



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en

Derecho
E80375/2024
(863)2024
E160916/2024
(1149)2024
E108705/2025

ORDINARIO N°: 532 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Bono compensatorio. Inexistencia sala cuna autorizada. Condiciones de salud del hijo o de la hija menor. Teletrabajo.

RESUMEN:

- 1) El empleador obligado a disponer de sala cuna respecto de sus trabajadoras que se encuentra impedido de cumplir dicha obligación en virtud de que aquellas laboran o residen en lugares en que no existen servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, se encuentra habilitado para dar cumplimiento a su obligación legal mediante la compensación monetaria del beneficio, acordando con aquellas el pago de un bono compensatorio de sala cuna, previa autorización de este Servicio.
- 2) No corresponde que la obligación legal contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo se sustituya llevando al hijo o hija menor a una sala cuna de carácter gratuito, como es el caso de aquellos establecimientos administrados directamente por Fundación Integra o la Junta Nacional de Jardines Infantiles, pues en tal caso, el empleador no cumple con su obligación en la forma prevista en la ley.
- 3) El monto del bono compensatorio de sala cuna debe determinarse mediante el acuerdo de las partes y representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria 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.

- 4) La madre trabajadora que tiene un/a hijo/a menor de dos años tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo o hija menor de dos años. De igual forma, en aquellos casos en que aquella perciba un bono compensatorio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo o hija menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo aun cuando se encuentre con licencia médica.
- 5) Si el empleador se encuentra imposibilitado de dar cumplimiento al derecho a sala cuna, debido a que no existen salas cuna o jardines infantiles privadas (os) en la comuna donde trabajan o residen las trabajadoras que cuenten con reconocimiento del Ministerio de Educación, nada obsta a que pueda producirse una condición de salud respecto del hijo o hija menor que impida también su asistencia a la sala cuna, en cuyo caso, el certificado médico que dé cuenta de que el/la hijo/a no puede asistir a una sala cuna por razones de salud constituye un antecedente suficiente para el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna.
- 6) Resulta procedente que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna tratándose de la madre trabajadora que se encuentra prestando servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.07.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Of. Ord. N°1303-17237/2025 de 21.04.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, recibido con fecha 26.05.2025.
- 3) Ord. N°059/2025 de 16.04.2025, de doña [REDACTED] [REDACTED], Secretaria General de Corporación Municipal de Educación y Salud de Isla de Maipo.
- 4) Of. Ord. N°800-20924/2024 de 21.06.2024, de Dirección Regional del Trabajo, Región del Biobío.
- 5) Presentación de 19.06.2024, de don [REDACTED] [REDACTED] en representación de empresa Laboratorio Pasteur S.A.

6) Presentación de 27.03.2024, de don [REDACTED]
[REDACTED] y don [REDACTED]
Maass, en representación de empresa Servicio
de Salud Ocupacional SpA., remitida por
GESDOC con misma fecha por Inspección
Comunal del Trabajo de Providencia.

SANTIAGO, 06 AGO 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. [REDACTED]
SECRETARIA GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN Y SALUD DE ISLA DE
MAIPO
[REDACTED]

SR. [REDACTED]
JEFE DE PERSONAL
EMPRESA LABORATORIO PASTEUR S.A.
[REDACTED]

SRES. [REDACTED]
[REDACTED]
REPRESENTANTES LEGALES
EMPRESA SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL SPA “WORKMED”
[REDACTED]

Mediante documento de los antecedentes 3), 5) y 6), Uds. han solicitado un pronunciamiento jurídico sobre diversas consultas referidas al bono compensatorio de sala cuna, las que serán resueltas de forma conjunta dada su similitud.

Pues bien, de forma previa, es necesario considerar que, tratándose del requerimiento del Ant. 3), se indica que resulta necesario resolver dudas sobre la materia, luego de habersele respondido erróneamente que su requerimiento debía ser conocido por la Contraloría General de la República, mediante el Sistema Único de Atención Ciudadana de este Servicio. Agrega que, ante lo ocurrido, solicitó un pronunciamiento a la Subsecretaría de Educación Parvularia, sin embargo, dicha entidad derivó la consulta a la Dirección del Trabajo.

