

*Juridico*

**3029**

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Resulta jurídicamente procedente que la empresa Óptica Rotter y Krauss y la trabajadora Sra. Paola Olivares Espinoza convengan el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, apropiado para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años de edad en su domicilio, mientras las condiciones de salud de éste, no permitan enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza.

ANT.: 1) Correo Electrónico, de 17.07.2013, de Scarlet Retamal G., Jefe de Remuneraciones.  
2) Presentación de 10.07.2013, Gerente de Personas, Ópticas Rotter y Krauss Limitada.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

31 JUL 2013

A : GERENTE DE PERSONAS  
ÓPTICAS ROTTER Y KRAUSS LIMITADA  
AVENIDA DEL PARQUE Nº 4160  
HUECHURABA  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si procede autorizar el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna a la trabajadora Sra. Paola Olivares Espinoza, atendido que las condiciones de salud de su hijo menor de edad no permiten enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza.

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, según consta de los antecedentes acompañados, la señora Paola Olivares Espinoza, presta servicios como Vendedora Óptica, para esa Empresa y es madre de Sayen Montenegro Olivares, de cinco meses de edad, quien según se expresa en el certificado médico expedido por su médico tratante, Pediatra Ana Rosa Muñoz Caballero, *"...presenta estreñimiento severo, con tratamiento medicamentoso y alimentación especial. Lo anterior no permite su ingreso a sala cuna, debe tener cuidados en su hogar"*.


A la luz de lo expresado en párrafo anterior preciso es convenir que, en la especie, estamos en presencia de un caso calificado que permite dar por cumplida la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, a través de un bono compensatorio por tal concepto.

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 Óptica Rotter y Krauss Limitada y la trabajadora Sra. Paola Olivares Espinoza convengan el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, apropiado para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años de edad en su domicilio, mientras las condiciones de salud de éste, no permitan enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza

Saluda a Ud.,



**DIRECCION DEL TRABAJO**  
**DIRECTORA**  
**DI. CECILIA SANCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
MAO/SMS/ACG  
Distribución:  
- Jurídico.  
- Partes.  
- Control.