

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e informes en  
Derecho  
E360660/2025

ORDINARIO N°: 390 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Derecho a sala cuna. Derecho de alimentación de hijo/a menor. Ampliación del tiempo de traslado.

**RESUMEN:**

- 1) El empleador Clínica Alemana S.A. no se encuentra obligado a generar nuevos cupos de sala cuna en las sucursales de Chicureo y la Dehesa, por el hecho de que en cada una de ellas laboran más de veinte trabajadoras, puesto que la obligación de proveer sala cuna surge respecto de la empresa como un todo, cuando esta ocupa veinte o más trabajadoras, independientemente de su número en cada establecimiento.
- 2) El empleador da cumplimiento a la normativa legal en cuanto al derecho a sala cuna, mediante una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo, en donde las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. En cuanto a si dicha alternativa resulta suficiente, atendidas la distancia y las dificultades de acceso desde las sucursales de Chicureo y La Dehesa, no es posible pronunciarse, dada la falta de antecedentes concretos respecto de estas circunstancias.
- 3) Si no es recomendable la asistencia del hijo/a menor a la sala cuna dispuesta por el empleador debido a sus condiciones de salud, el certificado médico expedido por el facultativo competente que así lo prescriba, 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.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 03.09.2026, de Jefe de Departamento Jurídico (S).
- 2) Correo electrónico de 28.07.2026, de fiscalizadora de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.
- 3) Correo electrónico de 28.07.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Correo electrónico de 24.06.2026, del Departamento de Inspección.
- 5) Informe de Fiscalización N°1322.2026.6278 de 24.06.2026.
- 6) Memo N°08 de 16.06.2026, de Jefe de Departamento Jurídico (S).
- 7) Memo N°01 de 12.01.2026, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 8) Correo electrónico de 08.01.2026, [REDACTED] en representación de empresa Clínica Alemana de Santiago S.A.
- 9) Correo electrónico de 08.01.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 10) Correo electrónico de 07.01.2026, [REDACTED] Gerenta de Personas de Clínica Alemana de Santiago S.A.
- 11) Ord. N°821 de 18.12.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 12) Correo electrónico de 02.12.2025, [REDACTED] en representación del Sindicato de Empresa de Enfermeras y Matronas Clínica Alemana de Santiago S.A., recibida con fecha 09.12.2025.

**SANTIAGO, 04 SEP 2026**

**DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A : [REDACTED]**  
**SINDICATO DE EMPRESA DE ENFERMERAS Y MATRONAS CLÍNICA ALEMANA DE SANTIAGO S.A.**  
**[sindicatoenfermerasmatronas@gmail.com](mailto:sindicatoenfermerasmatronas@gmail.com)**  
**[montecinos.abogada@gmail.com](mailto:montecinos.abogada@gmail.com)**

Mediante documento del antecedente 12), Uds. han solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre el cumplimiento del derecho a sala cuna por parte de su empleador Clínica Alemana de Santiago S.A., en las sucursales de Chicureo y La Dehesa, específicamente, por cuanto en dichos establecimientos laboran más de veinte trabajadoras, quienes para hacer uso de la sala cuna habilitada por el empleador deben trasladar diariamente a sus hijos por períodos de treinta a cincuenta minutos, considerando las distancias, lo que vuelve impracticable el ejercicio del derecho y expone a los menores a extensos traslados, junto con dificultar la conciliación de una vida laboral-familiar para las trabajadoras.

En particular, se consulta: i) si el empleador se encuentra obligado a generar cupos de sala cuna en las sucursales de Chicureo y La Dehesa, considerando que en cada una de ellas laboran más de 20 trabajadoras, ii) si la existencia de una sala cuna en la comuna de Vitacura puede considerarse como cumplimiento suficiente de la obligación legal, atendidas la distancia y dificultades de acceso desde Chicureo y La Dehesa y iii) cuáles son las alternativas válidas de cumplimiento a dichas sucursales, indicando requisitos y condiciones para su procedencia.

