



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E184105/2026

ORDINARIO N°: 457 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Derecho a sala cuna. Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

No corresponde que el empleador otorgue un bono compensatorio de sala cuna si no se encuentra obligado a cumplir lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo respecto de sus trabajadoras, debido a que la empresa no ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de Departamento Jurídico (S) de 25.09.2026.
- 2) Of. Ord. N°1322-45690/2026 de 22.07.2026, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, recibido con fecha 24.07.2026.
- 3) Presentación [REDACTED] en representación de empresa LX Pantos Chile SpA de 06.07.2026, recibida con fecha 24.07.2026.

SANTIAGO,

29 SEP 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED]
LX PANTOS CHILE SpA
hrchile@lxpantos.com
[\[REDACTED\]@lxpantos.com](mailto:[REDACTED]@lxpantos.com)

Mediante documento del Ant.3), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre si procede otorgar el beneficio del bono compensatorio de sala cuna, contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo, a una de sus trabajadoras.

Agrega que la empresa cuenta con una dotación de veinte trabajadores, de los cuales únicamente diez son mujeres y que, en su oportunidad, se les informó que dentro de los beneficios con que contaban se encontraba el derecho a un bono de sala cuna, de acuerdo con el artículo 203 del Código del Trabajo. De esta forma, una extrabajadora que se

desempeñaba como encargada de recursos humanos percibió dicho bono, a pesar de que la empresa tampoco contaba con el mínimo de trabajadoras en aquel momento.

Actualmente, una trabajadora que se encuentra haciendo uso de su permiso postnatal parental, ha consultado sobre si es factible el pago del bono de sala cuna, en base a que anteriormente este beneficio fue entregado y mantenido a la extrabajadora indicada, por lo que consulta si la empresa se encuentra obligada a pagar el bono de sala cuna, considerando que esta no cumple el quórum de veinte trabajadoras exigido por la normativa legal y los efectos jurídicos que se estimen del hecho de haber otorgado con anterioridad el bono a otra dependiente, en cuanto a si constituye una cláusula tácita.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. 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, este Servicio ha expresado, en el Dictamen N°546/34 de 02.02.2004, que: "(...) *por regla general, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto de que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.*

La misma obligación corresponde 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 y, en este caso, 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.

De manera que, 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.

Así, el bono compensatorio de sala cuna corresponde a un beneficio en compensación de los gastos en que incurre la madre en el cuidado del menor de dos años, en aquellos casos en que el empleador no puede otorgar el beneficio de sala cuna, en alguna de las tres modalidades establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo (Aplica Ord. N°693 de 10.05.2023).

Considerando lo descrito 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 de ser necesario.

Por consiguiente, no correspondería que el empleador otorgue un bono compensatorio de sala cuna si no se encuentra obligado a cumplir lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo respecto de sus trabajadoras, debido a que la empresa no ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

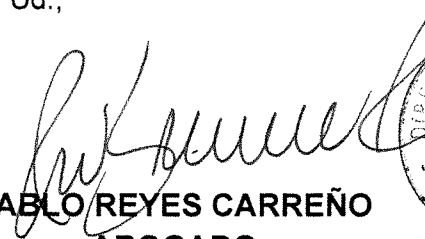
De otro lado, cabe tener presente que, “(...) esta Dirección ha señalado reiteradamente que puede configurarse una cláusula tácita cuando existe reiteración de un pago u otorgamiento de ciertos beneficios, o de prácticas relacionadas a funciones, jornada, etc. y que aun cuando no aparezcan consignadas por escrito en el respectivo instrumento se agregan a las cláusulas escritas del contrato, sin que el empleador las pueda modificar, alterar o eliminar unilateralmente o por su sola voluntad. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 2739/218 de 05.07.00 y Ordinario N° 4297 de 13.08.2018” (Aplica Ord. N°1.448 de 15.04.2020).

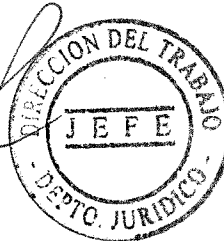
En tal sentido, la configuración de una cláusula tácita no es uniforme para todas las situaciones, sino que su existencia depende de las características propias de cada caso concreto (Aplica Ord. N°6.074 de 26.12.2016).

Sin embargo, cabe precisar que en ningún caso conductas que transgredan la legalidad laboral vigente, constituyen derecho por el transcurso del tiempo (Aplica Ord. N°766 de 19.11.2024).

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumpla con informar a Ud. que no correspondería que el empleador otorgue un bono compensatorio de sala cuna si no se encuentra obligado a cumplir lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo respecto de sus trabajadoras, debido a que la empresa no ocuparía veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

