



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 7753(1788) 2016

4326

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.:

Procede el pago del bono compensatorio del beneficio de sala cuna durante el periodo de goce de licencia médica prenatal, postnatal y postnatal parental de una trabajadora, independiente de su estado de salud.

ANT.:

1) Ordinario N°1096 de fecha 20.07.2016, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente.  
2) Presentación de 06.07.2016, de la doña María Alejandra Lara Gómez, Gerente de Recursos Humanos de la empresa Tarragona.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

A : SRA. MARÍA ALEJANDRA LARA GOMEZ  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
COMERCIAL TARRAGONA S.A.  
ELOY ROSALES 4578  
QUINTA NORMAL

B/

19 AGO 2016

19 AGO 2016

Por medio de la presentación del ant. 2), ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio, en orden a aclarar el sentido y alcance del Dictamen N°1013/021, de 27.02.2015, en cuanto a la procedencia del pago del bono de sala cuna durante licencia prenatal, postnatal y postnatal parental de una trabajadora, que de acuerdo a lo señalado en su presentación, se encontraría en condiciones de salud que la habilitarían para cuidar al niño.

Al respecto, cabe considerar que el artículo 203 del Código del Trabajo dispone:

*“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”.*

Del precepto legal preinserto se colige que el empleador que tenga 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, este derecho es de vital importancia para las madres trabajadoras

con hijos menores de dos años, pues le permiten conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares.

Por su parte, el artículo 194 del Código del Trabajo, establece que la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del Título II del Libro II del Código del Trabajo, reconociendo a través de las normas contenidas en este título, la necesidad de conciliar y compatibilizar el trabajo y la vida familiar.

Además, cabe tener presente que el artículo 1 de la Constitución Política de la República, reconoce a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad y consagra como deber del Estado la protección de la familia.

Asimismo, el artículo 19 n°1 de la Carta Fundamental, asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, en tanto que en su numeral 18, consagra el derecho a la seguridad social, que en lo pertinente establece que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas, correspondiéndole además supervigilar el adecuado ejercicio de la seguridad social.

Por consiguiente, las normas citadas precedentemente, persiguen un fin social que debe ser resguardado por el Estado, que tiene como objetivo reconocerle el derecho a la madre trabajadora con hijos menores de dos años de gozar del beneficio de sala cuna, sin hacer ningún tipo de diferencias, ya que cualquier distingo que se realice al respecto es arbitrario y contrario a la finalidad de la norma y a los principios de la seguridad social.

Por su parte, el Dictamen N°4951/078, de 10.12.2014, indicó que resulta procedente el pago del bono del beneficio de sala cuna: *"... cuando la madre trabajadora se encuentra 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."*

Al respecto, este Servicio ha sostenido, en Dictamen N°1013/021 de 27.02.2016, que en todos los casos de descanso por maternidad, en cualquiera de sus formas, siempre que ello impida cuidar adecuadamente a un niño menor de dos años, se debe autorizar la concurrencia del niño a una sala cuna, puesto que de no hacerlo, no sólo se pondrá en riesgo la salud e integridad física de este, sino que también la de la madre, que no podrá dar cabal cumplimiento a su reposo médico. Mismo sentido jurídico que se aplica en el caso que la trabajadora estuviera recibiendo un bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

De esta manera, la jurisprudencia administrativa de este Servicio establece claramente que el pago del bono de sala cuna es procedente en períodos de licencias médicas o cualquier otro evento que impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, lo cual dice relación con el sentido finalista que posee el artículo 203 del Código del Trabajo, el que por un lado, es asegurar el debido cuidado y desarrollo del niño en su primera etapa de vida y por otro lado el desarrollo de la madre trabajadora, con todos los derechos que esto conlleva.

En razón de lo anterior, en caso de que la madre trabajadora tenga que hacer uso de licencia médica, el derecho a sala cuna no puede verse interrumpido, ya que de lo contrario no sólo se pondría en riesgo la salud y la integridad psíquica o física del niño sino que también la madre no podría dar cabal cumplimiento al reposo otorgado por un facultativo.

Dicho esto, resulta importante indicar que el Tribunal Constitucional en Sentencia Rol N° 1801 de fecha 12.04.2011, en su considerando decimotercero señaló: *"Las licencias médicas (...) forman parte de su régimen de seguridad social, tendiente a permitirles enfrentar adecuadamente las contingencias derivadas de los riesgos involuntarios que puedan afectarlos en relación con su salud, no pudiendo importar una*

*disminución de los demás derechos que como el derecho a la remuneración, son inherentes a la relación funcionaria o laboral..."*

Ahora bien, sin perjuicio de que el embarazo no es una enfermedad, las máximas de la experiencia nos demuestran que dicho estado es una etapa en la cual el organismo de una mujer experimenta transformaciones y que requiere de cuidados especiales, que el mismo legislador ha reconocido y plasmado expresamente en el Código del Trabajo con el objeto de proteger la salud de la mujer.

Aplicando lo expresado a la situación en consulta, el hecho de que una trabajadora goce o no de buena salud durante su prenatal, postnatal y postnatal parental resulta irrelevante, pues en estas tres etapas requerirá de un cuidado especial, lo que evidentemente le impedirá atender adecuadamente a su hijo menor de dos años, requiriendo, ayuda en el cuidado y desarrollo, en esta primera etapa del niño.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cabe informar que resulta procedente el pago del bono compensatorio del beneficio de sala cuna durante el periodo de goce de licencia médica prenatal, postnatal y postnatal parental de una trabajadora, independiente de su estado de salud.

Saluda a Ud.,

*J. F. Castro*

**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO**



*J. F. Castro*  
**JF/DAM**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control