



Departamento Jurídico  
E 18679 (2461)/2018

Jurídico  
✓

6430

ORD. N° \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Atiende consulta sobre procedencia del pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna en situación que indica.

**ANT.:** 1. Instrucciones de 10.12.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
2.-Presentación de 5.11.2018, de Abogada Rocío García de la Pastora Zavala.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
A : SRA. ROCÍO GARCÍA DE LA PASTORA ZAVALA  
AVDA. VITACURA N° 2339, PISO 8  
COMUNA DE LAS CONDES

B11

19 DIC 2018

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar la procedencia de otorgar el beneficio de sala cuna o el bono compensatorio pactado por tal concepto, en el caso de una trabajadora de la empresa Artel S.A.I.C., madre de un menor de dos años, quien ha incurrido en ausencias injustificadas al trabajo.

Hace presente que el pronunciamiento requerido se hace necesario atendida la doctrina institucional contenida en el dictamen N°4951/78 de 10.12.2014, que a diferencia de una jurisprudencia anterior que exigía trabajo efectivo para gozar del beneficio de sala cuna o del bono compensatorio, en su caso, lo hizo aplicable, entre otras situaciones, a las trabajadoras acogidas a licencia médica.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que mediante el dictamen que invoca, esta Dirección reconsideró la doctrina sustentada anteriormente sobre la materia—contenida específicamente en los dictámenes N°s 2497/042 de 21.06.2011, 4502/197, de 14.08.1992 y 4618/53, de 02.12.2013—la cual establecía que el goce del derecho al beneficio de sala cuna opera cuando la madre trabajadora concurre a desempeñar efectivamente sus servicios, sin que le corresponda disfrutar de éste, cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica, de feriado legal u otra causa, conclusión que también era aplicable en los casos en que se hubiere acordado un bono compensatorio por tal concepto.

En efecto, el nuevo dictamen precisa que el artículo 203 del Código del Trabajo, que regula el beneficio de sala cuna, debe interpretarse en un sentido finalista, que además de asegurar la debida protección del hijo menor de dos años, concilie o haga compatible el trabajo con la vida familiar y personal y permita la madre trabajadora desarrollar las capacidades propias de tal condición.

Así, sobre la base de los fundamentos constitucionales y legales que en dicho pronunciamiento se invocan, la citada doctrina resuelve en sus puntos 2) y 3) lo siguiente:

*“.-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 encuentra haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años”.*

*“3.-Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años”.*

Ahora bien, los hechos que Ud. describe en su presentación denotan una situación de incumplimiento —sin causa que lo justifique— por parte de la trabajadora, de una de las obligaciones principales que le impone el contrato de trabajo, cual es, la ejecución de las labores convenidas, la cual dista de aquellas de que trata el pronunciamiento en comento.

En efecto, en tal caso la no prestación de servicios deriva del ejercicio de beneficios legales, como ocurre, con el uso de una licencia médica emitida por un profesional autorizado o de otras circunstancias que no importan ausencias injustificadas al trabajo como las que denuncia.

De este modo, en el evento de ser efectivo lo afirmado en su presentación, en cuanto a que dichas ausencias carecerían de justificación, lo que, en la especie, no ha sido acreditado, la dependiente involucrada no tendría derecho a exigir el pago del beneficio durante el respectivo período, conclusión que guarda plena armonía con lo resuelto en Ord. N°2657, de 29.05.2015, respecto a un caso similar.

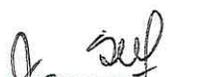
El citado pronunciamiento señala: *“...tratándose de la trabajadora que se ausenta de sus labores de manera injustificada, es decir, cuando no concurre a su trabajo sin que exista una situación que denote razonablemente un impedimento para el cumplimiento de su obligación de asistir, no habría obligación del empleador de proveer el servicio de sala cuna durante el tiempo de la referida ausencia, cualquiera que sea la forma en que el beneficio se esté otorgando, por cuanto, en dichas circunstancias, se diluye el supuesto y objetivo de la norma contenida en el citado artículo e03 inciso 11°, a saber, necesitar la madre trabajadora un lugar donde dar alimento a su hijo menor de dos años y dejarlo bajo cuidado mientras ella esté en el trabajo”.*

Debo expresar finalmente que este Servicio, en uso de sus atribuciones legales, debe velar por el correcto otorgamiento del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense, en su caso, estando facultado para sancionar las infracciones que pudieren constatarse de conformidad al artículo 208 del Código del Trabajo, en el evento de que se verifique que la situación descrita, en los hechos, sea disímil a lo expuesto en la respectiva consulta, esto es, que las referidas ausencias sean calificadas como justificadas.

Saluda a Ud.

  
DAVID ODDO BEAS  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO



  
LBP/SMS/sms

Distribución:

-Jurídico,-Partes, Control