Cabe hacer presente que, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se confirió traslado al empleador mediante Ant. 11), quien hizo valer en su oportunidad el derecho que le asistía de expresar sus puntos de vista sobre el particular; indicando que dispone de una sala cuna propia para sus trabajadores, que se encuentra ubicada en las inmediaciones de su sede principal, esto es, en la comuna de Vitacura, específicamente, en calle Lauca esquina Las Hualtatas. Dicho establecimiento cuenta con todas las exigencias necesarias para el cuidado de los niños y lactantes, en una jornada continua de veinticuatro horas los siete días de la semana provista a través del personal, compuesto por educadoras de párvulos y técnicos en párvulos, con una ocupación diaria de cien menores, aproximadamente, pero con una matrícula que supera los ciento cincuenta menores inscritos, según la rotativa de turnos.

Agrega que, en la actualidad, existen once trabajadoras del establecimiento denominado Clínica Alemana de la Dehesa y dos trabajadoras del Centro Médico Chicureo cuyos hijos asisten a la sala cuna, sin existir impedimento alguno para ello, pues la clínica no ha recibido petición o reclamo alguno de sus trabajadores u organizaciones sindicales sobre el uso de dicho beneficio o respecto de la asignación de cupos.

Ahora bien, en cuanto a la presentación del sindicato señala que el instrumento colectivo vigente entre las partes solo estableció la posibilidad de otorgar un bono para aquellas trabajadoras cuyos hijos se encuentran impedidos de asistir a la sala cuna por tener una enfermedad grave que hace incompatible su asistencia. Asimismo, expone que la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo se satisface respecto del empleador como unidad jurídica y no por cada establecimiento o sucursal, sin perjuicio de ello, se contemplan alternativas de cumplimiento, sin imponer una exigencia territorial específica, por lo que no se exige que la sala cuna se encuentre ubicada en el mismo lugar donde la trabajadora presta servicios.

Por su parte, en cuanto a las consultas formuladas por el sindicato, indica que: i) considerando el marco normativo expuesto y la inexistencia de un acuerdo colectivo sobre la materia, la empresa no se encuentra obligada a generar cupos de sala cuna en las sucursales de Chicureo y La Dehesa, aun cuando en ellas laboran más de 20 trabajadoras, dado que la sala cuna ubicada en la comuna de Vitacura es universal para todas las trabajadoras de la clínica y existen cupos suficientes, ii) la sala cuna implementada por Clínica Alemana en la comuna de Vitacura constituye un cumplimiento válido y suficiente de la obligación legal, incluso respecto de trabajadoras que se desempeñan en las sucursales denominadas como Chicureo y La Dehesa y iii) de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del ramo, el legislador ha establecido de manera expresa, taxativa y excluyente las modalidades a través de las cuales el empleador debe dar cumplimiento a la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras con hijos menores de dos años, las cuales no tienen jerarquía ni dependen en cuanto a su procedencia de la existencia de determinados establecimientos, sucursales o centros de trabajo, bastando que se elija alguna de ellas por parte del empleador.

Por último, hace presente que solo dos trabajadoras socias del sindicato requirente utilizan la sala cuna de la clínica y ambas trabajan en la sucursal de La Dehesa y mantienen sus domicilios en la comuna de Vitacura y que la clínica dispone de diversos buses que van

desde esta comuna a las demás sucursales y viceversa, en distintos horarios, lo que facilita el transporte de los trabajadores entre ellas para el caso en que tengan que dejar a sus hijos en la sala cuna, además, un mini bus que va directo a la sucursal de Chicureo y viceversa, para facilitar el traslado.

De otro lado, con el objeto de recabar mayores antecedentes sobre la materia consultada, especialmente, en cuanto a las condiciones de trabajo y contractuales existentes entre las trabajadoras por las que se consulta y el empleador, se solicitó la realización de una fiscalización investigativa a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, mediante los documentos de Ant. 6) y 7), emitiéndose el Informe de Fiscalización N°1322.2026.6278 de 24.06.2026, en virtud del cual la fiscalizadora actuante -luego de realizar la revisión documental pertinente, comunicar a la organización sindical requirente el cometido y entrevistar representantes del empleador-, constató que la empresa da cumplimiento al derecho a sala cuna con un establecimiento propio, cuyo domicilio se encuentra en calle Lauca N°1296, comuna de Vitacura, anexo e independiente de su casa matriz, ubicada en Av. Vitacura N°5951, de la misma comuna. Esta sala cuna funciona las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, de acuerdo con el sistema de turnos y jornadas de los trabajadores.

