



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E194373/2025

ORDINARIO N°: 537 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono compensatorio. Salud del menor.
Pago retroactivo.

RESUMEN:

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia del pago retroactivo del bono compensatorio de sala cuna por tratarse de una materia que requiere de ponderación y prueba, razón por la cual, corresponde su conocimiento a los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Of. Ord. N°1322-31763/2025 de 11.07.2025, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.
- 2) Presentación de 10.07.2025, de doña [REDACTED] [REDACTED] Subgerente de Gestión de Personas de empresa We Touch Servicios integrales SpA.

SANTIAGO, 06 AGO 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SRA. [REDACTED]
SUBGERENTE DE PERSONAS
EMPRESA WE TOUCH SERVICIOS INTEGRALES SpA**

Mediante documento del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de la solicitud de pago retroactivo de bono compensatorio de sala cuna por parte de una de sus trabajadoras, por el período en que se mantuvo con licencia médica por enfermedad común, por motivo del trastorno de apego diagnosticado a su hijo menor de dos años, esto es, desde el 13.02.2025 al 31.05.2025.

Agrega que, con fecha 12 de junio pasado, se suscribió un acuerdo sobre bono compensatorio de sala cuna, sin embargo, con posterioridad la trabajadora presentó un certificado médico de fecha 30.06.2025, donde se indica: "(...) paciente con antecedentes de trastorno del apego, no logró reintegrarse a sala cuna por lo que se indica mantenerse al cuidado de madre y/o familiares al menos hasta los 2 años de edad".

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.

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.

Cabe precisar que, analizados los antecedentes acompañados a su presentación, se colige que la trabajadora por la que consulta estuvo haciendo uso de licencias médicas continuas por enfermedad común, a contar desde el 20.01.2025 y hasta 20.03.2025. Con posterioridad, también estuvo con reposo por enfermedad común a contar desde el 20.04.2025 y hasta el 19.05.2025.

Ahora bien, respecto del pago retroactivo del bono compensatorio de sala cuna, cabe indicar que, mediante Ord. N°2167 de 23.05.2017, se indicó que: *“(…) sin perjuicio de la facultad con que cuenta este Servicio para fiscalizar y sancionar las irregularidades que constate en la inspección respectiva, la trabajadora en cuestión podrá recurrir a los Tribunales de Justicia, con el objeto de lograr que su empleador le reintegre el gasto que debió asumir por el cuidado de sus hijos menores de dos años”.*

En tal sentido, mediante el Ord. N°3840 de 23.07.2018, se concluye que: *“La procedencia de obtener el pago del bono compensatorio de manera retroactiva, sin perjuicio de las facultades con que cuenta este Servicio para fiscalizar y sancionar las irregularidades que eventualmente pueda constatar, requiere de ponderación y prueba, motivo por el cual la trabajadora en cuestión podrá recurrir a los Tribunales de Justicia, con el objeto de lograr que su empleador le reintegre el gasto que debió asumir por el cuidado de su hija menor de dos años”.*

Sin perjuicio de lo señalado, cabe recordar que mediante el Dictamen N°4951/78 de 10.12.2014, esta Dirección resolvió que el derecho a sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente al menor. De igual forma, en aquellos casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio de sala cuna para financiar el cuidado del menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo de forma íntegra, aun cuando se encuentre con licencia médica.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia del pago retroactivo del bono

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 excepcionálissimas 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 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.*

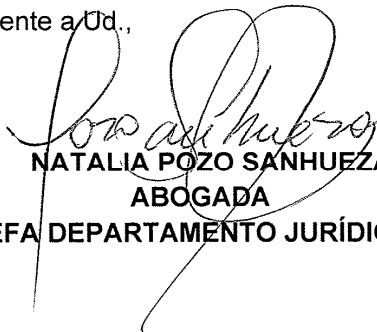
Cabe hacer notar, que el monto a pactar, debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

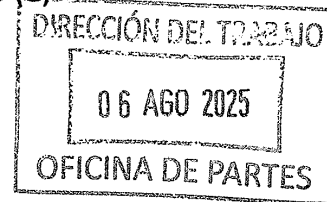
Lo anterior, no obsta que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

Cabe mencionar, que respecto de las otras situaciones excepcionálissimas 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

compensatorio de sala cuna por tratarse de una materia que requiere de ponderación y prueba, razón por la cual, corresponde su conocimiento a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MCC/LSP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes