



Juridico

3716

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación relativa a la procedencia de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante la entrega de un bono compensatorio, tratándose de dos menores cuyos problemas de salud imposibilitan su asistencia a un establecimiento de tal naturaleza.

ANT.: 1) Correo Electrónico de 07.09.2013, de Representante Legal Sociedad Educacional Anairo Ltda.
2) Ordinario N° 1734, de 29.08.2013, de Inspectora Comunal del Trabajo Viña del Mar.
3) Presentación de 23.08.2013, de Representante Legal Sociedad Educacional Anairo Ltda.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

25 SEP 2013

**A : LILIANA BÁEZ BEZAMA
REPRESENTANTE LEGAL
SOCIEDAD EDUCACIONAL ANAIRO LTDA.
AMUNÁTEGUI N° 2008
RECREO
VIÑA DEL MAR/**

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección en orden a determinar si procede autorizar el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a las trabajadoras de esa Empresa Sra. Karla Gómez Zamorano y Sra. Marcela San Martín Lazo, atendida las condiciones de salud de sus hijos, Santiago Alonso Carrera Gómez y Ezequiel Ismael Montenegro San Martín, respectivamente.

Al respecto, cúpleme 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 precedentemente, 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 se encuentra fundamentada en el interés superior de aquél 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.

Es preciso 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, de 08.03.2012; 20.01.2012; 27.09.2011, 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.

En relación a este último punto es preciso destacar 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, respecto de la Trabajadora Sra. Karla Andrea Gómez Zamorano, consta de los antecedentes acompañados y, en especial del certificado médico expedido por el médico tratante, Pediatra Karin Staab M., que su hijo de 1 año y 6 meses de edad, Santiago Carrera Gómez, es paciente con

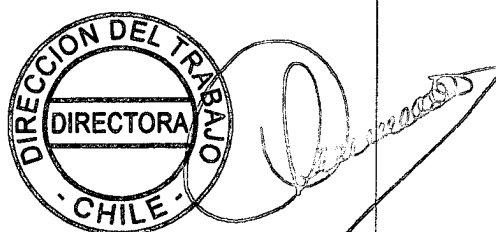
diagnostico de bronconeumonía por virus respiratorio sincicial, por lo que debe guardar reposo en su casa desde julio hasta diciembre del presente año.

En relación a la trabajadora Sra. Marcela San Martín Lazo, consta del certificado médico expedido por el médico tratante, Pediatra Pamela Ramolfo Bermúdez, que su hijo de 9 meses de edad, Ezequiel Montenegro San Martín, presenta reflujo gastroesofágico severo, con riesgo nutricional, por lo que no puede asistir a sala cuna durante todo el año.

Analizadas las situaciones consultadas a la luz de la doctrina institucional mencionada anteriormente, preciso es sostener, que en ambos casos estamos en presencia de una situación especial, que facultaría a las partes de la relación laboral para convenir un bono compensatorio por concepto de sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la empresa Sociedad Educacional Anairo Ltda. y las trabajadoras Sra. Karla Gómez Zamorano y Sra. Marcela San Martín Lazo convengan el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, 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 los menores aconsejen no enviarlos a sala cuna.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/AGG

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control.
- Inspectora Comunal del Trabajo Viña del Mar