



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.17001/2026

ORDINARIO N°: 338

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

1. No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por no haberse acreditado, ante este Servicio, las circunstancias en que se funda su requerimiento.

2. En caso de pactarse un bono compensatorio de sala cuna su monto debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en dicho establecimiento, 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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de Departamento Jurídico (S) de 24.07.2026.
- 2) Instrucciones de 18.03.2026 y 06.05.2026 de Jefe de U. de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Of. Ordinario N°1000-7736/2026 de 04.02.2026 de la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos.
- 4) Solicitud [REDACTED] de 16.01.2026.

SANTIAGO,

27 JUL 2026

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

**A: [REDACTED]
DIRECTORA SEDE ANCUD
UNIVERSIDAD ACONCAGUA
[REDACTED]@uac.cl**

Mediante presentación de ANT. 4), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento para determinar si procede el otorgamiento de un bono compensatorio por sala cuna, en beneficio de la trabajadora [REDACTED] por un monto de \$200.000. Agrega la solicitante, que la dependiente tiene un horario que le imposibilita el cumplimiento del beneficio de acuerdo con las modalidades que establece el artículo 203 del Código del Ramo, dado que, se desempeña entre las 16:30 y las 21:00 horas.

Se adjunta a la solicitud certificado de nacimiento de menor de dos años hija de la madre trabajadora antes aludida, pacto sobre bono compensatorio de sala cuna suscrito por las partes el 05.01.2026 y contrato individual de 17.03.2022.

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

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° 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°2233/129, (<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-63384.html>) de 15.07.2002, 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 (<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html>), 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 excepcionalísimas 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.

En consideración a 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, y que para resolver se analizará y ponderará cada situación en particular, considerando las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor, previo a autorizar el otorgamiento del bono por parte del empleador.

En concordancia con lo expuesto precedentemente, el Dictamen N°6758/86 (<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108200.html>), de 24.12.2015, establece lo siguiente:

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 excepcionalísimas 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 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.

Establecido lo anterior, respecto al pago de bono compensatorio de sala cuna a la trabajadora [REDACTED] cumpla con indicar que con fecha 02.03.2026, 06.05.2026 y 24.07.2026 se ha revisado la Nómina de Establecimientos Particulares que imparten Educación Parvularia Certificados por el Ministerio de Educación, verificando que no existen establecimientos que reúnan dicho requisito en la localidad de Ancud, Región de los Lagos.

Sin embargo, no existe claridad en la petición en cuanto a los fundamentos que justifican la solicitud de autorización, pues, por una parte, en la propia petición de pronunciamiento, se argumenta que no existe disponibilidad de salas cuna en el horario en que se desempeña la madre trabajadora, en este caso, desde las 16:30 hasta las 21:00 horas. Sin embargo, en el pacto de bono compensatorio por sala cuna de 05.01.2026, no existe alusión a tal circunstancia, sino que se justifica el otorgamiento del bono en base a los motivos de salud de la menor de edad que impiden su asistencia a dicho establecimiento, situación que en esta instancia no ha sido explicada ni justificada con el correspondiente certificado médico.

A lo anterior, cabe añadir, que el contrato adjunto no da cuenta de la jornada diaria ni del lugar de trabajo de la dependiente, asunto que impide otorgar la autorización solicitada.

En esta perspectiva, la doctrina de este Servicio contenida en el Ordinario N°1.798 de 13.10.2022, no autorizó el otorgamiento del bono compensatorio, por no haberse acreditado ante este Servicio las circunstancias en que se funda su requerimiento, en un caso similar en que no se acompañó copia del contrato de trabajo que consignara la jornada diaria y lugar de trabajo de la dependiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y no obstante la eventual aclaración que la solicitante realice respecto del asunto anterior se evidencia que el monto ofrecido de \$200.000 pesos se aleja del precio promedio del servicio de sala cuna.

En tal sentido, el "Estudio Anual de 2026 de Precios de Salas Cuna de Edenred" (https://lahora.cl/cronica/2026/01/27/sala-cuna-mas-cara-de-chile-cuesta-823-mil-donde-esta/#google_vignette), indica que, en la Región de Los Lagos, el precio promedio del servicio de sala cuna aumentó un 4,2% respecto del año 2025, significando en la actualidad una mensualidad que asciende a \$538.212 pesos.

De conformidad con lo anterior, la jurisprudencia institucional contenida en el Ordinario N°768 de 24.11.2025, entre otros pronunciamientos, permite al empleador satisfacer la obligación de otorgar sala cuna mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones particulares en cada caso, como es la ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio señalado en la comuna respectiva.

De esta manera, si atendidas las condiciones de salud del menor, se pacta un bono compensatorio de sala cuna, este debe permitir solventar los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de este tipo. Al efecto, se hace presente que el Dictamen N°6758/086 de 24.12.2015, señaló que:

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.

A propósito del monto que se le ofrece a modo de compensación, el Ordinario N°1.064 de 17.06.2022, concluyó que:

El monto que se propone pagar por concepto de sala cuna de \$120.000 (ciento veinte mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de esa naturaleza.

En consecuencia, sobre la base de la normativa y doctrina invocada, cumplo con informar a usted que:

1. No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna por no haberse acreditado, ante este Servicio, las circunstancias en que se funda su requerimiento.

2. En caso de pactarse un bono compensatorio de sala cuna su monto debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en dicho establecimiento, 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.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (DPTO. JURÍDICO)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



PRC/AMF/amf
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control
- DRT Los Lagos