



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K: 10666(2348) 2017**

Juridico

ORD N°: 0727

MAT.: Da respuesta a consulta de Sr. Humberto Bolvarán B., gerente de Recursos Humanos, de Empresa Puratos de Chile S.A., sobre procedencia del Derecho a Sala Cuna, y bono compensatorio del mismo, en el caso de la licencia médica por enfermedad grave del niño menor de un año.

ANT.: 1) Instrucciones, de 12.01.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Solicitud, de 08.11.2017, de Sr. Humberto Bolvarán B., Gerente de Recursos Humanos, Empresa Puratos de Chile S.A..

SANTIAGO,

07 FEB 2018

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. HUMBERTO BOLVARÁN B.
hbolvaran@puratos.com
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
EMPRESA PURATOS DE CHILE S.A.
AV. AEROPUERTO N° 9790
CERRILLOS/

B //

Mediante presentación citada en el antecedente 2), requiere un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si la trabajadora que se encuentra con licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, tiene derecho al beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, o al bono compensatorio, cuando procede el cumplimiento alternativo o por equivalencia de la obligación de otorgar sala cuna.

A mayor precisión, la recurrente expone la necesidad de aclarar la situación prevista en atención a que el dictamen N° 4951/078, de 10.12.2014 de esta entidad, habría tenido por supuesto un evento que impida a la madre cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, mientras que en el caso de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, la madre trabajadora, no se encuentra con algún problema de salud que le impida cuidar a su hijo.

Agrega el caso de una trabajadora, Sra. Susana Angélica Vergara Leiva, con quien acordó un bono compensatorio del beneficio de sala cuna luego de concluida su licencia postnatal en mayo de 2017, y desde esa fecha no habría concurrido a trabajar por estar con licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año.

Cabe agregar fiscalización N° 1309/2017/1729, de 19.10.2017, en la que se constata que la empresa otorga el beneficio de bono compensatorio a las trabajadoras que necesiten tener cuidado del menor en domicilio particular. Acuerdo que es debidamente firmado por ambas partes una vez que la trabajadora se reincorpora a sus funciones después de terminado el post natal y hasta que el menor cumpla 2 años de edad.

Sobre el particular y luego de un estudio de los antecedentes, de la legislación vigente y de la jurisprudencia existente en torno a esta materia, esta Entidad Fiscalizadora, reitera lo resuelto en el Dictamen N°4951/078, de 10.12.2014, señalando que la madre trabajadora tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, 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.

En efecto, en el dictamen citado precedentemente se sostuvo, luego de un acabado estudio de la normativa vigente, con las modificaciones introducidas por la ley N° 20.764, que resulta procedente otorgar el beneficio de sala cuna cuando la madre trabajadora se encuentra con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, en atención a la finalidad perseguida por el legislador en las normas sobre protección a la maternidad, la paternidad y vida familiar, que tienen por objeto armonizar el trabajo con la vida familiar y personal, teniendo presente las contingencias sociales que puedan afectar a los sujetos y a los que de ellos dependen, sin que ello importe una disminución de otros derechos inherentes a la relación laboral.

En el mismo sentido cabe tener presente el dictamen N° 44356, de 31.08.2004, de la Contraloría General de la República que estipula lo siguiente:

“En efecto, de no ser así, dado que en tales circunstancias la madre ya sea por razones de salud o por tener que efectuar determinados trámites se encuentra imposibilitada de preocuparse adecuadamente del cuidado del niño, se pondría en riesgo la salud e integridad física del menor, sino también la de la madre, que no podría dar cabal cumplimiento al reposo dispuesto por el respectivo facultativo con el objeto de procurar el establecimiento de su salud, lo que pugna también con la referida preceptiva y principios de seguridad social.”

Ahora bien, en el caso de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, dicha contingencia social, no inhibe a la madre trabajadora dedicarse al cuidado del hijo que causa la licencia médica, en atención a que el tiempo de reposo fijado en la misma, no depende de la recuperación de la salud de la madre, sino que precisamente del cuidado de la salud del menor, salvo que las partes de la relación laboral, acuerden dicha concesión sin hacer distinción alguna, o se trate de una madre con más de un hijo menor de dos años con derecho a sala cuna, y por lo tanto, dicho beneficio seguirá vigente respecto del hijo sano.

Cabe advertir que, el dictamen N° 1013/021, de 27.02.2015, de esta Entidad, precisó que en todos los casos de descanso por maternidad, en cualquiera de sus formas, como así mismo también en la situación de enfermedad grave del niño menor de un año, se debe autorizar la concurrencia del hijo menor de dos años a una sala cuna, siempre que el ejercicio de dicho reposo médico le impida cuidar

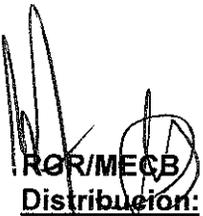
adecuadamente a su hijo menor de dos años, lo que sucedería precisamente, en el caso que la licencia médica por enfermedad grave del niño menor de un año se extendiera por otro hijo, de una madre trabajadora con más de un hijo menor de dos años con derecho a sala cuna.

En ese orden de ideas, cabe concluir que el ejercicio de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, no impide que la madre trabajadora cuide adecuadamente del hijo menor de un año que origina la licencia médica, razón por la cual no corresponde conceder a aquella el derecho a disfrutar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, durante el tiempo que se encuentra haciendo uso de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, como tampoco del bono compensatorio, respecto del hijo que da causa a dicha licencia médica, salvo que las partes de la relación laboral, acuerden dicha concesión sin hacer distinción alguna, o se trate de una madre con más de un hijo menor de dos años con derecho a sala cuna, y por lo tanto, dicho beneficio seguirá vigente respecto del hijo sano.

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/MECB
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.
- ICT Maipú