



DEPARTAMENTO JURIDICO
K3296 (569) 2013

Jurídico

ORD.: 1941 /

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 un menor cuyos problemas de salud imposibilitan su asistencia a un establecimiento de tal naturaleza.

ANT.: 1) Presentación de 18.04.2013, de don Alfredo Claro Edwards, en representación de Albia S.A.
2) Presentación de 15.03.2013, de doña Alexandra Melo Gallardo.

SANTIAGO,

10 MAY 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : ALEXANDRA MELO GALLARDO
FOLCKLORE RELIGIOSO BLOCK N° 2242, DPTO. N° 315
CERRILLOS, SANTIAGO**

Por medio de la presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección acerca de la procedencia de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna entre la trabajadora doña Alexandra Melo Gallardo y su empleador ALBIA S.A., atendidas las condiciones de salud de su hija Denisse Elizabeth Madrid Melo, con diagnóstico de síndrome diarreico agudo recurrente.

Cabe hacer presente en forma previa, que en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, se dio traslado a la empresa Albia S.A., con el fin que expresara sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite evacuado mediante presentación del antecedente 1), en que en lo sustantivo manifiesta que la empresa da cumplimiento a las normas del artículo 203 del Código del Trabajo, apegándose estrictamente a la ley, procurando aplicar una línea común y sin excepciones, respecto de todas sus trabajadoras, motivo por el que ha establecido convenio con diversas instituciones que prestan servicio de sala cuna.

Conforme a lo expresado y atendida su solicitud, 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, este Servicio ha emitido pronunciamientos que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o las condiciones de salud del niño, 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; y 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, consta de los antecedentes aportados, y en especial del certificado emitido por la médico pediatra María Paz Peñeipil Valenzuela, que la menor de 10 meses de edad, Denisse Madrid Melo, hija de la trabajadora a quien se refiere la presentación que nos ocupa, es paciente con diagnóstico de síndrome diarreico agudo recurrente, por lo que no resulta conveniente su asistencia a sala cuna.

Analizada la situación consultada a la luz de la doctrina institucional mencionada anteriormente, preciso es sostener, que 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.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/PRC
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.
- Señor Alfredo Claro Edwards, Gerente Albia S.A. Santa Margarita N° 1688, Santiago.