Alerta laboral KPMG

Bono compensatorio de sala cuna por razones de salud del menor

Nuevo pronunciamiento de la Dirección del Trabajo



Noviembre, 2026

Bono compensatorio de sala cuna

El 22 de octubre de 2026, la Dirección del Trabajo emitió el Ordinario N°491, relativo al bono compensatorio de sala cuna. En este pronunciamiento, la autoridad laboral expone las modalidades mediante las cuales el empleador puede cumplir la obligación de sala cuna y reafirma que su compensación en dinero no constituye una alternativa ordinaria. Asimismo, precisa el criterio aplicable cuando el bono se funda en las condiciones de salud del niño o niña.

¿Cómo se cumple la obligación de sala cuna?

De acuerdo con el artículo 203 del Código del Trabajo y la doctrina de la Dirección del Trabajo, el empleador puede cumplir mediante alguna de las siguientes alternativas:

- Sala cuna de la empresa: creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- Sala cuna común: construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos ubicados en la misma área geográfica.
- Pago directo al establecimiento: pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a su hijos menores de 2 años.

La Dirección del Trabajo sostiene que la obligación no puede cumplirse mediante la entrega de una suma equivalente o compensatoria por los gastos de sala al tratarse de un **beneficio irrenunciable.**

Una alternativa excepcionalísima admitida por la DT

Sin perjuicio de las tres modalidades legales, la Dirección del Trabajo ha admitido el pago de un bono compensatorio sala cuna, atendiendo factores como:

1) Las condiciones y características de la prestación de servicios.
2) La inexistencia de establecimientos autorizados de sala cuna
3) El trabajo en faenas mineras alejadas de centros urbanos.
4) La prestación de servicios en turnos nocturnos.
5) Las condiciones de salud de los menores que impidan sus asistencia a una sala cuna.

El monto debe ser equivalente o compensatorio de los gastos de sala cuna, o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en el domicilio. En estos casos, el bono compensatorio constituye un **beneficio no imponible** para la trabajadora.

¿Qué ocurre cuando se invocan razones de salud?

El certificado médico expedido por un facultativo competente debe prescribir que la asistencia del niño o niña a un establecimiento de sala cuna **no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud.**

Si existe el certificado

El documento constituye un **antecedente suficiente** para que las partes, si así lo consideran, acuerden excepcionalmente el bono compensatorio, sin necesidad de un análisis posterior de la Dirección del Trabajo.

Si no existe el certificado

No resulta procedente que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio por esta causal, por no existir mérito para ello, por lo que el empleador no estaría cumpliendo con la obligación.

© 2026 KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada, y KPMG Servicios Chile SpA, una sociedad chilena por acciones, ambas firmas miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Contactos



María Cristina Fernández
Managing Director
Tax, Employment & Compensations
mariacfernandez@kpmg.com



Sonia Romo Alvariño
Abogada
Tax, Employment & Compensations
soniaromo@kpmg.com



Brian Mac-Auliffe
Abogado
Tax, Employment & Compensations
bmac-auliffe@kpmg.com



Branco Nova
Semi Senior B
Tax, Employment & Compensations
bnova@kpmg.com