



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E 28189 (665) 2023 \*

658

*Jurídico*

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Bono compensatorio sala cuna, certificado médico, acuerdo de las partes.

**RESUMEN:**  
No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, en las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe. Sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que puede ejercer este Servicio.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 03.04.2023 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Presentación de 03.02.2023, de doña Aylene Alfaro Toledo.

**SANTIAGO,**

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

28 ABR 2023

**A: SRA. AYLINE ALFARO TOLEDO  
[aylinealfarotoledo@gmail.com](mailto:aylinealfarotoledo@gmail.com)**

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento para hacer valer su derecho a un bono compensatorio de sala cuna ya que su hija por indicaciones médicas no puede asistir a este tipo de establecimientos.

Funda su presentación en que requirió a su empleador, la Corporación de Desarrollo Social de Antofagasta, para el pago del bono compensatorio quién se habría negado porque sólo cuentan con el uso de la sala cuna.

Al respecto, cumplo con informar usted, que el 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.*

*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."*

De la norma precedentemente transcrita se desprende que la obligación impuesta a empleador en orden a disponer de sala cuna en aquellas empresas que ocupen 20 o más trabajadoras, puede ser cumplida por éste, a través de las siguientes modalidades:

1. Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
2. Construyendo o bien habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica;
3. Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años, debiendo el empleador, en este último caso, designar una sala cuna que cuente con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

Este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida entre otros, en el Dictamen N°642/41<sup>1</sup>, de 05.02.04 lo siguiente: ""que en determinadas circunstancias vinculadas a las especiales características de la prestación de los servicios o bien a las condiciones de salud del menor, que el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono cuyo monto debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en un 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. En efecto, señala la referida jurisprudencia administrativa que: *"tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna"*"".

Respecto a las condiciones de salud del menor, el Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015, en su parte conclusiva señala: *"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*

---

<sup>1</sup> [www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html)

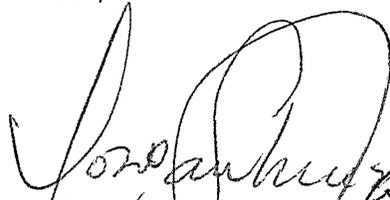
*antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido."*

En definitiva, acreditando las condiciones de salud que impiden que el menor asista a una sala cuna por medio del certificado médico, las partes pueden de manera excepcional, acordar el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis posterior de este Servicio.

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

No existe inconveniente jurídico para convenir el bono compensatorio de sala cuna, en las condiciones establecidas en el cuerpo del presente informe. Sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que puede ejercer este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
LBP/CGD  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control