

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E238154/2025

ORDINARIO N°: **483** /

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna. Feriado legal.

RESUMEN:

1. En los establecimientos educacionales particulares pagados, el feriado de los profesionales de la educación se rige por el artículo 74 del Código del Trabajo, de modo que los recesos de invierno y de fiestas patrias no constituyen feriado legal, sino descansos adicionales de origen convencional. La doctrina de esta Dirección admite suspender el bono compensatorio de sala cuna durante el feriado legal, por encontrarse la trabajadora liberada de prestar servicios, con excepción de los días domingo y festivos, en los que el bono debe pagarse íntegramente.
2. No habiéndose acompañado los acuerdos que establecen dichos recesos, no es posible pronunciarse sobre su contenido. Para resolver el caso concreto deberá estarse a lo pactado y, especialmente, a la forma en que las partes han dado cumplimiento al beneficio durante tales períodos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 20.10.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 20.05.2026 y 23.06.2026, de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Instrucciones de 21.10.2025, de Jefa (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de 14.08.2025, de Corporación Colegio Alemán.

SANTIAGO,

22 OCT 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN
personas@dsmorus.cl

Mediante la presentación del antecedente 4), esa corporación consulta si procede suspender el pago del bono compensatorio de sala cuna durante los recesos de invierno y

de fiestas patrias de que gozan los docentes de un establecimiento educacional particular pagado.

Previo a resolver, cabe señalar que la solicitante indica acompañar documentos para dar cuenta de los acuerdos en los que se establece que el personal docente goza de descanso en tal época. Sin embargo, habiéndose revisado la presentación ingresada en la oficina de partes, se verificó que no se adjuntó antecedente alguno.

De este modo, el presente pronunciamiento se emitirá sobre la base de los antecedentes generales expuestos en la consulta y de la doctrina institucional vigente, sin efectuar un análisis de situaciones convencionales específicas que no han sido acompañadas al expediente.

Expuesto lo anterior, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en su inciso primero, señala que 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.

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° de dicho artículo, y a la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, la obligación de disponer de una sala cuna puede ser cumplida por el empleador a través 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.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Dirección ha aceptado que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora pacte con su empleador un bono compensatorio del beneficio de sala cuna. Tales situaciones obedecen a las especiales características de la prestación de servicios, a las condiciones de salud del hijo o hija menor de dos años o a la inexistencia, en la localidad, de salas cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación. Esta doctrina se funda en el interés superior del niño y exige que el monto pactado resulte apropiado para financiar el costo del servicio, cuando la trabajadora no hace uso del beneficio a través de alguna de las alternativas antes señaladas (Ordinario N°1175, de 02.03.2018).

Asimismo, se ha precisado que el monto del beneficio aludido debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permita solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

Adicionalmente, mediante el Dictamen N°4951/78, de 10.12.2014, precisado por el Dictamen N°1013/021, de 27.02.2015, esta Dirección resolvió que la madre trabajadora conserva el derecho a sala cuna mientras hace uso de licencia médica, cualquiera sea su causa, o se encuentra en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo o hija menor de dos años. El mismo criterio rige cuando la obligación se cumple mediante un bono compensatorio.

No obstante, se ha precisado por este Servicio que en aquel periodo en que la trabajadora está haciendo uso de su feriado legal, el beneficio se suspende, puesto que está liberada de su obligación de prestar servicios, por lo que no tiene impedimento para cuidar de su hija o hijo menor de dos años (Ordinario N°714, de 11.02.2015; Ordinario N°1281, de 21.04.2021).

Ahora bien, respecto de los establecimientos educacionales particulares pagados, se debe considerar que el inciso 1° del artículo 78 del Estatuto Docente, contenido en su Título V, establece:

"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N°3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título".

Dado que dicho título no regula el derecho a sala cuna, tanto el artículo 203 del Código del Trabajo como la doctrina antes citada resultan aplicables a los establecimientos educacionales particulares pagados.

Por su parte, en tales establecimientos, el feriado de los profesionales de la educación se rige, por remisión del artículo 78 del Estatuto Docente, por el artículo 74 del Código del Trabajo, de modo que se entiende concedido durante la interrupción de las actividades escolares de enero y febrero (Ordinario N°467, de 09.07.2025). Por consiguiente, los recesos de invierno y de fiestas patrias no constituyen feriado legal (Ordinario N°1405, de 17.08.2022), sino descansos adicionales que las partes pueden convenir libremente.

Con todo, la eventual aplicación del criterio relativo al feriado legal a los recesos consultados depende del contenido de los acuerdos que los establecen y de la forma en que se ha ejecutado el beneficio, antecedentes que no fueron acompañados. Por ello, este Servicio no está en condiciones de determinar si durante esos períodos la trabajadora queda eximida por completo de prestar servicios, ni de fijar el alcance de las estipulaciones respectivas. Sin perjuicio de ello, cabe recordar la situación de los días domingo y festivos comprendidos en esos períodos, entre ellos el 18 y el 19 de septiembre, pues esta Dirección ha resuelto que el bono debe pagarse íntegramente en los días de descanso de la trabajadora (Ordinario N°1175, de 02.03.2018).

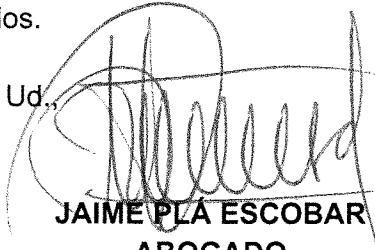
En este contexto, para la resolución del caso concreto deberá privilegiarse la forma en que las partes han dado cumplimiento al beneficio durante los recesos de invierno y de fiestas patrias. Si el empleador ha mantenido el pago del bono compensatorio en tales períodos de manera reiterada y con la aquiescencia de las trabajadoras, esa práctica puede configurar una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales, que no podría ser modificada unilateralmente. Así se desprende del carácter consensual del contrato de trabajo (artículo 9 del Código del Trabajo) y de la regla de interpretación del inciso final del artículo 1564 del Código Civil, que atiende a la aplicación práctica que las partes hayan hecho de las cláusulas del contrato.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa antes citada, cumpla con informar a usted lo siguiente:

1. En los establecimientos educacionales particulares pagados, el feriado de los profesionales de la educación se rige por el artículo 74 del Código del Trabajo, de modo que los recesos de invierno y de fiestas patrias no constituyen feriado legal, sino descansos adicionales de origen convencional. La doctrina de esta Dirección admite suspender el bono compensatorio de sala cuna durante el feriado legal, por encontrarse la trabajadora liberada de prestar servicios, con excepción de los días domingo y festivos, en los que el bono debe pagarse íntegramente.

2. No habiéndose acompañado los acuerdos que establecen dichos recesos, no es posible pronunciarse sobre su contenido. Para resolver el caso concreto deberá estarse a lo pactado y, especialmente, a la forma en que las partes han dado cumplimiento al beneficio durante tales períodos.

Saluda atentamente a Ud.,


JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO





PRC/AMF
Distribución
-Jurídico
-Partes