



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e informes en  
Derecho  
E188062/2026

ORDINARIO N°: 451 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sala cuna. Bono compensatorio. Inexistencia sala cuna autorizada. Naturaleza jurídica. Carácter imponible.

**RESUMEN:**

- 1) Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, 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 descritas en el presente informe, esto es, ausencia de un establecimiento particular autorizado que ofrezca dicho servicio en la comuna de El Monte.
- 2) El bono compensatorio de sala cuna no constituye remuneración, de acuerdo con las consideraciones expuestas en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 24.09.2026 de Jefe de Departamento Jurídico (S).
- 2) Correo electrónico de 01.09.2026, [REDACTED] Jefa de Recursos Humanos de empresa Asesorías Tributarias y Financieras Bustos y Adasme Ltda.
- 3) Correo electrónico de 28.07.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Correo electrónico de 08.07.2026, [REDACTED] en representación de empresa Asesorías Tributarias y Financieras Bustos y Adasme Ltda., recibido con fecha 24.07.2026.

SANTIAGO,

28 SEP 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED]  
EMPRESA ASESORÍAS TRIBUTARIAS Y FINANCIERAS BUSTOS Y ADASME LTDA.  
[rrhh@atfmed.cl](mailto:rrhh@atfmed.cl)

Mediante documento del antecedente 4), Ud. ha solicitado que se le autorice para pactar un bono compensatorio de sala cuna con la trabajadora [REDACTED] [REDACTED] atendida la inexistencia de un establecimiento con autorización del Ministerio de Educación en la comuna de El Monte que ofrezca el servicio de sala cuna.

Agrega que dicha dependiente se ha reintegrado a sus labores con jornada parcial, dado que ha ejercido el permiso postnatal parental por media jornada y que se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo total; desempeñando sus funciones desde su domicilio, ubicado en la comuna de El Monte.

Además, requiere se resuelvan las siguientes consultas:

1. Si corresponde que el bono se pague por el tiempo efectivamente trabajado, es decir, de forma proporcional según el costo promedio de una sala cuna por media jornada o por jornada completa y si resulta posible pedir a la trabajadora el reintegro del monto pagado, en caso de que se le pagase el monto por jornada completa por el tiempo que demore la respuesta de este Servicio.
2. Si el bono compensatorio corresponde a una devolución de gasto sujeto a rendición de cuenta y, por lo mismo, debe pagarse como no imponible o si, por el contrario, debe pagarse sin rendición de cuenta, constituyendo una remuneración no imponible, atendido lo resuelto en el Ord. N°1.270 de 03.10.2023.

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°2.233/129, 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.

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 excepcionalísimas 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°6.758/086, 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 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 en caso necesario.

Establecido lo anterior, cumple anotar que al requerimiento en análisis solamente se acompañó copia del certificado de nacimiento de la hija menor de la dependiente por la que consulta y que, mediante el Ant. 2), se solicitó copia del contrato de trabajo actualizado y el acuerdo sobre bono compensatorio de sala cuna firmado por las partes, los que se acompañaron mediante el Ant.1), además de un anexo contractual de fecha 01.05.2026, precisando que la situación de la trabajadora ha cambiado a teletrabajo por la totalidad de su jornada, pues no pudo reintegrarse de forma parcial al trabajo. Conforme con ello, cumple anotar que el pacto sobre bono compensatorio de sala cuna adjunto establece que este asciende a la suma de \$410.000.- y que se devengará a contar del 20.09.2026 y hasta que la menor cumpla los dos años, por lo que no resulta necesario dar respuesta a su primera consulta, referida a la procedencia de un pago proporcional del beneficio antes indicado.

Ahora bien, de la revisión de estos antecedentes, es posible concluir que dicha trabajadora es madre de la menor de dos años de iniciales [REDACTED]. Asimismo, que ella tiene su domicilio y lugar de prestación de servicios en la comuna de El Monte y que, con fecha 30.07.2026, ha llegado a un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala por el monto antes indicado, debido a la inexistencia de salas cunas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo en dicha comuna.

A continuación, cumplo con indicar 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 04.09.2026, verificando que no existen establecimientos que reúnan dicho requisito en la localidad de El Monte de la Región Metropolitana, lugar en que, como se expresara, tienen su domicilio particular y laboral la trabajadora de que se trata.

De esta manera, se configura una de las hipótesis en que la jurisprudencia administrativa de este Servicio permite compensar en dinero la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna que recae sobre el empleador.

