



DEPARTAMENTO  
JURÍDICO

K. 1011 (213) 2014 ✓✓

*Jurídico*

ORD.: 0671

MAT.: Atiende consulta relativa a la procedencia jurídica de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante el otorgamiento de un bono compensatorio, tratándose de un menor cuyos problemas de salud aconsejan no enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza.

ANT.: 1) Instrucciones, de 29.01.2014, de Sra. Jefa de Departamento Jurídico.  
2) Presentación, de 27.01.2013, de Jefa de Departamento de Personas Fundación INTEGRA Región Nor Poniente.

SANTIAGO,

20 FEB 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRA. XIMENA CANALES RODRÍGUEZ  
JEFA DEPTO. DE PERSONAS  
FUNDACIÓN INTEGRAL  
REGIÓN NOR PONIENTE  
CALLE DIECIOCHO Nº 229  
SANTIAGO/

Mediante presentación del Ant 2), ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia jurídica de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna con doña Claudia Andrea Sandoval Martínez, trabajadora que presta servicios en la Fundación INTEGRA, atendida las especiales condiciones de salud de su hija, Matilde del Pilar Quiñones Sandoval, de catorce meses de edad.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad a lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de las siguientes alternativas:

- 1) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- 2) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica y,
- 3) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

La misma jurisprudencia ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo 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 perjuicio de lo expresado, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del menor, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, doctrina que encuentra su fundamento en el interés superior del niño y justifican, por consiguiente que, en situaciones excepcionales, la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

Sobre el particular, cabe destacar, que según lo expresado por la misma jurisprudencia, el monto del beneficio aludido debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos.

Es así como, entre otros, en oficios N°s 1170; 332; 3820; y 4319, de 08.03.2012; 20.01.2012; 27.09.2011; y 05.10.2010, respectivamente, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, cuando las condiciones de salud o los problemas médicos que el menor padece aconsejan no enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza, circunstancia que exige un análisis de cada situación en particular.

Al respecto, cabe señalar que, esta Dirección ha manifestado en oficio N° 701, de 07.02.2011, que *"No resulta jurídicamente procedente entender que por la sola presentación de un certificado médico del menor afectado el empleador está autorizado para dar cumplimiento a su obligación de proporcionar sala cuna mediante el otorgamiento de un bono compensatorio por dicho concepto. Para tales efectos se requiere un pronunciamiento previo de la Dirección del Trabajo, quien resolverá analizando y ponderando en cada situación particular las condiciones en que presta servicios la madre trabajadora o los problemas de salud que sufre el menor."*

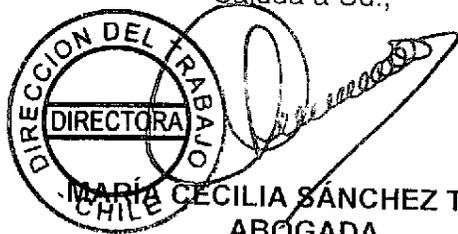
Ahora bien, consta de los antecedentes aportados, en especial del certificado emitido por el médico pediatra, Sr. Patricio Rivera Aguil, que la menor, Matilde del Pilar Quiñones Sandoval, "presenta cuadros respiratorios a repetición, que aconsejan no ser enviada a la sala cuna por lo menos hasta los dos años".

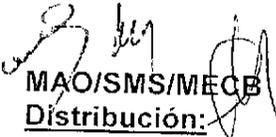
Analizada la situación en consulta, a la luz de la doctrina institucional mencionada anteriormente, preciso es sostener, que estamos en presencia de una condición especial, que permite dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales, citadas y comentadas, jurisprudencia administrativa de este Servicio y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que, en la especie, resulta jurídicamente

procedente que la trabajadora Claudia Andrea Sandoval Martínez, y su empleadora, Fundación INTEGRAL, convengan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para que aquella financie el cuidado de la menor, Matilde del Pilar Quiñones Sandoval, en su respectivo domicilio, todo ello mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de una de las alternativas legales señaladas en el cuerpo del presente oficio y las condiciones de salud de la menor aconsejen no enviarla a sala cuna.

Saluda a Ud.,

  
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MAO/SMS/MECB

Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.