



1924 **100** 2024
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E92687 (980) 2024

Yerubel

668

ORDINARIO N°: _____ /

MATERIA:

Bono compensatorio de sala cuna.

RESUMEN:

La circunstancia que aquejaría a la madre trabajadora como es su licencia médica por enfermedad común, en ningún caso puede significar un cese automático de la obligación del empleador de pagar el bono compensatorio de sala cuna, debiendo aquél continuar cumpliendo con su obligación ante tal evento.

ANTECEDENTES:

1) Solicitud de pronunciamiento de 10.04.2024 de Sra. [REDACTED] representante de "Ópticas Rotter y Krauss Ltda.".

SANTIAGO,

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

21 OCT 2024

A: SRA. [REDACTED]
DIRECTORA DE PERSONAS Y CULTURA "ÓPTICAS ROTTER Y
KRAUSS LTDA."
[REDACTED]

Por intermedio de ANT.1) se ha presentado una solicitud de pronunciamiento que interprete la norma establecida en el inciso 6º del artículo 203 del Código del Trabajo, en relación con la obligación de la empresa de pagar un establecimiento de sala cuna para el hijo menor de dos años de una trabajadora, en circunstancias especiales que acontecen en el caso particular que plantea, en donde el menor padece de problemas médicos que requieren de un cuidado adecuado que implican no enviar al menor a una sala cuna.

Sin embargo, sostiene que, en un caso concreto, en donde existe un hijo menor de dos años que por prescripción médica no puede asistir a un

establecimiento de sala cuna, ocurre que la madre trabajadora de aquel menor está con licencia médica por enfermedad común luego de terminado su descanso post natal parental, por lo que pregunta si en este caso procede el pago del bono compensatorio de sala cuna.

Al respecto cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo, y según ha sido señalado en reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°2233/129 , de 15.07.2002, la obligación de disponer salas cuna que recae sobre los empleadores puede ser cumplida mediante 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 empresas que se encuentren en la misma área geográfica;
- 3) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Acorde a 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, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidos diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicios de la madre trabajadora, como aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles –referencia que actualmente debe entenderse al Ministerio de Educación-, en faenas menores 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 pactar 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.

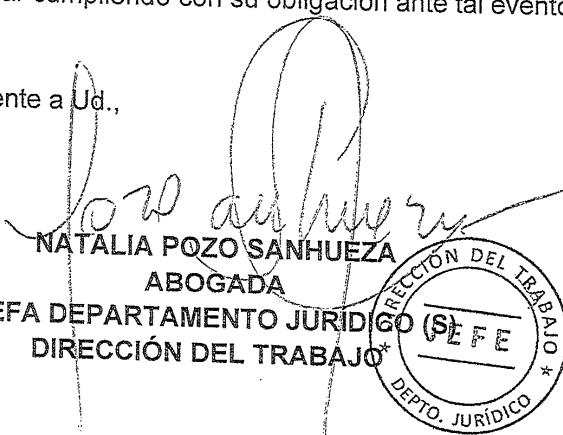
Con relación a lo descrito en el párrafo anterior, y de que se trata de una circunstancia de carácter excepcional, siempre se requerirá un pronunciamiento de este Servicio, y que para resolver se analizará y ponderará cada situación en particular.

Considerando lo anteriormente expuesto, la circunstancia que aquejaría a la madre trabajadora como es su licencia médica por enfermedad común, en ningún caso puede significar un cese automático en la obligación del empleador de pagar el bono compensatorio de sala cuna, toda vez que, precisamente el estado de salud de la madre que justifica su reposo médico lógicamente no garantiza que podrá hacerse cargo personalmente del cuidado del hijo menor de dos años prescindiendo del bono compensatorio de sala cuna, por tal razón no corresponde que el empleador cese de pagar el bono compensatorio de sala cuna ante la circunstancia de que la madre trabajadora deba hacer uso de reposo médico.

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

La circunstancia que aquejaría a la madre trabajadora como es su licencia médica por enfermedad común, en ningún caso puede significar un cese automático de la obligación del empleador de pagar el bono compensatorio de sala cuna, debiendo aquél continuar cumpliendo con su obligación ante tal evento.

Saluda atentamente a Ud.,


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




NPS/GMS/AMF
Distribución
-Jurídico
-Partes