Por otro lado, en cuanto a su consulta referida a la forma en que debe pagarse el bono compensatorio de sala cuna, es dable indicar que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Dirección, procede el pago de dicho bono por todo el tiempo en que la trabajadora permanece a disposición del empleador y mantiene la necesidad de cuidado de su hijo/a menor (Aplica Ord. N°3.956 de 27.07.2018).

Lo anteriormente señalado se fundamenta en la doctrina institucional contenida en el Dictamen N°1.718/66 de 18.03.1996, que indica: “1) *El empleador que reuniendo los requisitos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo, ocupe trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial se encuentra obligado a otorgar el beneficio de sala cuna durante el período en que las dependientes permanezcan efectivamente laborando por éste*”.

Por consiguiente, el monto del bono 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, considerando todo el tiempo en que la trabajadora permanece a disposición del empleador y mantiene la necesidad de cuidado de su hijo/a menor.

Por último, respecto de la naturaleza jurídica del bono compensatorio, cabe señalar que este constituye un beneficio monetario sustitutivo de la sala cuna, por lo que no constituye remuneración, dada su naturaleza de reemplazo de un beneficio establecido legalmente en las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos en que incurre la madre trabajadora para el cuidado de sus hijos menores (Aplica Ord. N°4.267 de 28.10.2011).

En este sentido, mediante el Ord. N°4.626 de 09.09.2015, esta Dirección indicó que: *"(...) 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 el referido concepto.*

*De esta manera, entonces, si se considera que el bono de que se trata es de carácter indemnizatorio se debe concluir que se encuentra incluido en aquellos mencionados genéricamente en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, como beneficio no constitutivo de remuneración, lo que permite sostener que el mismo no debe ser calificado jurídicamente de remuneración y, por ende, no sería imponible".*

Al tenor de lo señalado, no le compete a este Servicio pronunciarse respecto a si el referido bono compensatorio de sala cuna tiene carácter imponible, por cuanto el conocimiento de dicha materia recae en la Superintendencia de Seguridad Social (Aplica Ords. N°65 de 14.02.2025 y N°3.382 de 25.07.2017).

En tal sentido, ese organismo ha señalado mediante el Dictamen N°29.014-2013 de 09.05.2013, que: *"(...) tratándose de un "Bono Sala Cuna", éste puede corresponder a una devolución del gasto sujeto a rendición de cuenta, en caso de empresas que dan cumplimiento a la obligación que les impone el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando la sala cuna donde la trabajadora lleva a su hijo. En esta situación no se trata de una remuneración, y, por ende, no siendo imponible, no se debe incluir en el cálculo de un subsidio por incapacidad laboral.*

*En cambio, si el pago del denominado "bono sala cuna" no dice relación con el gasto efectivo y se paga sin necesidad de rendición de cuenta, constituye remuneración y es imponible, caso en el cual se debe incluir en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral".*

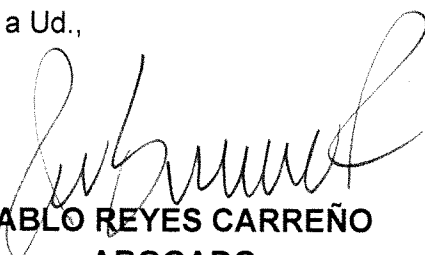
A mayor abundamiento, en relación con la modalidad de prestación de los servicios aplicable a la trabajadora por la que consulta, de teletrabajo por la totalidad de su jornada, cabe indicar que, mediante el Dictamen N°272/8 de 25.04.2025, esta Dirección estableció, en lo pertinente; que: *"1) En el marco de la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo resulta exigible que el empleador cumpla con su obligación de proveer el derecho a sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo. 2) La madre trabajadora que preste servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, mantiene el derecho a que su empleador disponga de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo alguna de las alternativas previstas en dicha normativa legal, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio; considerando el carácter irrenunciable de dicho derecho y la necesidad de resguardar la salud del menor".*

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que:

1) Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, 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 descritas en el presente informe, esto es, ausencia de un establecimiento particular autorizado que ofrezca dicho servicio en la comuna de El Monte.

2) El bono compensatorio de sala cuna no constituye remuneración, de acuerdo con las consideraciones expuestas en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**PABLO REYES CARREÑO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**



  
**AMF/LBP**  
**Distribución**  
-Jurídico  
-Control  
-Partes

