Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en Derecho
E274845/2026

ORDINARIO N°: 541 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sala cuna. Bono compensatorio. Inexistencia sala cuna autorizada.

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 autorizado por el Ministerio de Educación que ofrezca dicho servicio en la localidad de Puerto Natales, en el caso de las trabajadoras individualizadas en el presente informe.
2) En el caso de las trabajadoras que se encuentran embarazadas o con descanso postnatal, por las que consulta, no es posible emitir el pronunciamiento requerido en los términos solicitados, debido a la falta de los respectivos acuerdos suscritos por las partes que den cuenta del monto pactado por el bono compensatorio de sala cuna.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 28.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
2) Ord. N°29 de 11.05.2026, de Dirección Regional del Trabajo de la Región de Magallanes, derivado por GESDOC con fecha 01.10.2026 y recibido con fecha 08.10.2026.
3) Presentación de 14.04.2026, de empresa Aqua Viva SpA.

SANTIAGO,
10 NOV 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES.
EMPRESA AQUA VIVA SpA

adminaya@aguavivaspa.cl

Mediante documento del antecedente 3), derivado mediante el Ant. 2), Ud. ha solicitado que se le autorice para pactar un bono compensatorio de sala cuna con las siguientes trabajadoras: por un monto de $350.000.-, atendida la inexistencia de un establecimiento que cuente con autorización del Ministerio de Educación en la comuna de Puerto Natales.

De igual forma, requiere la antedicha autorización respecto de las trabajadoras: i) quienes se encuentran con descanso postnatal, y respecto de las dependientes: que se encuentran en estado de embarazo.

Así, solicita que la autorización del bono compensatorio se haga extensiva tanto a las trabajadoras que actualmente perciben dicho beneficio, como a aquellas que se encuentran haciendo uso de licencia médica por descanso pre y postnatal, así como a aquellas que han acreditado su estad de embarazo mediante el correspondiente certificado médico, y a todas aquellas que en el futuro cumplan los requisitos legales para acceder al beneficio de sala cuna, precisando que, respecto de las trabajadoras que actualmente se encuentran con su relación laboral suspendida por descanso pre y postnatal, no ha sido posible suscribir los respectivos acuerdos individuales, los cuales serán formalizados una vez haya concluido su respectivo descanso legal, oportunidad en la que manifestarán expresamente su aceptación al beneficio propuesto.

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 de ser necesario.

Establecido lo anterior, cumple anotar que, respecto del primer grupo de trabajadoras, se acompañan a la solicitud en análisis los contratos de trabajo actualizados de ellas, el certificado de nacimiento de sus hijas/os menores y los pactos sobre bono compensatorio de sala cuna, en los que se establece que este asciende a la suma de $300.000.-

Ahora bien, de la revisión de estos antecedentes, es posible concluir que la trabajadora es madre del menor de dos años de iniciales Asimismo, que ella tiene su domicilio y lugar de prestación de servicios en la comuna de Puerto Natales y que, con fecha 06.06.2025, suscribió un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala por un monto de $300.000.-, debido a la inexistencia de salas cunas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo en dicha comuna.

Asimismo, es dable colegir que la trabajadora es madre del menor de iniciales , que ha cumplido de dos años en el mes de abril de 2026. Asimismo, que ella tiene su domicilio y lugar de prestación de servicios en la comuna de Punta Arenas y que, con fecha 07.10.2024 llegó a un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala por un monto de $300.000.-, debido a la inexistencia de salas cunas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo en dicha comuna.

Finalmente, es posible determinar que la trabajadora es madre del menor de dos años de iniciales Asimismo, que ella tiene su domicilio y lugar de prestación de servicios en la comuna de Puerto Natales y que, con fecha 12.08.2025, llegó a un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala por un monto de $300.000.-, 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 22.10.2026, verificando que no existen establecimientos que reúnan dicho requisito en la localidad de Puerto Natales, comuna de Natales, Región de Magallanes, lugar en que, como se expresara, tienen su domicilio particular y laboral la primera y tercera trabajadoras de que se trata.

Tal condición, por el contrario, no se cumple en el caso de la dependiente debido a que ella tiene su domicilio y lugar de prestación de servicios en la comuna de Punta Arenas, lugar donde existen establecimientos de sala cuna debidamente autorizados. A esto se suma la circunstancia de que su hijo ya ha superado los dos años, por lo que no resulta aplicable el beneficio de sala cuna a su respecto, lo que

impide a este Servicio pronunciarse respecto de ella, por no reunirse los requisitos legales para impetrar su cumplimiento por equivalencia a través del pago de bono en análisis.

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 solamente respecto de las trabajadoras por consiguiente, respecto de ellas, resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

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 ramo.

Ahora bien, respecto de las trabajadoras que se encuentran embarazadas o con descanso postnatal, cabe advertir que se acompañaron sus respectivos contratos de trabajo y los certificados de embarazo o los certificados de nacimientos, en cada caso, pero no así los acuerdos sobre bono compensatorio de sala cuna. Según indica en su presentación, debido a que se encuentran con su relación laboral suspendida por descanso pre y postnatal no fue posible suscribirlos, por lo que se formalizarán con posterioridad, una vez concluidos sus respectivos descansos legales.

En este caso, cabe tener presente que en el Ord. N°2.461 de 01.07.2019 se indicó que: *"(...) en la medida que la trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones antedichas, podrá pactar con su empleador un bono compensatorio de sala cuna, debiendo acompañar para efectos de resolver la solicitud de pago del referido bono el certificado de nacimiento del menor, el contrato individual de trabajo de la madre trabajadora y el acuerdo suscrito por ambas partes de la relación laboral con indicación del monto a pagar por concepto de bono compensatorio, antecedente que no fue acompañado por el requirente*".

De acuerdo con lo expuesto, no es posible emitir el pronunciamiento requerido en los términos planteados en su solicitud, ante la falta del acuerdo suscrito por las partes que de cuenta del monto pactado por el bono compensatorio de sala cuna, lo que impide el análisis y ponderación de cada situación en particular, considerando las condiciones en que prestan servicios las madres trabajadoras por las que consulta, de forma previa a autorizar el otorgamiento del bono por parte del empleador (Aplica Ord. N°459 de 29.09.2026).

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 autorizado por el Ministerio de Educación que ofrezca dicho servicio en la localidad de Puerto Natales, en el caso de las trabajadoras individualizadas en el presente informe.

2) En el caso de las trabajadoras que se encuentran embarazadas o con descanso postnatal, por las que consulta, no es posible emitir el pronunciamiento requerido en los términos solicitados, debido a la falta de los respectivos acuerdos suscritos por las partes que den cuenta del monto pactado por el bono compensatorio de sala cuna.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURÍDICO

JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
10 NOV 2026
OFICINA DE PARTES

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