Así, consta en el informe de fiscalización evacuado que, si bien en las sucursales de La Dehesa y Chicureo laboran más de veinte trabajadoras, en la primera sede, solo siete trabajadoras tienen derecho a sala cuna y, en la segunda sucursal, no hay trabajadoras con derecho a sala cuna.

En este sentido, la fiscalizadora actuante precisa que las jornadas de trabajo de las trabajadoras con derecho a sala cuna son las siguientes: i) lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas, viernes de 08:30 a 14:30 horas, ii) lunes a jueves de 08:00 a 17:00 horas, viernes de 08:00 a 14:00 horas, iii) lunes a viernes a 13:12 a 20:00 horas, sábado de 08:00 a 14:00 horas y iv) cuarto turno de 2x2 de 08:00 a 20:00 horas/ de 20:00 a 08:00 horas y que setenta y siete trabajadoras utilizan la sala cuna de la empresa, de las cuales siete pertenecen a la sucursal de La Dehesa, una pertenece a la sucursal de Plaza Egaña y sesenta y nueve corresponden a la sucursal de Vitacura.

Asimismo, la funcionaria constató que los tiempos de traslado son: i) entre las comunas de Vitacura y La Dehesa y viceversa, entre veinte y veinticinco minutos, aproximadamente, y ii) entre la comuna de Vitacura y Chicureo y viceversa, entre treinta y cinco y cincuenta minutos. Asimismo, que el empleador otorga una hora para el derecho de alimentación, más treinta minutos para el traslado, ya sea, al inicio o término de la jornada de trabajo -atrasando el horario de ingreso o anticipando el horario de salida o entre la jornada, según corresponda, de acuerdo con la elección de la trabajadora beneficiaria-, mediante pacto por escrito entre esta y su jefatura directa.

Por otra parte, consta en el informe de fiscalización evacuado, así como en copia remitida por el empleador mediante el Ant. 8), que el Convenio Colectivo suscrito por Clínica Alemana de Santiago S.A., Servicios Clínica Alemana Ltda. y Servicios Diagnósticos Clínica Alemana Ltda. con el Sindicato de Empresa Enfermeras y Matronas Clínica Alemana de Santiago S.A., vigente entre el 23.11.2024 y el 22.05.2027, contempla en sus numerales Sexto y Noveno los beneficios denominados "Jardín Infantil" y "Bono cuidado del hijo con enfermedad grave", respectivamente, en los siguientes términos:

#### **SEXTO: JARDÍN INFANTIL.**

Se acuerda otorgar 1 cupo para un hijo menor de 04 años de trabajadores afectos a este Instrumento Colectivo que por situaciones debidamente calificadas, requieran asistir al Jardín Infantil de Clínica

Alemana. Este beneficio finalizará por el solo hecho que el menor beneficiado cumpla los 04 años.

La definición del trabajador que podrá optar a este beneficio se realizará en conjunto por el Sindicato y la Subgerencia de Bienestar y Calidad de Vida de la Clínica previa solicitud escrita del trabajador.

Se deja constancia que para tales efectos las postulaciones se realizarán en el mes de diciembre de 2024, noviembre de 2025 y de 2026, para las anualidades 2025, 2026 y 2027 respectivamente.

Finalmente se acuerda, para el evento que el menor beneficiado cumpla los 04 años de edad en el transcurso del año, se habilitará el uso de ese cupo por un nuevo niño o niña, previo cumplimiento de los requisitos ya establecidos.

#### **NOVENO: BONO CUIDADO DEL HIJO CON ENFERMEDAD GRAVE.**

Se acuerda el pago de un bono bruto mensual de \$312.394.- pagadero a un trabajador al mes que presente un certificado médico emitido por un pediatra que certifique que el niño menor de dos años se encuentra impedido de asistir a sala cuna por adolecer de alguna patología incompatible con ello. Para la procedencia del bono, se requerirá presentar el certificado médico de forma semestral.

La definición de la trabajadora que podrá optar a este beneficio se realizará en conjunto por el Sindicato y la Subgerencia de Bienestar y Calidad de Vida de la Clínica.

Con todo, este beneficio solo podrá mantenerse hasta que el niño(a) cumpla dos años de edad.

Establecido lo anterior, cumpto con informarles que el artículo 203 del Código del Trabajo establece 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.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

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.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

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.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial

Al respecto, la doctrina vigente de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°2.233/129, de 15.07.2002, indica 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.

