

INTERPRETACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y DEL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS SOBRE EL DERECHO DE SALA CUNA

A propósito de recientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo (Ord. 138, de 2024) y de otros emitidos por la autoridad laboral sobre el beneficio de sala cuna, así como de un pronunciamiento del Servicio de Impuestos Internos (Ord. Nro. 211, de 2024), en **PARRAGUEZ, MARIN & DEL RÍO** explicamos los principales aspectos a tener en cuenta:

- 1) **DERECHO DE SALA CUNA:** Es aquel que se garantiza a las madres trabajadoras de empresas con 20 o más mujeres, de cualquier edad o estado civil, para llevar a sus hijos menores de dos años a una sala cuna durante el tiempo en que éstas prestan servicios en la empresa.
- 2) **ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO:** El empleador puede dar cumplimiento a esta obligación a través de las siguientes tres alternativas (Dictamen Nro. 59/002 de 2010):
 - Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
 - Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica.
 - Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Si la trabajadora no lleva a su hijo a la sala cuna designada por el empleador, no existirá para éste obligación alguna de pagar el costo de aquella donde la madre trabajadora lleve a su hijo, así como tampoco el costo que implique para la dependiente mantener a su hijo en su propio hogar.

- 3) **BONO COMPENSATORIO:** La Dirección del Trabajo ha indicado que, en principio, **el empleador no puede dar por satisfecha esta obligación mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos** que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

Sin embargo, también ha indicado que **de manera excepcional y atendidas las especiales características, es posible compensar monetariamente el beneficio de sala cuna (bono compensatorio)**, mientras no se haga uso de alguna de las tres alternativas antes indicadas.

Cabe destacar **tres aspectos sobre los cuales la Dirección del Trabajo se ha pronunciado:**

- **Circunstancias especiales:** Deben ser **analizadas caso a caso**, quedando comprendidas dentro de estas situaciones: la prestación de los servicios de las madres trabajadoras que laboren en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado, trabajen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos o presten servicios en horario nocturno (Dictamen Nro. 642/41 de 2004).
También, cuando las condiciones de salud o los problemas médicos que el menor padece aconsejen no enviarlo a una sala cuna, bastando para ello el certificado expedido por un facultativo competente que así lo prescriba (Dictamen Nro. 6758/086 de 2015).
- **Fundamento:** Por un lado, se encuentra el **interés superior del niño**, pero también debido a que la ocurrencia de una de **estas situaciones haría imposible que el empleador pueda cumplir con otorgar sala cuna utilizando una de las tres alternativas** que establece la ley, lo cual en ningún caso podría implicar la renuncia de la trabajadora a este derecho.
- **Monto a pactar:** También ha indicado que el monto 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, permitiendo financiar los cuidados del niño y velar por su salud integral (Dictamen Nro. 6758/086 de 2015).

En cuanto a la **tributación**, resulta relevante señalar que el **Servicio de Impuestos Internos** (Ordinario Nro. 211, de 2024), recientemente indicó **las sumas que las empresas paguen por concepto de bono de compensación del beneficio de sala cuna no está sujeta al impuesto a la renta**, respecto del monto que no exceda de la tarifa normal que se paga por dicho servicio en otros establecimientos cercano a la empresa, mientras que el exceso queda sujeto al impuesto único de segunda categoría.

- 4) **SALA CUNA Y LICENCIAS MÉDICAS:** Este **derecho de sala cuna o a recibir el bono compensatorio, se mantiene aun cuando la madre se encuentre haciendo uso de licencia médica** o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años (Dictamen Nro. 4951/78, de 2014).

Sin embargo, también se ha sostenido que, **en caso de licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, no corresponde conceder este derecho respecto del hijo que da causa a dicha licencia médica y por el tiempo que ésta dure**, 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 tanto, dicho beneficio seguirá vigente respecto del hijo sano (Dictamen Nro. 0727, de 2018).