Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en Derecho
E211990/2026

**ORDINARIO N°: 508 /**

**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. Horario nocturno.

**RESUMEN:**
1) La resolución de una solicitud de autorización de pago de un bono compensatorio de sala cuna por la inexistencia de sala cuna y/o jardín infantil particular con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Ministerio de Educación que funcione en el horario nocturno en que se prestan los servicios por parte de la trabajadora, requiere realizar un análisis previo de antecedentes y ponderación de estos.
2) Con tal objeto, al requerimiento del empleador deben acompañarse los antecedentes en que funda su petición, a fin de determinar que el pacto se ajuste a las hipótesis consideradas y se cumpla con los requisitos establecidos en la jurisprudencia administrativa.

**ANTECEDENTES:**
1) Instrucciones de 23.09.2026 y 29.09.2026, de Jefe de Departamento Jurídico (S).
2) Correo electrónico de 03.08.2026, [redacted] en representación de empresa Compañía Nacional de Servicios SpA, recibido con fecha 06.08.2026.

**SANTIAGO,**

30 OCT 2026

**DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A :** [redacted]
**RECURSOS HUMANOS**
**EMPRESA COMPAÑÍA NACIONAL DE SERVICIOS SpA**
[redacted]

Mediante documento del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de la situación de una trabajadora de la empresa, quien se encuentra

con fuero maternal y ha retomado sus funciones en una jornada laboral de 17:30 a 22:30 hrs.; solicitando el beneficio de sala cuna, conforme con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Sin embargo, no existen establecimientos de sala cuna que funcionen hasta el término de su horario de trabajo, por lo que se generan dudas sobre la forma correcta de dar cumplimiento a la obligación legal, pues se le ofreció modificar su jornada a un horario diurno (AM), con el objeto de hacer compatible el ejercicio del beneficio, alternativa que no fue aceptada por ella.

Agrega que, si bien ingresó una solicitud del mismo tenor en la Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente, no obtuvo respuesta formal, indicándosele al concurrir presencialmente a dicha dependencia que debía dirigir su requerimiento al Departamento Jurídico de este Servicio.

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 norma legal citada, la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N°2.233/129, de 15.07.2002, establece 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 establecimientos 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. Nº693 de 10.05.2023).

Considerando lo descrito en el párrafo anterior y de que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, siempre se requerirá un pronunciamiento de esta Dirección 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: *"(...) un nuevo análisis de las particularidades que se relacionan con las actuaciones de este Servicio relacionadas con las solicitudes presentadas por las partes al tenor del acápite anterior, ha permitido al suscrito colegir que un certificado médico, expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido.*

*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".*

Por consiguiente, resulta preciso considerar 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.

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.

Establecido lo anterior, cumple anotar que, de acuerdo con lo indicado en su solicitud, la jornada laboral de la trabajadora por la que se consulta se desarrolla en un régimen en que el término de esta se produce en un horario en que los diversos establecimientos de salas cunas se encuentran cerrados y sin atención, lo que implica para la madre trabajadora que se encuentra en tal situación, la imposibilidad de hacer uso efectivo de dicho beneficio.

De esta manera, en la especie, se estaría en presencia de un caso calificado que faculta a este Servicio para autorizar a las partes para convenir el pago de un bono en compensación del beneficio de sala cuna, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos por esta Dirección en cuanto a su monto y forma de otorgamiento.

Lo expuesto guarda armonía con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en los Ords. N°741 de 13.11.2024, N°3.188 de 25.11.2020 y N°5.242 de 07.11.2019 y N°1.476 de 04.04.2017.

Pues bien, para resolver una solicitud de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna por la inexistencia sala cuna y/o jardín infantil particular con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Ministerio de Educación que funcione en el horario nocturno en que se prestan los servicios por parte de la trabajadora, se requiere realizar un análisis previo de antecedentes y ponderación de estos. De tal manera que, resulta necesario acompañar al respectivo requerimiento los siguientes documentos: i) copia actualizada del contrato de trabajo de la dependiente, ii) el certificado de nacimiento del menor y iii) copia del acuerdo suscrito entre las partes respecto del otorgamiento y aceptación del beneficio mediante un bono compensatorio. (Aplica Ords.N°68 de 13.01.2023, N°1.221 de 19.07.2022 y N°2.461 de 01.07.2019).

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que:

1) La resolución de una solicitud de autorización de pago de un bono compensatorio de sala cuna por la inexistencia de sala cuna y/o jardín infantil particular con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Ministerio de Educación que funcione en el horario nocturno en que se prestan los servicios por parte de la trabajadora, requiere realizar un análisis previo de antecedentes y ponderación de estos.

2) Con tal objeto, al requerimiento del empleador deben acompañarse los antecedentes en que funda su petición, a fin de determinar que el pacto se ajuste a las hipótesis consideradas y se cumpla con los requisitos establecidos en la jurisprudencia administrativa.

Saluda atentamente a Ud.,

**JAIME PLÁ ESCOBAR**
**ABOGADO**
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
J E F E
DEPTO. JURIDICO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
30 OCT 2026
OFICINA DE PARTES

JRC/AMF/LBP.
**Distribución**
-Jurídico
-Control
-Partes