En este sentido, corresponde tener presente que el legislador establece, de forma categórica, tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, de manera que si una de esas modalidades se torna imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo con otra alternativa, por lo que la obligación de otorgar el beneficio persiste precisamente en la forma que resulte factible (Aplica Dictamen N°546/34, de 02.02.2004 y Ords. N°6.339 de 17.12.2018 y N°3.263 de 17.07.2017).

Lo anterior, considerando que, conforme con el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo, el derecho a sala cuna no puede ser objeto de desistimiento por parte de la trabajadora ni ser cambiado por otro y que el empleador en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio en comento, sino que atendido que tiene la opción de

escoger, en el marco de sus facultades de administración, puede determinar aquella modalidad que le resulte factible.

Cabe recordar que el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo fue modificado por la Ley N°19.591 de 09.11.1998, sustituyéndose la expresión inicial "los establecimientos" por "las empresas", por lo que esta Dirección, mediante el Dictamen N°5.952/374 de 09.12.1999, señaló que: *"Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de los siguientes dos requisitos, a partir de la modificación introducida por la ley N°19.591, a saber:*

- a) Que se trate de una empresa, y no de un establecimiento de ella como ocurría con anterioridad a la modificación legal, y*
- b) Que esta empresa ocupe veinte o más trabajadoras, cualquiera sea el número de trabajadoras por establecimiento.*

*Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra establecida ahora en relación al establecimiento sino respecto de la empresa, de suerte tal que si ella tiene como un todo 20 o más trabajadoras, aún cuando en cada establecimiento no alcance este cupo mínimo, deberá cumplir con la obligación de otorgamiento de sala cuna".*

Por ello, con posterioridad este Servicio estableció, en el Dictamen N°0394/020 de 20.01.1999, que: *"No se conforma a derecho que la misma empresa limite el beneficio de sala cuna a sólo cuatro cupos, sino que en el evento de reunir como empresa veinte o más trabajadoras deberá otorgarlo a todas aquellas que lo requieran".*

Esto último, en base a que, luego de la modificación legal, la obligación de que se trata no se encuentra establecida en relación con el establecimiento, sino respecto de la empresa, de suerte tal que si en ella, como un todo, se ocupan veinte o más trabajadoras, corresponde que el empleador habilite salas cuna anexas e independientes al local de trabajo, aunque en cada establecimiento no se alcance este cupo mínimo.

De este modo, respecto de su primera consulta, cabe concluir que el empleador Clínica Alemana S.A. no se encuentra obligado a generar nuevos cupos de sala cuna en las sucursales de Chicureo y la Dehesa, por el hecho de que en cada una de ellas laboran más de veinte trabajadoras, puesto que la obligación de proveer sala cuna surge respecto de la empresa como un todo, cuando esta ocupa veinte o más trabajadoras, independientemente de su número en cada establecimiento.

De acuerdo con lo expresado, si bien la obligación de mantener salas cuna anexas e independientes del local de trabajo, para que las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras desempeñan sus labores, se encuentra establecida en relación con la empresa, no es menos cierto que, en el caso de la primera modalidad de cumplimiento, esta se traduce en el mantenimiento de establecimientos anexas e independientes al local de trabajo.

En este caso, dicha exigencia implica que se trata de una dependencia que se encuentra cercana al local donde las trabajadoras desarrollan sus labores, que se agrega a la empresa con el fin de que estas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo y, en este sentido, cuenta con independencia del lugar de prestación de los servicios.

Ahora bien, en cuanto a si la existencia de sala cuna únicamente en la comuna de Vitacura puede estimarse cumplimiento suficiente de la obligación legal, atendidas la distancia y la dificultad de acceso desde Chicureo y la Dehesa, cabe recordar que este Servicio ha precisado, en cuanto a la distancia que debe existir entre una sala cuna y el establecimiento en que las trabajadoras prestan sus servicios, mediante el Dictamen N°59/02 de 07.01.2010, que: *“(...) la ley establece, respecto de la primera alternativa de cumplimiento de la obligación señalada, el mantenimiento de una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, en tanto que, tratándose de la segunda de ellas, en que el servicio es otorgado en común por establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso 1° de la disposición en comento, ubicados en una misma área geográfica, es posible inferir que la referida sala cuna debe ubicarse en dicha área geográfica, no siendo aplicables ninguna de las condiciones anteriores en el evento de que el empleador cumpla con la obligación de que se trata pagando los gastos de la sala cuna por él designada.*

