



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E 59669 (756) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 738 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**

1. El certificado médico adjunto da cuenta de la condición de salud de la menor lo que autoriza a la madre trabajadora a pactar el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna con su empleador.

2. El monto del bono compensatorio de sala cuna, debe ser equivalente a los gastos que irroga la atención del menor en una sala cuna, o bien, debe permitir cubrir los costes del servicio de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos. Asimismo, no es necesario un análisis posterior de la Dirección del Trabajo en cuanto al pacto que celebren las partes en este sentido.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 16.05.2023.
- 2) Solicitud de 13.03.2023 [REDACTED]

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

19 MAY 2023

A:



Mediante presentación de ANT. 2) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la situación [REDACTED]

[REDACTED] por cuanto, el ofrecimiento de la empresa de un bono compensatorio de \$60.000 es insuficiente, pero si forma parte de un sindicato el beneficio es mayor, y que, además, debe firmar la carta que adjunta con el certificado de nacimiento respectivo. Agrega que, le ha indicado al Departamento de Recursos Humanos que el monto debe ser igual o similar a un valor de sala cuna y que existe jurisprudencia al respecto, teniendo el ofrecimiento de un bono compensatorio de sala cuna por \$200.000 pesos imponible, lo que la trabajadora considera incorrecto, y por ello se dirige a la Dirección del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que tal como disponen los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 Código del Trabajo, así como la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°0059/002 de 07.01.2020, las empresas que ocupen 20 o más trabajadoras deberán disponer de salas cuna, obligación que se cumple mediante las siguientes alternativas:

- A) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- B) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica.
- C) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, y fundado en el interés superior del niño, este Servicio en situaciones excepcionales, autoriza que las partes puedan acordar un pago de un bono compensatorio por sala cuna, por un monto que resulte equivalente de los gastos que irrogaría el servicio de sala cuna, cuando la trabajadora no está haciendo uso de ninguna de las alternativas que regula el artículo 203 del Código del Trabajo.

Asimismo, la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015, estableció que se puede autorizar el pago de un bono compensatorio de sala cuna ante la imposibilidad que el menor pueda asistir a una sala cuna por razones de salud, para lo cual, el certificado médico que prescriba claramente que no es recomendable la asistencia del o la menor a una sala cuna por sus condiciones de salud, es antecedente suficiente para acreditar tal circunstancia, lo que habilitaría a las partes a pactar el otorgamiento de un bono compensatorio.

En el caso expuesto, se adjunta un certificado médico que recomienda la inasistencia de la menor a una sala cuna, antecedente suficiente que habilita a la solicitante para lograr un acuerdo por el otorgamiento de bono compensatorio de sala cuna, el que debe ser equivalente a los gastos que irrogar la atención del menor en una sala cuna, o bien, permita cubrir los costes del servicio 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

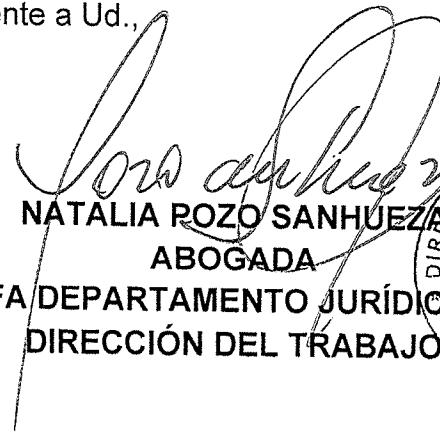
"excepcional", tal como señala el Ord. N°426 de 27.03.2023. De tal manera, no es necesario un análisis posterior de la Dirección del Trabajo en cuanto al pacto que celebren las partes en este sentido.

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

1. El certificado médico adjunto da cuenta de la condición de salud de la menor lo que autoriza a la madre trabajadora a pactar el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna con su empleador.

2. El monto del bono compensatorio de sala cuna, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, o bien, debe permitir cubrir los costes del servicio de atención y cuidado en su domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos. Asimismo, no es necesario un análisis posterior de la Dirección del Trabajo en cuanto al pacto que celebren las partes en este sentido.

Saluda atentamente a Ud.,



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



NPS/LBP/AMF  
Distribución:

- Jurídico
- Partes