Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en Derecho
E183584/2025

**ORDINARIO N°:** 513 /

**ACTUACIÓN:**
Aplica doctrina.

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

**RESUMEN:**
Se autoriza el pago de los bonos compensatorios 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 sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Porvenir.

**ANTECEDENTES:**
1) Instrucciones de 28.07.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Correo electrónico de 23.07.2025, de doña [redacted], Encargada de Recursos Humanos de empresa Servicios Porvenir y Cía. S.A.
3) Correo electrónico de 23.07.2025, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Ord. N°42 de 30.06.2025, de Dirección Regional del Trabajo de Región de Magallanes, recibido con fecha 09.07.2025.
5) Presentación de 05.06.2025, de empresa Servicios Porvenir y Cía. S.A.

**SANTIAGO,** 01 AGO 2025

**DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A: SRA. (TA)** [redacted]
**ENCARGADA RECURSOS HUMANOS**
**EMPRESA SERVICIOS PORVENIR Y CÍA. S.A.**
[redacted]

Mediante documento del antecedente 5), Ud. ha solicitado se le autorice para pactar un bono compensatorio de sala cuna con la trabajadora doña [redacted] por un monto de $400.000, atendida la inexistencia de un establecimiento que cuente con autorización del Ministerio de Educación en la comuna de Porvenir.

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°2233/129, 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°6758/086, 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 se acompañan a la solicitud en análisis el contrato de trabajo actualizado de la trabajadora por la que consulta, el certificado de nacimiento de su hijo menor de iniciales [redacted] y el pacto sobre bono compensatorio de sala cuna, en el que se establece que este asciende a la suma de $400.000.-

Ahora bien, de la revisión de estos antecedentes, es posible concluir que dicha trabajadora es madre del menor de dos años de iniciales [redacted] Asimismo, que ella tiene su domicilio y lugar de trabajo en la comuna de Porvenir y que, con fecha 04.06.2025, ha llegado a un acuerdo con su empleador respecto del bono compensatorio de sala, por la suma de $400.000.- debido a la inexistencia de salas cunas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo en la comuna de Porvenir.

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 10.07.2025, verificando que no existen establecimientos que reúnan dicho requisito en la localidad de Porvenir, Región de Magallanes, lugar en que, como se expresara, tiene 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.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que 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 sala cuna autorizada por el Ministerio de Educación que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Porvenir.

Lo anterior, no obsta que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a la trabajadora 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.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
01 AGO 2025
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURIDICO

**NATALIA POZO SANHUEZA**
**ABOGADA**
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

MGC/LBP
Distribución
-Jurídico, -Control, -Partes