*De ello se sigue que la ley sólo en la primera de las alternativas de cumplimiento de la obligación ha exigido expresamente un requisito que dice relación con la distancia que debe existir entre la sala cuna y el lugar en que presta servicios la trabajadora, al disponer que “las empresas....deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo”.*

Así también, mediante el Dictamen N°4.901/74 de 05.12.2014 esta Dirección reiteró lo expuesto en el Dictamen N°476/36 de 29.01.1993 en cuanto a que: *«(...) la ley establece, respecto de la primera alternativa de cumplimiento de la obligación señalada, el mantenimiento de una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, en tanto que, tratándose de la segunda de ellas, en que el servicio es otorgado en común por establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso 1° de la disposición en comento, ubicados en una misma área geográfica, es posible inferir que la referida sala cuna debe ubicarse en dicha área geográfica, no siendo aplicables ninguna de las condiciones anteriores en el evento de que el empleador cumpla con la obligación de que se trata pagando los gastos de la sala cuna por él designada.*

*De ello se sigue que la ley sólo en la primera de las alternativas de cumplimiento de la obligación ha exigido expresamente un requisito que dice relación con la distancia que debe existir entre la sala cuna y el lugar en que presta servicios la trabajadora, al disponer que “las empresas ...deberán tener salas anexas e independientes al local de trabajo”».*

Agrega el precitado dictamen que: *“(...) La elección de una sala cuna alejada del lugar de trabajo de la madre o del lugar de residencia del grupo familiar, expone al menor a extensos traslados y dificulta la reacción de la madre o de algún integrante de la familia, frente a eventuales contingencias, afectando su bienestar y trastornado la organización de la vida familiar”.*

De acuerdo con lo expresado, en el Ord. N°5.542 de 02.12.2019 se precisó que: *“(...) el legislador busca que el establecimiento de sala cuna se encuentre cercano al lugar de prestación de los servicios, dado que incluso, en la primera alternativa de cumplimiento exige que se trate de salas anexas y en la segunda modalidad, que se trate de establecimientos que se encuentren en la misma área geográfica de las empresas que los tienen en común. Esto obedece a la finalidad perseguida por la norma, uno de cuyos objetivos es el de poder dar alimento a los hijos menores de dos años lo que no se podría cumplir o sería muy difícil de cumplir si el respectivo establecimiento se encuentra muy alejado del lugar de prestación de los servicios, con todos los inconvenientes que ello implica para el traslado del menor”.*

En este punto, cabe considerar que la fiscalizadora actuante constató que la sala cuna de la empresa se encuentra ubicada en calle Lauca N°1296, comuna de Vitacura, de forma anexa e independiente de la casa matriz de la empresa, ubicada en Av. Vitacura

Nº5951, de la misma comuna, que es un recinto habilitado y destinado para dicho fin exclusivo que cuenta con autorización de funcionamiento o reconocimiento del oficial del Ministerio de educación, cuyo funcionamiento es continuo las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana y que se encuentra, caminando, a nueve minutos de la clínica -si se utiliza la salida por esa dirección- o a cinco minutos de esta -si se utiliza la salida por Av. Manquehue Norte Nº1410.-

Igualmente, queda asentado por la funcionaria que el tiempo de traslado, a través de un medio de transporte, entre la casa matriz, ubicada en Av. Vitacura Nº5951, comuna de Vitacura, y la sucursal de La Dehesa y viceversa es entre veinte y veinticinco minutos, aproximadamente, y entre la casa matriz y la sucursal de Chicureo y viceversa, es entre treinta y cinco y cincuenta minutos, aproximadamente.

A su vez, la fiscalizadora actuante determinó que, de las setenta y siete dependientes que utilizan la sala cuna de la empresa, sesenta y nueve trabajan en la casa matriz, siete laboran en la sucursal de La Dehesa y ninguna desempeña funciones en Chicureo.

De ahí que, si bien podría estimarse que la sala cuna de la empresa no se encuentra anexa al lugar de trabajo ubicado en Chicureo, considerando la distancia –de aproximadamente veinticuatro km- no puede soslayarse que, de acuerdo con el informe de fiscalización evacuado, no existen trabajadoras que se encuentren haciendo uso del beneficio en análisis en dicha sucursal.

