



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E155049/2026

348

ORDINARIO N° _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección a la maternidad. Beneficio de sala cuna. Procedencia del bono compensatorio y suficiencia del certificado médico que desaconseja la asistencia del menor a sala cuna por su condición de salud.

RESUMEN:

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 y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un pronunciamiento ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de U. de Dictámenes e Informes en derecho de fecha 31.07.2026
- 2) Presentación de 08.06.2026, de Electricidad Guzmán S.A.

SANTIAGO,

04 AGO 2026

DE : JEFA (S) DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : ELECTRICIDAD GUZMÁN S.A. RUT 79.748.470-9

FRESIA 2196, COMUNA DE RENCA, SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 2), su empresa solicita un pronunciamiento sobre la procedencia de otorgar a una de sus trabajadoras un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, fundado en un certificado médico expedido por un pediatra que prescribe que su hijo menor de dos años no puede asistir a sala cuna atendida su condición de salud. En concreto, consulta si dicho certificado es suficiente para otorgar el bono y si su otorgamiento requiere un pronunciamiento de esta Dirección.

Sobre el particular, cumplo en informar a usted lo siguiente:

I. Marco normativo.

El artículo 203 del Código del Trabajo impone a las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras la obligación de disponer de salas cuna donde estas puedan dejar a sus hijos menores de dos años mientras estén en el trabajo. El cumplimiento de esta obligación se realiza esencialmente mediante la provisión del servicio, ya sea que la empresa construya o habilite una sala cuna en los lugares de trabajo, ya sean propios o comunes con otros establecimientos del misma área geográfica o realizando el pago de los gastos de la sala cuna donde asisten. Por otro lado, el bono compensatorio en dinero a la trabajadora no es un modo general de cumplimiento, sino una solución de carácter excepcional admitida por la doctrina del Servicio en situaciones calificadas.

II. Doctrina vigente del Servicio.

La doctrina más reciente y completa sobre la materia es el Ordinario N°229, de 19.03.2026, que sistematiza el régimen aplicable y resuelve precisamente la situación consultada. En él, este Servicio precisa, en primer término, que la obligación del artículo 203 se cumple por alguna de tres vías —disponer de una sala cuna anexa e independiente, mantener servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, o pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a su hijo—, de modo que, por regla general, la obligación no puede cumplirse mediante la entrega de una suma de dinero, tratándose, además, de un beneficio irrenunciable.

Agrega que, por excepción, en situaciones calificadas —entre ellas, las condiciones de salud del menor que impiden su asistencia— las partes pueden acordar un bono compensatorio, fundándose ello, principalmente, en el interés superior del niño, que justifica que, debidamente ponderadas las circunstancias, la madre trabajadora convenga con su empleador dicho bono cuando no usa el beneficio por alguna de las vías del artículo 203, siempre con miras al resguardo del niño o niña.

Precisa, asimismo, que si bien esas situaciones excepcionales requieren, por regla general, un pronunciamiento previo de esta Dirección que pondere cada caso, tratándose específicamente de la causal de salud el criterio es distinto: el Ordinario N°229 reitera lo resuelto por el Dictamen N°6758/86, de 24.12.2015 —que reconsideró parcialmente la doctrina anterior—, en cuanto a que el certificado expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a 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 bono, sin que sea necesario un análisis ulterior de este Servicio del pacto ni un pronunciamiento sobre la circunstancia médica que lo justifica.

De este modo, el Ordinario N°229 consolida y desarrolla la doctrina institucional de la materia —recogida, entre otros, en los Dictámenes N°2233/129, de 15.07.2002, N°642/41, de 05.02.2004, y N°6758/86, de 24.12.2015, manteniéndola plenamente vigente.

III. Aplicación al caso consultado.

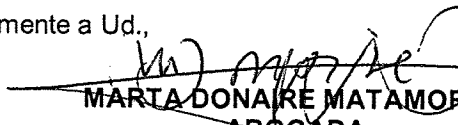
En el caso objeto del presente informe, el empleador informa que la trabajadora acompañó un certificado médico expedido por un pediatra que prescribe que su hijo menor de dos años no puede asistir a sala cuna atendida su condición de salud. Conforme a la doctrina reseñada, y fundado en el interés superior del niño, ese certificado constituye, por sí mismo, un antecedente suficiente para que la empresa y la trabajadora, de manera excepcional y si así lo estiman, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

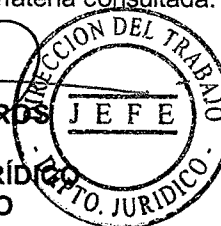
Por la misma razón, y contrariamente a lo que supone la presentación, el otorgamiento del bono no requiere un pronunciamiento previo de esta Dirección a diferencia de las demás situaciones excepcionales —que sí deben presentarse para su ponderación—, en la causal de salud basta el certificado médico y el acuerdo de las partes, sin que corresponda a este Servicio pronunciarse sobre la circunstancia médica que lo funda.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que, fundado en el interés superior del niño, 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 como es en este caso, constituye un antecedente suficiente para que la empresa y la trabajadora, de manera excepcional y si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un pronunciamiento ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.

Es todo cuanto puedo informar a Ud. respecto de la materia consultada.

Saluda atentamente a Ud.,


MARTA DONAIRE MATAMOROS
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



AMF/LRS
Distribución:
Jurídico;
Partes;
Control;

