un monto de \$300.000, atendida la inexistencia de un establecimiento que cuente con autorización del Ministerio de Educación en la comuna de Río Bueno.

Al respecto corresponde señalar que los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo disponen, respectivamente, lo siguiente:

"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".

Al tenor de la disposición legal citada, la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N°2233/129, de 15.07.2002, dispone que el empleador puede cumplir su obligación de disponer sala cuna, 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.

Conforme con lo anterior, la doctrina institucional ha establecido que dicha 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, considerando, además, que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Dirección ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°642/41 de 05.02.2004, autorizando la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, en determinados casos y atendido diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicio de la madre trabajadora, el que laboren en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, actualmente, el Ministerio de Educación, o en faenas mineras alejadas de centros urbanos y/o en turnos nocturnos o cuando las condiciones de salud que afecten a

los menores, hijos de las beneficiarias, que impiden su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento, principalmente, en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionalísimas y debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda acordar 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 está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, considerando siempre el resguardo del niño o niña.

Considerando lo descrito en el párrafo anterior y de que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, siempre se requerirá un pronunciamiento de este Servicio que para resolver analizará y ponderará cada situación en particular, considerando las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora, previo a autorizar el otorgamiento del bono por parte del empleador.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el Dictamen N°6758/086 de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a la fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio, precisando: “*(...) un nuevo análisis de las particularidades que se relacionan con las actuaciones de este Servicio relacionadas con las solicitudes presentadas por las partes al tenor del acápite anterior, ha permitido al suscripto colegir que un certificado médico, expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.*

Cabe hacer notar, que el monto a pactar, debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

Lo anterior, no obsta que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

Cabe mencionar, que respecto de las otras situaciones excepcionalísimas que de acuerdo a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, tales como las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, o que ellas se desempeñen y residan en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, deben continuar siendo presentadas ante esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto”.

A continuación, se hace presente que el monto a pactar 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 domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al acordar este cumplimiento alternativo y excepcional y ser actualizado de ser necesario.

Establecido lo anterior, cumple anotar que se acompañan a la solicitud en análisis el contrato de trabajo actualizado de la trabajadora por la que se consulta, el certificado de nacimiento [REDACTED] el pacto sobre bono compensatorio de sala cuna, en el que se establece que este asciende a la suma de \$300.000.- y un certificado médico de fecha 05.09.2025 que recomienda la inasistencia de la menor a sala cuna por motivos de salud hasta el segundo año de vida.

Ahora bien, de la revisión de estos antecedentes, es posible concluir que dicha trabajadora es madre de la menor de dos años [REDACTED]. Asimismo, que ella tienen su domicilio en la comuna de Valdivia y su lugar de trabajo en la comuna de Río Bueno y que, con fecha 01.03.2025 ha llegado a un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala, por la suma antes indicada, debido a la inexistencia de salas cunas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo en la comuna de Río Bueno.

A continuación, cumple con indicar que se ha revisado la Nómina de Establecimientos Particulares que imparten Educación Parvularia que se encuentran autorizados para su funcionamiento por el Ministerio de Educación, actualizada al 13.11.2025, verificando que no existen establecimientos que reúnan dicho requisito en la localidad de Río Bueno, Región de Los Ríos, lugar en que, como se expresara, tiene su domicilio laboral la trabajadora de que se trata.

Sin embargo, respecto de la ciudad de Valdivia, donde se encuentra el domicilio particular de la trabajadora, existen establecimientos que cuentan con la autorización requerida, considerando que, de acuerdo con la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°4901/74 de 05.12.2014: "*Se entiende que el empleador que decide pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones*".

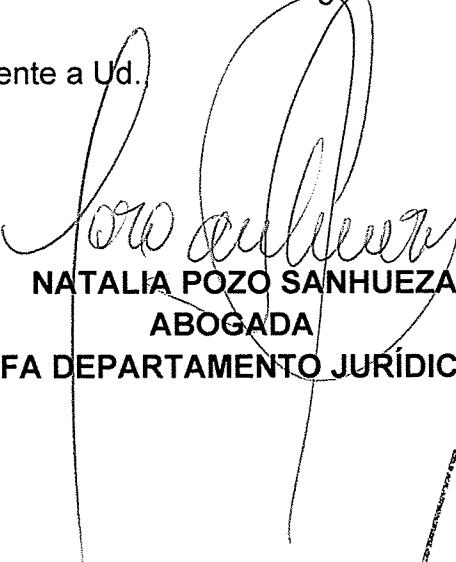
De esta manera, no se configura una de las hipótesis en que la jurisprudencia administrativa de este Servicio permite compensar en dinero la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna que recae sobre el empleador.

Sin perjuicio de ello, y habiéndose acompañado un certificado médico de fecha 05.09.2025, que da cuenta de que la hija de la trabajadora no puede asistir a una sala cuna por razones de salud, corresponde colegir que dicho antecedente resulta suficiente para el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplio con informar a usted que el certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente para que las partes, si así lo consideran y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

Lo anterior, no obsta que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a la trabajadora del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



Ola
MGC/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes