



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K. 283996 (6) 2023

ORD N°: 1138

MATERIA:

Contrato colectivo, bono compensatorio sala cuna.

RESUMEN:

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado en un contrato colectivo en favor de aquellas madres que no pueden llevar a sus hijos a una sala cuna por razones de salud, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.01.2023 de Jefa (S) Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Presentación de 16.12.2022, de [REDACTED]

SANTIAGO, 14 AGO 2023

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico, para determinar si al momento de pactar el monto de un bono compensatorio de sala cuna debe primar lo establecido por la doctrina de este Servicio o bien, lo que hubieren acordados las partes, en un contrato colectivo, contrato de trabajo o anexo de contrato.

La recurrente expone que la empresa Productos Fernandez S.A. mantiene vigente una negociación colectiva en la que los miembros del Sindicato pactaron un bono de sala cuna ascendente a \$200.000, monto que no alcanza para la mensualidad de una sala cuna del sector, hecho que agrava la situación de aquellas madres que al no poder enviar a sus hijos a una sala cuna por prescripción médica se ven además afectadas en su presupuesto familiar e impedidas de poder trabajar.

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

La jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, en los Dictámenes N°3285/95 de 12.08.2003, N°642/41 de 05.02.04, y N°4951/078 de 10.12.2014, entre otros, señala lo siguiente:

"el derecho a sala cuna puede compensarse con el otorgamiento de un bono de monto apropiado para financiar el servicio de sala cuna en los siguientes casos: tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna."

Dicha doctrina encuentra su fundamento en el bienestar e interés superior del menor, lo que permite en determinados casos entender que el empleador cumple con su obligación de otorgar el beneficio de sala cuna al proporcionar a la trabajadora un bono que compense el gasto en que habría incurrido en sala cuna.

Ahora bien, considerando que se trata de una situación de carácter excepcional, este Servicio ha señalado en el Ordinario N°701 de 07.02.2011 que:

"(...) se requiere de un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor"

Sin perjuicio de lo expuesto, mediante la emisión del Dictamen N°6758/086 de 24.12.2015, se reconsideró parcialmente la doctrina respecto de aquellas solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio de sala cuna que tuvieran por fundamento la imposibilidad del menor de asistir a una sala cuna por razones de salud, dispuso lo siguiente:

"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 ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido"

Precisa el referido pronunciamiento que:

"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 excepcionálísimas 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."

De lo expuesto se concluye que en cualquiera de las circunstancias que hacen procedente el pago de un bono compensatorio de sala cuna su monto 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 propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos, requisito que debe ser cumplido al momento de acordar esta modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna.

En efecto, la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cumple un rol de reemplazo de un beneficio legal establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en los Dictámenes N°4951/078 de 10.12.2014 y N°4037/070 de 03.08.2016.

En ese contexto, este Servicio ha emitido numerosos pronunciamientos que permiten a las partes, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios convenir la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cuando la trabajadora no esté haciendo uso de dicho beneficio a través de alguna de las alternativas que establece el artículo 203 del Código del Trabajo.

Así, tratándose de aquellos casos en que las partes han acordado en un contrato colectivo el pago de un bono compensatorio de sala cuna para las madres cuyos hijos no pueden asistir a una sala cuna por razones de salud, este Servicio ha reiterado en sus pronunciamientos N°1908 de 18.04.2018 y N°2217 de 28.07.2020, que el monto debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o a los de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

Lo contrario, implicará, por una parte, la renuncia a un beneficio de carácter legal, acto que se opone a lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2°, del Código del Trabajo, precepto que recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, y por otra, una contravención a la modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumpla con informar a Ud. que el monto del bono compensatorio de sala cuna pactado en un contrato colectivo en favor de aquellas madres que no pueden llevar a sus hijos a una sala cuna por razones de salud, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

Saluda atentamente a Ud.,




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