Por ello, requiere se aclaren las siguientes materias:

1. Debido a que la Corporación Municipal de Educación y Salud de Isla de Maipo se ubica en una comuna en donde no existen jardines infantiles/salas cunas privados(as) con reconocimiento oficial de JUNJI, consulta sobre la procedencia del bono compensatorio respecto de las trabajadoras de dicha corporación.
2. Si ante la circunstancia ya indicada, resulta procedente que la Corporación cumpla con su obligación de otorgar el derecho a sala cuna en alguna de las salas cuna que se encuentran en los jardines infantiles que están bajo

- su administración y dependencia, que cuentan con el reconocimiento JUNJI.
3. En caso de proceder el bono compensatorio de sala cuna, solicita se aclare de qué forma se determina su monto.
 4. En cuanto a la circunstancia de encontrarse la madre trabajadora con licencia médica, solicita aclarar desde cuándo se devenga el derecho a bono compensatorio de sala cuna, en específico, si desde el nacimiento del(la) hijo(a) o desde que la funcionaria se reintegra a trabajar.
 5. Por último, dado que la Corporación se encuentra imposibilitada de dar cumplimiento al derecho a sala cuna, porque no existen salas cuna o jardines infantiles privadas (os) en la comuna que cuenten con reconocimiento JUNJI y deba compensar a la trabajadora mediante un bono compensatorio, requiere se aclare si resulta obligatorio exigir el certificado médico que dé cuenta de que el(la) hijo(a) no puede asistir a un jardín infantil o sala cuna por razones de salud.

Ahora bien, en el caso de las solicitudes de Ant. 5) y 6), los requirentes exponen la necesidad de resolver desde qué momento resulta procedente el pago del bono compensatorio de sala cuna, ante los casos expuestos de trabajadoras que, i) estando con licencia médica, no se han reintegrado a sus funciones luego de gozar de los descansos por maternidad y el permiso postnatal parental o de emergencia en su caso, o que ii) habiéndose reintegrado a sus labores luego del permiso postnatal parental, se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo, en virtud de lo dispuesto por la Ley N°21.645, han requerido el bono compensatorio en base a la imposibilidad de sus hijos menores de asistir a la sala cuna por motivos de enfermedad, acompañando el respectivo certificado médico.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos primero, segundo, tercero, quinto y sexto, respectivamente, dispone lo siguiente:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener

servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación".

Al tenor de la disposición legal citada, la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°5952/374, de 09.12.1999, N°2233/129, de 15.07.2002 y N°59/2 de 07.01.2010, ha resuelto que el empleador puede cumplir su obligación de disponer sala cuna, a través de alguna de 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 la misma área geográfica, y

3.- Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de ello, 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 servicios de la madre trabajadora, el que laboren o residan en lugares en que no existen servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del 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, 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 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.

Especificamente, en caso de que no existan servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, cabe precisar que dicha circunstancia puede darse tanto respecto del lugar en que se presta servicios como de aquel en que reside la madre trabajadora; considerando que la norma legal precitada no obliga al empleador a designar una sala cuna sólo de entre aquellas que se encuentran próximas al área geográfica de la empresa o establecimiento de que se trate, tratándose de la alternativa de pago

directo de los gastos de sala cuna por parte del empleador (Aplica Dictamen N°476/36 de 29.01.1993).

Considerando 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 que, para resolver, analizará y ponderará cada situación en particular, considerando las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora, previo a autorizar el otorgamiento del bono por parte del empleador.

Ahora bien, cabe precisar que, respecto del caso referido a que las condiciones de salud de los/as hijos/as menores de las trabajadoras impiden su asistencia a los establecimientos de sala cuna, la doctrina institucional vigente contenida en el Dictamen N°6758/86 de 24.12.2015 establece que: *"El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido".*

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el respectivo certificado médico, extendido por un facultativo competente, constituye un antecedente suficiente para que las partes acuerden un bono compensatorio de sala cuna, sin que se requiera un pronunciamiento de este Servicio con objeto de evaluar su procedencia.

Así, respecto de si resulta procedente el pago del bono compensatorio respecto de las trabajadoras de la Corporación Municipal de Educación y Salud de Isla de Maipo, es dable indicar que, en tanto exista la circunstancia de que sus trabajadoras laboren o residan en lugares en que no existen servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, corresponderá dar cumplimiento a la obligación legal de disponer de sala cuna mediante la compensación monetaria de dicho beneficio, previa autorización de este Servicio.

En segundo lugar, en cuanto a si resulta procedente que dicha Corporación cumpla con su obligación de otorgar el derecho a sala cuna en alguna de las salas cuna que se encuentran en los jardines infantiles que están bajo su administración y dependencia, que cuentan con el reconocimiento del Ministerio de Educación, cabe indicar que la doctrina institucional de este Servicio, contenida en el Dictamen N°1399/76 de 08.05.2002, señala que: *"(...) el empleador en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna sino que, atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, lógico es sostener que sí, una de esas modalidades se torna imposible, como el caso en estudio en que no existía en la ciudad de Puerto Varas un sala cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otras modalidades, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible, para lo cual empleador debió de acuerdo a la regla general establecida en el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo, habilitar un sala cuna que reuniera las condiciones de higiene y seguridad de acuerdo con el*

reglamento respectivo, en donde la trabajadora alimentara a su hijo menor y pudiera dejarlo mientras estuvo en el trabajo".

De esta manera, mediante el Ord. N°699 de 09.02.2017, se ha indicado que: “*(...) considerando que el empleador es el titular de la obligación de otorgar el beneficio de sala a sus trabajadoras, obligación que subsiste pese a que en el lugar en que las trabajadoras prestan servicios no existe una sala cuna particular, no corresponde estimar que dicha obligación se da por cumplida por el hecho que las trabajadoras lleven a sus hijos menores a una sala cuna dependiente de la Municipalidad, servicio que además es otorgado de forma gratuita, por dicha Institución. Entender lo contrario implicaría trasladar la obligación que sobre él pesa a un tercero, lo que no resulta procedente de acuerdo a lo señalado en los párrafos anteriores. En efecto, la obligación de otorgar dicho beneficio y asumir el costo que ello representa es de cargo de empleador*”.

En similar sentido, mediante Ord. N°5779 de 13.11.2018, este Servicio resolvió que no resulta jurídicamente procedente que la obligación legal contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo se sustituya llevando al menor a una sala cuna de carácter gratuito, como es el caso de aquellos establecimientos administrados directamente por Fundación Integra o la Junta Nacional de Jardines Infantiles, situación que no permite al empleador cumplir con su obligación, en la forma prevista en la ley. Ello, por cuanto es el empleador quien debe hacerse cargo de los costos que implica el derecho a sala cuna, como titular de la obligación de otorgar dicho beneficio de acuerdo con alguna de las tres hipótesis previstas por el legislador, en la medida que alguna de aquellas resulte posible.

Por otro lado, en cuanto a la forma en que debe determinarse el monto del bono compensatorio de sala cuna, resulta preciso recordar que cuando este Servicio ha emitido pronunciamientos autorizando la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del niño/a, ha estimado que “*(...) el ejercicio el ejercicio de los principios de autonomía de la voluntad y libertad de contratación insertos en el Derecho Moderno y consagrados en nuestro ordenamiento jurídico en los artículos 12, 1545 y 1560 del Código Civil, entre otros y en el inciso 3º del artículo 5º del Código del Trabajo, dejan abierta la posibilidad de que las personas puedan decidir libremente, permitiendo a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente y facultan, por consiguiente, a la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente*”, al tenor del Dictamen N°3282/95 de 12.08.2003.

Así también, ha indicado que esa cantidad debe representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria 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 (Aplica Ordinario N°3717 de 11.11.2002).

En tal sentido el Ordinario N°4626, de 09.09.2015, ha precisado respecto de la naturaleza compensatoria de dicho beneficio que: "(...) el bono de que se trata, supone el pago de una cantidad de dinero mensual por el monto que resulte apropiado para que la madre trabajadora financie el cuidado del menor en su casa. De esta manera, aparece inequívocamente que la naturaleza del beneficio es de carácter compensatorio, pues busca resarcir a la trabajadora, en la particular situación analizada, del costo asociado al gasto en que incurría por el referido concepto".

