



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E385249/2025

202

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

Conforme a los antecedentes revisados, en el caso por el que se consulta no resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, debido a que el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un niño o niña en un establecimiento de esa naturaleza.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 03.03.2026, de Jefe(S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico, de 16.02.2026, [REDACTED] y sus antecedentes.
- 3) Correo electrónico, de 09.02.2026, de Coordinación Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo de Magallanes y Antártica Chilena.
- 4) Ordinario N°67, de 15.12.2025, de Director Regional del Trabajo de Magallanes y Antártica Chilena.
- 5) Presentación, de 26.09.2025, de Jefe Departamento de Administración/Responsable PAC, Pesquera Reyman SpA.

SANTIAGO,

06 MAR 2026

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

**A: JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN/RESPONSABLE PAC
PESQUERA REYMAN SPA**
[REDACTED]

Mediante el documento del antecedente 5) ha solicitado a este Servicio autorizar los acuerdos respecto al pago de un bono compensatorio de sala cuna suscritos entre Pesquera Reyman SpA. y dos trabajadoras cuyos hijos asisten a jardines infantiles administrados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En atención a que su presentación no acompañaba antecedentes acerca del domicilio de las trabajadoras y la edad de sus hijos, los referidos documentos fueron remitidos a esta Dirección mediante correo electrónico del antecedente 2), verificándose que ambas trabajadoras tienen su domicilio en la comuna de Puerto Natales y que ambos niños son menores de dos años.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°0059/002, de 07.01.2010, la obligación de disponer salas cuna que recae sobre los empleadores puede ser cumplida mediante 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 empresas que se encuentren en la misma área geográfica.
- 3) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde a 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.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Dirección ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, autorizando, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidos diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de la madre trabajadora, como aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles –referencia que actualmente debe entenderse al Ministerio de Educación-, 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 excepcionales y debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda pactar 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 que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, esta Dirección, en el Ordinario N°1438, de 20.11.2023, citando jurisprudencia administrativa ha señalado que:

(...) se requiere un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor.

Con todo, cumple agregar, que la jurisprudencia de este Servicio precisa, en el Ordinario N°1495, de 31.08.2022, que:

(...) en cualquiera de las circunstancias que hacen procedente el pago de un bono compensatorio de sala cuna su monto 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 propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al momento de acordar esta modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna.

Adicionalmente, se hace presente que, el Ordinario N°699, de 09.02.2017, ha señalado lo siguiente:

(...) considerando que el empleador es el titular de la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna a sus trabajadoras, obligación que subsiste pese a que en el lugar en que las trabajadoras prestan servicios no existe una sala cuna particular, no corresponde estimar que dicha obligación se da por cumplida por el hecho que las trabajadoras lleven a sus hijos menores a una sala cuna dependiente de la municipalidad, servicio que además es otorgado de forma gratuita por dicha institución. Entender lo contrario implicaría trasladar la obligación que sobre él pesa a un tercero, lo que no resulta procedente de acuerdo a lo señalado en los párrafos anteriores. En efecto, la obligación de otorgar dicho beneficio y asumir el costo que ello representa es de cargo del empleador.

En similar sentido, el Ordinario N°5779, de 13.11.2018, indica que no resulta jurídicamente procedente que la obligación legal contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo se sustituya llevando al niño o niña a una sala cuna de carácter gratuito, como es el caso de aquellas administradas directamente por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o la Fundación Integra. Lo anterior, atendido que es el empleador quien debe hacerse cargo de los costos que implica el derecho a sala cuna, como titular de la obligación de otorgar dicho beneficio de acuerdo con alguna de las tres hipótesis previstas por el legislador, en la medida que alguna de ellas resulte posible.

Establecido lo anterior, acerca del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, que reconsidera parcialmente la doctrina vigente a esa fecha sobre la materia en revisión, a precisado que:

(...) el monto a pactar debe ser equivalente de 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.

Asimismo, el Ordinario N°4626, de 09.09.2015, ha señalado respecto a la naturaleza compensatoria del beneficio en revisión lo que sigue:

(...) el bono de que se trata supone el pago de una cantidad de dinero mensual por el monto que resulte apropiado para que la madre trabajadora financie el cuidado del menor en su casa. De esta manera, aparece inequívocamente que la naturaleza del beneficio es de carácter compensatorio, pues busca resarcir a la trabajadora, en la particular situación analizada, del costo asociado al gasto en que incurriría por dicho concepto.

En consecuencia, el acuerdo sobre el otorgamiento de un bono compensatorio suscrito entre las partes está circunscrito a que este considere un monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del niño o niña, puesto que el beneficio consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo es irrenunciable al tenor de lo dispuesto en los artículos 5 inciso 2° y 195 inciso 4° del Estatuto Laboral (Aplica Dictamen N°3282/95, de 12.08.2023).

Luego, cumple anotar que revisados los antecedentes se ha verificado que las trabajadoras por las que se consulta tienen hijos menores de dos años, tienen su domicilio en la comuna de Puerto Natales y han pactado un bono compensatorio de sala cuna según consta en los anexos de contrato acompañados.

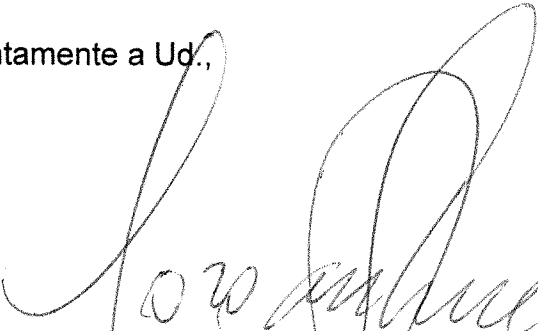
A continuación, es del caso anotar que se ha revisado la Nómina de Establecimientos Particulares que imparten Educación Parvularia que se encuentran autorizados para su funcionamiento por el Ministerio de Educación, actualizada al 02.03.2026, verificando que no existen establecimientos que reúnan ese requisito en la comuna de Puerto Natales, localidad donde las trabajadoras tienen su domicilio y prestan sus servicios.

Lo anterior, habilitaría para el cumplimiento de la obligación de otorgar sala cuna mediante el pago de un bono compensatorio, el cual debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de niños y niñas en un establecimiento de este tipo, lo que en la especie no se configura por cuanto el monto ofrecido por el empleador es insuficiente y no satisface los gastos de cuidado de un infante.

En consecuencia, sobre la base de la normativa invocada cumplo con informar a usted que en el caso por el que se consulta no resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, debido a que el monto ofrecido por el empleador no satisface los

gastos que supone la atención de un niño o niña en un establecimiento de esa naturaleza.

Saluda atentamente a Ud.,


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




RCG/BPC
Distribución
- Jurídico
- Partes
- DRT Magallanes
- Control