Esto último impide pronunciarse sobre si se satisface el imperativo legal en análisis, dada la inexistencia de una situación concreta que permita analizar si se cumple con el pleno ejercicio del derecho a sala cuna en dicha sucursal.

Además, cabe tener presente que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie sobre una materia que incide directa y exclusivamente en la potestad de organización, administración y dirección del empleador.

De acuerdo con la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, respecto de las cuales este Servicio ha señalado, entre otros, en los Ordinarios Nº907 de 11.02.2016, Nº4.504 de 27.08.2018 y Nº419 de 20.01.2020 que: *"(...) corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Es así como, la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes (Aplica Ordinario Nº1.165 de 20.03.2013).

Ahora bien, atendido que el empleador cumple el derecho a sala cuna conforme con el inciso primero del artículo 203 del Código del ramo, resulta también necesario considerar el derecho a alimentación del hijo/a menor que, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 206 del mismo cuerpo legal, puede ser ejercido preferentemente en la sala cuna.

De acuerdo con dicha norma legal, la madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales. Dicho beneficio puede ser ejercido a través de alguna de las diversas modalidades que el precepto contempla, la que en todo caso debe ser acordada con el empleador, a saber: i) en cualquier momento dentro de la jornada; ii) dividiendo dicho tiempo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, o bien, iii) postergando o adelantando, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho puede ser ejercido en forma preferente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor y no puede ser renunciado en forma alguna, contemplándose en aquellas empresas que están obligadas a mantener salas cunas, que el período de tiempo de que tienen derecho a disponer las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos menores se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, estando el empleador obligado a pagar el valor de los pasajes por el transporte que ésta deba emplear para el viaje de ida y vuelta.

De modo que, el derecho de alimentación corresponde a todas las trabajadoras que tienen hijos/as menores de dos años, sin distinción, y los derechos accesorios contemplados en el inciso quinto del artículo 206 del Código del ramo, esto es, el derecho al tiempo necesario para el viaje de ida y de vuelta de la madre y el derecho al pago del valor de los pasajes por el respectivo transporte, tienen como supuesto que la trabajadora se desempeñe en una empresa que se encuentra obligada a proveer sala cuna, como ocurre en la especie (Aplica Dictamen N°2.495/67 de 07.06.2017).

Pues bien, de acuerdo con los antecedentes recabados mediante el Ant. 5), se infiere que las jornadas de trabajo de las dependientes con derecho a sala cuna en la empresa: i) se encuentran afectas al régimen general de jornada o ii) corresponden a un régimen excepcional de distribución de jornada y descansos.

En el primer caso, con jornadas distribuidas de la siguiente manera: i) lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas y viernes de 08:30 a 14:30 horas, ii) lunes a jueves de 08:00 a 17:00 horas y viernes de 08:00 a 14:00 horas y iii) lunes a viernes de 13:12 a 20:00 horas y sábado de 08:00 a 14:00 horas. En el segundo, de acuerdo con un sistema de cuarto turno, cuyo ciclo es de 2x2, de 08:00 a 20:00 horas y 20:00 a 08:00 horas.

De igual forma, cuando las trabajadoras beneficiarias del derecho a sala cuna de la empresa ejercen el derecho de alimentación de sus hijos/as menores acordando con el empleador la alternativa de atrasar en una hora su ingreso o anticipando en una hora su salida, estas cuentan con treinta minutos adicionales para el traslado. Para ello, el empleador dispone de transporte sin costo entre la casa matriz y las sucursales de La Dehesa y Chicureo, y viceversa, en bus, minibús y van, a través de una empresa externa, sin costo para los trabajadores, en diferentes horarios relacionados con sus jornadas de trabajo.

En este sentido, cabe advertir que la ampliación, por media hora, del tiempo previsto para el derecho de alimentación para llevar a cabo el viaje de ida y vuelta de la madre pactada por las partes solo se ajusta el tiempo necesario para trasladarse desde y hacia la sucursal de La Dehesa -de hasta veinticinco minutos, según constató la fiscalizadora actuante-. Por el contrario, no ocurre de tal forma tratándose del centro médico ubicado en Chicureo, pues el traslado desde y hacia la comuna de Vitacura, donde se encuentra la sala cuna de la empresa, puede llegar hasta cincuenta minutos, de acuerdo con lo constatado por la fiscalizadora actuante.

