



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 41690 (2234) 2019

*Jurídico*

2217

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sala cuna. Bono compensatorio. Pacto en instrumento colectivo. Extensión de beneficios.

**RESUMEN:**

1) La cláusula del contrato colectivo que establece el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, atendidas las condiciones de salud del menor, no impide que la madre trabajadora no afecta a dicho instrumento colectivo y que se encuentra en dicha situación pueda acceder a este beneficio, por constituir a su respecto un derecho irrenunciable.

2) En aquellos casos en que exista un certificado médico que aconseje la no concurrencia del menor a sala cuna, las partes pueden alcanzar un acuerdo que les permita fijar el monto 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.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones de 30.06. y 03.06.2020 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).

2) Revisión de 04.02.2020, de Jefe. Departamento Jurídico y Fiscal.

3) Presentación de 02.10.2019, de Sr. Alejandro Huerta Romero representante legal de Corporación Educacional "El Redentor".

SANTIAGO,

28 JUL 2020

**DE: JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. ALEJANDRO HUERTA ROMERO  
REPRESENTANTE LEGAL DE CORPORACIÓN EDUCACIONAL "EL  
REDENTOR"  
corporacionelredentor@gmail.com  
AV. GENERAL SAN MARTÍN N°2678  
MAIPÚ**

Mediante presentación del antecedente 3), el Sr. Alejandro Romero Huerta, representante legal de Corporación Educacional "El Redentor", consulta si resulta procedente otorgar un bono compensatorio de sala cuna a una trabajadora cuyo hijo menor de dos años no puede asistir por razones de salud. Se plantea que dicha modalidad de otorgamiento ha sido pactada en el contrato colectivo suscrito con un sindicato al que la trabajadora no se encuentra afiliada y en el que no se ha contemplado la extensión de beneficios. En tales circunstancias se consulta si el pago del bono sería constitutivo de práctica antisindical.

Solicita, además, un pronunciamiento acerca de si es obligatorio entregar un bono compensatorio a aquellas trabajadoras que lo pidan en los casos en que cuenten con un certificado médico que recomienda que sus hijos menores de dos años no asistan a una sala cuna, aun cuando las trabajadoras no estén sindicalizadas y no se haya pactado extensión de beneficios.

1. En cuanto a la primera consulta cabe indicar que la sala cuna es un derecho irrenunciable que asiste a toda madre que labora en una empresa en que prestan servicios 20 o más trabajadoras.

Por su parte, el otorgamiento de un bono compensatorio por dicho concepto corresponde a una modalidad de cumplimiento alternativo que este Servicio autoriza en situaciones excepcionales, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios o las condiciones de salud del menor.

Cabe recordar que en lo que respecta a la autorización para pagar un bono compensatorio de sala cuna cuando las condiciones de salud del menor impiden su asistencia a dicho establecimiento, la doctrina de este Servicio, mediante dictamen N°6758/86, de 24.12.2015, ha resuelto que el certificado expedido por un facultativo competente, prescribiendo el inconveniente que representa la asistencia de un menor de dos años a sala cuna, atendida la condición de salud del mismo, constituye un antecedente suficiente para que las partes si así lo consideran y, de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección del pacto que se suscriba en tal sentido.

De este modo, este beneficio de origen legal y de carácter irrenunciable no pierde dicha condición por la circunstancia de haber sido incorporado a un instrumento colectivo.

En tales circunstancias, no cabe sino concluir que la cláusula del contrato colectivo que establece el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, atendidas las condiciones de salud del menor, no impide que la madre trabajadora que se encuentra en dicha situación y no esté afecta a dicho instrumento colectivo pueda acceder al beneficio en comento, cuyo importe deberá ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

2. En lo que respecta a su segunda consulta cabe señalar que, si bien la ley no establece expresamente el otorgamiento de un bono compensatorio como modalidad de cumplimiento del derecho de sala cuna, no es posible desconocer que en aquellos casos en que exista un certificado médico que aconseje la no concurrencia del menor a sala cuna, la única forma de dar cumplimiento a la obligación que recae sobre el empleador, es a través del pago de un bono que compense los gastos que irroga el cuidado del menor en su domicilio. De tal suerte, las partes deberán proponer las bases de arregio que les permitan alcanzar un consenso respecto al pago del bono compensatorio.

Lo anterior resulta aplicable a todas las trabajadoras, y no solo a aquellas que se encuentran afiliadas a la organización sindical con quien se pactó el beneficio en cuestión y con prescindencia del pacto sobre extensión de beneficios.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La cláusula del instrumento colectivo que establece el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, atendidas las condiciones de salud del menor, no impide que la madre trabajadora no afecta a dicho instrumento colectivo y que se encuentra en dicha situación pueda acceder a este beneficio, por constituir a su respecto un derecho irrenunciable.

2. En aquellos casos en que exista un certificado médico que aconseje la no concurrencia del menor a sala cuna, las partes pueden alcanzar un acuerdo que les permita fijar el monto 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.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**SONIA MENA-SOTO**  
**ABOGADO**

**JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**EP/AMF**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- ICT. Maipú.