Por tanto, el acuerdo de bono compensatorio suscrito libremente por las partes se encuentra circunscrito al otorgamiento de un monto que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor, puesto que el beneficio consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo es irrenunciable al tenor de lo dispuesto en los artículos 5°, inciso 2° y 195, inciso 4°, del Código del Trabajo (Aplica Dictamen N°3282/95 de 12.08.2003).

Ahora bien, en cuanto a la época en que se devenga el derecho a bono compensatorio de sala cuna - si desde el nacimiento del hijo o de la hija o desde que la funcionaria se reintegra a trabajar- tratándose de la circunstancia de encontrarse la madre trabajadora con licencia médica, cabe recordar que este Servicio, mediante el Dictamen N°4951/78 de 10.12.2014 reconsideró la doctrina contenida en Dictámenes N°s 2497/042 de 21.06.2011, 4502/197, de 14.08.1992 y 4618/53, de 02.12.2013, estableciendo que la madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

Para ello, tuvo en consideración que: "(...) dada la trascendencia de los fines perseguidos por las normas revisadas precedentemente, no cabe sino entender que el artículo 203 del Código del Trabajo, debe interpretarse en un sentido finalista que asegure tanto la debida protección del hijo menor de dos años, que concilie o haga compatible el trabajo con la vida familiar y personal y que permita a la madre trabajadora desarrollar su capacidad de tal. Al mismo tiempo, debe cumplir con el mandato constitucional de velar por el adecuado ejercicio de la seguridad social, considerando que la persona y los que de ella dependen se encuentran expuestos a contingencias sociales que requieren de protección y cuidado.

Lo expuesto en los párrafos precedentes resulta relevante al decidir modificar la doctrina vigente y reconocer que el goce del derecho a sala cuna resulta exigible en las circunstancias señaladas anteriormente, es decir cuando la madre trabajadora se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. En las mismas condiciones deberá procederse en el caso que la obligación se esté ejecutando mediante la entrega de un bono compensatorio, toda vez que por su naturaleza, este cumple un rol de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad. Una interpretación en sentido contrario atentaría contra el reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia que es preocupación permanente del Estado".

Posteriormente, dicha doctrina fue precisada mediante el Dictamen N°1013/21 de 27.02.2015, indicando que: “(...) es posible afirmar que en todos los casos de descanso por maternidad, en cualquiera de sus formas, esto es licencia médica de la madre trabajadora, cualquiera sea la causa, esto es “Enfermedad o Accidente Común”, “Medicina Preventiva”, “Descanso Pre y Post Natal”, “Enfermedad Grave del Niño Menor del Año”, “Accidente del Trabajo o del Trayecto”, “Enfermedad Profesional” y “Patologías del Embarazo”, siempre que ello le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, se debe autorizar la concurrencia de su hijo a una sala cuna, puesto que de no hacerlo, no sólo se pondrá en riesgo la salud e integridad física del menor, sino que también la de la madre, que no podrá dar cabal cumplimiento a su reposo médico.

De este modo, atendido el contexto jurídico dentro del cual se encuentra inserto el artículo 203 del Código del Trabajo y la finalidad perseguida por el mismo en la actual regulación, dentro del Título II del Libro II del Código del Trabajo, denominado “De la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar”, no puede sino entenderse que en las situaciones descritas precedentemente debe reconocerse el derecho de la madre trabajadora de llevar a sus hijos menores de dos años a sala cuna, sin hacer diferencias entre los beneficios que se otorgan de una u otra situación, ya que cualquier distingo que se efectúe al respecto es arbitrario y contrario a la finalidad de la norma y a los principios de seguridad social. Lo mismo deberá ocurrir en el caso que la obligación se esté ejecutando mediante la entrega de un bono compensatorio”.

Sin embargo, corresponde aclarar que si se trata de una licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año el reposo se confiere a la madre para la atención y el cuidado del menor, por lo que no existe impedimento para que ella cuide adecuadamente del hijo menor de un año que origina dicha licencia.