Esta situación, a juicio del suscrito, podría derivar en eventuales inconvenientes para el ejercicio del derecho a sala cuna, en algún caso concreto a futuro, en cuyo caso este Servicio, en uso de sus facultades fiscalizadoras, puede proteger su correcto otorgamiento a las trabajadoras y, en caso de incumplimiento, imponer la respectiva sanción administrativa conforme al artículo 208 del Código del ramo

Por consiguiente, es posible concluir que se da cumplimiento a la normativa legal en cuanto al derecho a sala cuna, mediante una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo, en donde las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. En cuanto a si dicha alternativa resulta suficiente, atendidas la distancia y las dificultades de acceso desde las sucursales de Chicureo y La Dehesa, no es posible pronunciarse, dada la falta de antecedentes concretos respecto de estas circunstancias.

Finalmente, respecto de su consulta referida a cuáles son las alternativas válidas de cumplimiento del derecho a sala cuna en las sucursales de Chicureo y La Dehesa, cabe tener presente lo indicado anteriormente en cuanto a que el legislador ha establecido tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación disponer de salas cuna -crear y mantener una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, construir o habilitar y mantener servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica y pagar directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años-, de manera que si una de esas alternativas se torna imposible subsiste la posibilidad de solucionarla de acuerdo con otra modalidad, por lo que la obligación de otorgar el beneficio persiste precisamente en la forma que resulte factible.

En este sentido, si bien 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, dado su carácter irrenunciable, no es menos cierto que 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 excepcionales 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.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a esa fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio, indicando que: *“El certificado 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 un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido”*.

El precitado dictamen, además, precisó: “(...) 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”.*

Al respecto, cabe tener presente el pacto colectivo al que han arribado las partes, contenido en el numeral Noveno del Convenio Colectivo suscrito por Clínica Alemana de Santiago S.A., Servicios Clínica Alemana Ltda. y Servicios Diagnósticos Clínica Alemana Ltda. con el Sindicato de Empresa Enfermeras y Matronas Clínica Alemana de Santiago S.A., vigente entre el 23.11.2024 y el 22.05.2027, que contempla el beneficio denominado “Bono cuidado del hijo con enfermedad grave”, por el cual se acordó el pago de un bono bruto mensual de \$312.394.- a un trabajador al mes que presente un certificado médico emitido por un pediatra que certifique que el niño menor de dos años se encuentra impedido de asistir a sala cuna por adolecer de alguna patología incompatible con ello.

De consiguiente, si no es recomendable la asistencia del hijo/a menor a la sala cuna dispuesta por el empleador debido a sus condiciones de salud, el certificado médico expedido por el facultativo competente que así lo prescriba, 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.

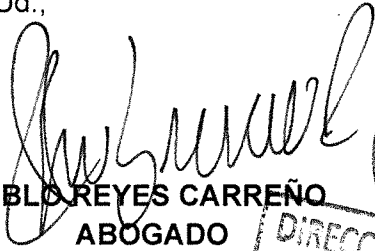
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia judicial y administrativa invocada, cúpleme informar a Ud. que:

1) El empleador Clínica Alemana S.A. no se encuentra obligado a generar nuevos cupos de sala cuna en las sucursales de Chicureo y la Dehesa, por el hecho de que en cada una de ellas laboran más de veinte trabajadoras, puesto que la obligación de proveer sala cuna surge respecto de la empresa como un todo, cuando esta ocupa veinte o más trabajadoras, independientemente de su número en cada establecimiento.

2) El empleador da cumplimiento a la normativa legal en cuanto al derecho a sala cuna, mediante una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo, en donde las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. En cuanto a si dicha alternativa resulta suficiente, atendidas la distancia y las dificultades de acceso desde las sucursales de Chicureo y La Dehesa, no es posible pronunciarse, dada la falta de antecedentes concretos respecto de estas circunstancias.

3) Si no es recomendable la asistencia del hijo/a menor a la sala cuna dispuesta por el empleador debido a sus condiciones de salud, el certificado médico expedido por el facultativo competente que así lo prescriba, 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.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**PABLO REYES CARREÑO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**


  
**AMF/BB**  
**Distribución**  
-Jurídico  
-Control  
-Partes