



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.214871 (1600) 2024

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 875

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Bono compensatorio de sala cuna.

**RESUMEN:**

Se autoriza a pagar a la trabajadora [REDACTED]  
[REDACTED] un bono compensatorio del  
beneficio de sala cuna.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefe de U. de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 26.09.2024 y 27.11.2024.
- 2) Solicitud de 09.08.2024 de empresa "Frigorífico Karmak SpA".

SANTIAGO,

16 DIC 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

[REDACTED]

[REDACTED]

LAUTARO  
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

[REDACTED]

[REDACTED]

Mediante presentación de ANT 1), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento para determinar si procede el otorgamiento de un bono compensatorio por sala cuna, en beneficio de la trabajadora [REDACTED]  
[REDACTED] Agrega la empresa, que la dependiente ha solicitado el otorgamiento de un bono compensatorio por sala cuna atendida la circunstancia de la distancia existente entre Lautaro y Temuco, aproximadamente a una hora de distancia,

debido a que la empresa hace varios años tiene un convenio con una sala cuna privada ubicada en la ciudad de Temuco.

Sin embargo, sostiene el empleador, que en la comuna de Lautaro sólo se encuentran salas cunas que trabajan con programas estatales que no pueden recibir recursos ni dineros de privados, y sólo permiten postulaciones, por tanto, están imposibilitadas de gestionar convenios con empresas.

Añade el empleador, que entrega desde hace tiempo, según está estipulado en el instrumento colectivo, un bono compensatorio de sala cuna por \$300.000 y de \$225.000 a las trabajadoras no afectas al convenio colectivo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°2233/129<sup>1</sup>, de 15.07.2002, la obligación de disponer salas cuna que recae sobre los empleadores puede ser cumplida mediante 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 empresas que se encuentren en la misma área geográfica;
- 3) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde a 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<sup>2</sup>, de 05.02.2004, autorizando, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidos diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de la madre trabajadora, como aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles –referencia que actualmente debe entenderse al Ministerio de Educación-, 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 excepcionálísimas y debidamente

---

<sup>1</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-63384.html>

<sup>2</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-75066.html>

ponderadas la madre trabajadora pueda pactar 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.

En consideración a 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, y que para resolver se analizará y ponderará cada situación en particular, considerando las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor, previo a autorizar el otorgamiento del bono por parte del empleador.

En concordancia con lo expuesto precedentemente, el Dictamen N°6758/86<sup>3</sup>, de 24.12.2015, establece lo siguiente:

*“Cabe hacer notar, 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, respecto al pago de bono compensatorio de sala cuna a la trabajadora [REDACTED], cumpla indicar que se ha revisado la Nómina de Establecimientos Particulares que imparten Educación Parvularia Certificados por el Ministerio de Educación al 15.01.2024<sup>4</sup>, verificando

<sup>3</sup> <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108200.html>

<sup>4</sup> Disponible en: <https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/11/Listado-jardines-infantiles-particulares-con-AF-o-RO-15.01.2024.pdf>

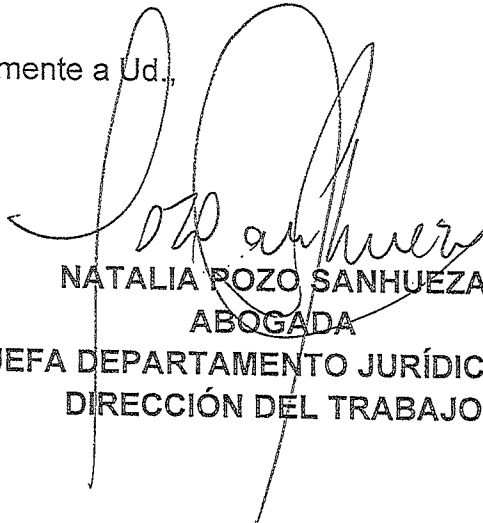
con fechas 25.09.2024, 30.09.2024 y 28.11.2024 que en la comuna de Lautaro no existen establecimientos particulares que impartan educación parvularia certificados por el Ministerio de Educación.


De esta manera, y considerando lo relatado por el empleador en relación a la imposibilidad de pagar directamente a un establecimiento de educación parvularia que sólo funcionan con programas estatales en la comuna de Lautaro, lugar de residencia de la trabajadora, 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, cumpro con informar a usted que se autoriza a pagar a la trabajadora Sra. Katalina Andrea Rañil Millapán 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 que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Lautaro.

Se hace presente que lo anterior no obsta que a este Servicio haga uso de sus facultades fiscalizadoras para efectos de proteger el correcto otorgamiento del beneficio de sala cuna o bono que lo compense, considerando los alcances señalados en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (SEPTO. JURÍDICO)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
GMS/AMF  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- IPT Linares  
- Control