Al tenor de lo expuesto, en aquellos casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo, de forma íntegra, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

De otro lado, resulta pertinente aclarar que, si el empleador se encuentra imposibilitado de dar cumplimiento al derecho a sala cuna, debido a que no existen salas cuna o jardines infantiles privadas (os) -que cuenten con reconocimiento del Ministerio de Educación-, en la comuna donde trabajan o residen las trabajadoras, nada obsta a que pueda producirse una condición de salud respecto del hijo menor que impida también su asistencia a la sala cuna, en cuyo caso, no resulta obligatorio exigir el certificado médico que dé cuenta de que el(la) hijo(a) no puede asistir a un jardín infantil o sala cuna por razones de salud. Sin perjuicio que dicho documento constituye un antecedente suficiente para el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna (Aplica Dictamen N°6758/086 de 24.12.2015).

En todo caso, se hace presente que el monto a pactar 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.

Por último, respecto de la madre trabajadora que se encuentra prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, cabe tener presente que este Servicio, mediante Dictamen Nº272/8 de 25.04.2025 ha indicado: “1) *En el marco de la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo resulta exigible que el empleador cumpla con su obligación de proveer el derecho a sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.* 2) *La madre trabajadora que preste servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, mantiene el derecho a que su empleador disponga de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo alguna de las alternativas previstas en dicha normativa legal, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio; considerando el carácter irrenunciable de dicho derecho y la necesidad de resguardar la salud del menor.* 3) *La madre trabajadora que ha suscrito con su empleador un acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna, mantiene su derecho a solicitar que aquel le ofrezca que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita”.*

De consiguiente, resulta procedente que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna tratándose de la madre trabajadora que se encuentra prestando servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El empleador obligado a disponer de sala cuna respecto de sus trabajadoras que se encuentra impedido de cumplir dicha obligación en virtud de que aquellas laboran o residen en lugares en que no existen servicios de sala cuna que cuenten con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, se encuentra habilitado para dar cumplimiento a su obligación legal mediante la compensación monetaria del beneficio, acordando con aquellas el pago de un bono compensatorio de sala cuna, previa autorización de este Servicio.
- 2) No corresponde que la obligación legal contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo se sustituya llevando al hijo o hija menor a una sala cuna de carácter gratuito, como es el caso de aquellos establecimientos administrados directamente por Fundación Integra o la Junta Nacional de Jardines Infantiles, pues en tal caso, el empleador no cumple con su obligación en la forma prevista en la ley.
- 3) El monto del bono compensatorio de sala cuna debe determinarse mediante el acuerdo de las partes y representar efectivamente una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en

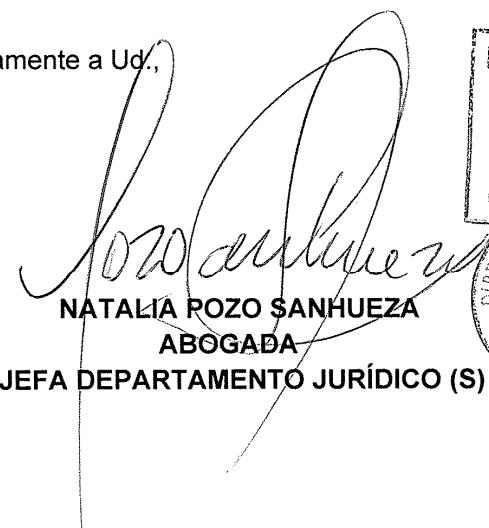
una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

4) La madre trabajadora que tiene un/a hijo/a menor de dos años tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo o hija menor de dos años. De igual forma, en aquellos casos en que aquella perciba un bono compensatorio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo o hija menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo aun cuando se encuentre con licencia médica.

5) Si el empleador se encuentra imposibilitado de dar cumplimiento al derecho a sala cuna, debido a que no existen salas cuna o jardines infantiles privadas (os) en la comuna donde trabajan o residen las trabajadoras que cuenten con reconocimiento del Ministerio de Educación, nada obsta a que pueda producirse una condición de salud respecto del hijo o hija menor que impida también su asistencia a la sala cuna, en cuyo caso, el certificado médico que dé cuenta de que el/la hijo/a no puede asistir a una sala cuna por razones de salud constituye un antecedente suficiente para el otorgamiento del bono compensatorio de sala cuna.

6) Resulta procedente que las partes acuerden el pago de un bono compensatorio de sala cuna tratándose de la madre trabajadora que se encuentra prestando servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGCLSP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes