INFORME Nº 41/2026

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**

FECHA : **21 de agosto de 2026**

REF : **Oficio N° 360 de 17 de agosto de 2026.**

"El certificado médico expedido por un facultativo competente que prescriba que la asistencia de un menor a un establecimiento de sala cuna no resulta recomendable atendida 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 posterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido."

La Dirección del Trabajo, con fecha 17 de agosto del año en curso, emitió el Oficio de la Referencia, relativo al denominado" bono compensatorio de sala cuna" que, de acuerdo a la doctrina uniforme y permanente de ese Servicio reviste el carácter de excepcional, pues le obligación del empleador en esta materia, es proporcionar a la trabajadora los servicios de sala cuna respecto a su hijo menor de dos años, conforme a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Al respecto, el organismo fiscalizador invocando la doctrina vigente señala. lo siguiente:

"*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.*"

Se agrega: "*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.*"

Ahora bien, respecto del "denominado bono de sala cuna" **que pueden convenir las partes de la relación laboral,** cabe distinguir dos situaciones, de acuerdo al Oficio en referencia, a saber:

Valentín Pimentel Alvarado
Christian Alviz Riffo
M. Cecilia Sánchez Toro
Pamela Reyes Ramos
Constanza Navarro Navarro

Email: contacto@asesoriaspimentel.cl
Teléfono: +562 2203 03 44
Avenida Andrés Bello 2777, oficina 601, Las Condes, Santiago
www.asesoriaspimentel.cl

a) Cuando el estado de salud del menor impide su asistencia a un establecimiento de sala cuna, acreditada con certificado médico, constituye un antecedente suficiente para que las partes de la relación laboral de común acuerdo pacten un bono compensatorio por sala cuna, sin **necesidad de una autorización de la Dirección del Trabajo.**

b) Por el contrario, es necesaria **la autorización previa de la Dirección del** Trabajo cuando las partes convengan el bono compensatorio por otras situaciones excepcionalísimas: 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 el ministerio de educación o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos , casos en que se debe solicitar la respectiva autorización ante la Dirección del Trabajo para que, previo análisis de los antecedentes aportados, se evalúe la procedencia de su pacto.

Respecto **al monto del bono en referencia**, según establece el organismo fiscalizador, éste 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.

Para mayor ilustración se adjunta el Oficio Ordinario 360 de 17 de agosto de 2026 de la Dirección del Trabajo.

Comentarios:

Cabe reiterar que de acuerdo con el artículo 203 del Código del Trabajo, la obligación del empleador es proporcionar los servicios de sala cuna de acuerdo a las alternativas que en dicho precepto se contemplan, entre las cuales no se establece el denominado "bono compensatorio", que solo ha sido permitido por la Dirección del Trabajo, en los términos indicados en el presente informe.

Con todo, se debe estar atentos al contenido y aprobación del proyecto de ley sobre nuevas disposiciones acerca del derecho a sala cuna y que actualmente se encuentra en Primer Trámite Constitucional en el Senado.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.