

**INFORME N° 93/2020**

**DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**  
**FECHA : 27 de noviembre de 2020**  
**REF. : Oficio N° 3153 de 19 de noviembre de 2020, Dirección del Trabajo.**  
**La madre trabajadora que tiene derecho a sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo, mantiene dicho derecho durante la emergencia sanitaria aun cuando trabaje bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Si el empleador a causa de la contingencia sanitaria se encuentra imposibilitado de proporcionar el referido beneficio, las partes están habilitadas para reemplazarlo por el pago de un bono compensatorio.**

---

La Dirección del Trabajo con fecha 19 noviembre de 2020, emitió el Oficio N° 3153, cuyas conclusiones se citan en el antecedente y que en copia se adjunta.

El citado pronunciamiento jurídico reitera la doctrina contenida en el dictamen N° 1884/14 de fecha 11 de junio del año en curso, conforme a la cual durante el trabajo a distancia o teletrabajo resulta plenamente exigible que el empleador cumpla con la obligación de proporcionar servicio de sala cuna, en los términos del artículo 203 del Código del Trabajo.

Asimismo, se reitera que dicha obligación se mantiene durante la emergencia sanitaria, agregando, que, si el empleador se encuentra imposibilitado de otorgar dicho beneficio, conforme a las alternativas que el citado precepto establece, tal circunstancia habilita a las partes para convenir el pago de un bono compensatorio por dicho concepto.

**Comentario:**

Se recuerda que mediante **Informe N°41 de 15 de junio de 2020** se analizó, precisamente, el dictamen N°1884/14, cuya doctrina se reitera por este oficio N°3153, por lo que los comentarios que se expusieron en dicha oportunidad, se dan por íntegramente reproducidos en esta ocasión.

ASESORIAS PIMENTEL  
ABOGADOS

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.