

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E165563/2026

ORDINARIO N°: 491

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono compensatorio. Salud del niño o niña.

RESUMEN:

El certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un niño o niña a un establecimiento 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 posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

De no existir dicho documento, no resulta procedente que las partes acuerden el bono compensatorio en los términos señalados, por no existir mérito para aquello.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.10.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 25.06.2026 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Oficio ordinario N°1402-38542/2026, de 19.06.2026, de Jefa (S) de Inspección Provincial del Trabajo Ranco.
- 4) Presentación de 17.06.2026, [REDACTED] con sus antecedentes.

SANTIAGO,

22 OCT 2026

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

Mediante el antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio respecto de la procedencia de otorgar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a una trabajadora, argumentando que la hija de esta padece una alergia alimentaria severa, por lo que el médico ha prescrito de manera expresa la recomendación de no asistir a centros educativos o jardines infantiles.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

Los incisos 1º, 3º y 5º 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 norma legal citada, la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en el Dictamen N°2233/129, de 15.07.2002, establece que el empleador puede cumplir su obligación de disponer de 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, esta Dirección 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 niño o niña en una sala cuna, considerando, además, que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable.

Sin perjuicio de lo expuesto, de forma excepcional, se han 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 atendidos diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de la madre trabajadora, el que laboren en lugares en que no existen establecimientos de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (actualmente, el Ministerio de Educación), o en faenas mineras alejadas de centros urbanos o en turnos nocturnos, o las condiciones de salud de los hijos o hijas de las beneficiarias que impidan su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento, principalmente, en el interés superior del niño, consagrado en el artículo 3.1 de la Convención sobre los Derechos 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.

Atendido lo anterior, y dado que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, siempre se requería un pronunciamiento de esta Dirección, la que, para resolver, analizaba y ponderaba 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.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe hacer presente que 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 que:

“(…) 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 suscrito 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”.

Asimismo, es preciso tener presente que el monto a pactar debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del niño o niña 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, si bien la solicitante señala que existe una indicación expresa del facultativo tratante que consta en un certificado médico, este no se ha acompañado a la presentación.

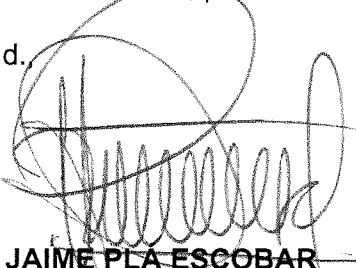
Por lo tanto, conforme a la doctrina ya citada, se debe señalar que solo en caso de que efectivamente exista tal antecedente, este sería suficiente para que las partes, si así lo estiman, acuerden el bono compensatorio, sin que corresponda a este Servicio pronunciarse sobre la circunstancia médica que lo justifica.

Por el contrario, de no existir dicho certificado, no resulta procedente que las partes acuerden el bono compensatorio en los términos señalados, por no existir mérito para aquello.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que, en caso de que exista un certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un niño o niña a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, dicho documento 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.

De no existir dicho documento, no resulta procedente que las partes acuerden el bono compensatorio en los términos señalados, por no existir mérito para aquello.

Saluda atentamente a Ud.


JAIME PLA ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




PRC/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control