



3031

Jurídico.

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 menores cuyos problemas de salud aconsejan no enviarlos a un establecimiento de tal naturaleza.

**ANT.:** Presentación de 13.06.2013, de Catalina Prieto, Gerente de Recursos Humanos y Gestión, Alcansa S.A.

SANTIAGO,

31 JUL 2013

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** CATALINA PRIETO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN  
ALCANSA S.A.  
AV. KENNEDY Nº 5454, OF. 1302  
VITACURA /

Por medio de la presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección acerca de la procedencia de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna con doña Nataly Sepúlveda Chavarría, Deyanira Aguayo Jiménez, Lorena Pérez Soto, Stephanie Morales Pozo y Karen Valenzuela Paredes, todas trabajadoras que prestan servicios en la empresa Alcansa S.A., atendidas las especiales condiciones de salud de sus respectivos hijos, a saber: Polleth Alexandra González Sepúlveda, de un año tres meses de edad, cuyos cuadros respiratorios aconsejan no enviarla a sala cuna; David Esteban Cofré Aguayo, de nueve meses de edad, con diagnóstico de síndrome bronquial obstructivo y cuadro de meningitis viral; Magdalena Antonia Prado Pérez, de un año de edad, diagnosticada con rinobronquitis; Agustina Constanza Galindo Morales, de un año cuatro meses de edad, quien presenta cuadros bronquiales a repetición; y Matilda Michelle Zeballos Valenzuela, de ocho meses de edad, con reflujo gastroesofágico.

Al respecto, cúpleme en 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 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; y 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, en especial del certificado emitido por el médico pediatra, Sr. Nelson Rivera Garay, que la menor de un año tres meses de edad, Polleth Alexandra González Sepúlveda, hija de la trabajadora Nataly Sepúlveda Chavarría, presenta cuadros respiratorios que aconsejan no enviarla a sala cuna.

A su vez, en relación al menor David Esteban Cofré Aguayo, hijo de doña Deyanira Aguayo Jiménez, de nueve meses de edad, consta del certificado emitido por el médico cirujano Cesar Acevedo Sylvester, que padece síndrome bronquial obstructivo y cuadro de meningitis viral.

Por su parte, el certificado extendido por el médico pediatra Miguel Benavente Font de la Vall, da cuenta que la menor Magdalena Antonia Prado Pérez, de un año de edad, hija de la trabajadora Lorena Pérez Soto, es paciente con diagnóstico de rinobronquitis.

Respecto a la hija de doña Stephanie Morales Pozo, el certificado médico suscrito por la pediatra Nadinne Clerc Fray, prescribe que la menor Agustina Constanza Galindo Morales, de un año cuatro meses de edad, presenta cuadros bronquiales a repetición.

En cuanto a la menor Matilda Michelle Zeballos Valenzuela, de ocho meses de edad, hija de la dependiente Karen Valenzuela Paredes, consta que sufre de reflujo gastroesofágico, diagnosticado por la médico pediatra Lupe Heredia Verduga, tal como da cuenta el certificado médico tenido a la vista.

En virtud de lo expuesto precedentemente, en todos los casos señalados, los profesionales individualizados, aconsejan no enviar a los menores 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 permite dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

Por otra parte, y en relación a si el referido bono es imponible, oportuno es mencionar a Ud., que tal materia escapa a la competencia propia de este Servicio, correspondiendo su conocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales, transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que, en la especie, resulta jurídicamente procedente que las trabajadoras Nataly Sepúlveda Chavarría, Deyanira Aguayo Jiménez, Lorena Pérez Soto, Stephanie Morales Pozo y Karen Valenzuela Paredes, y su empleadora Alcansa S.A., convengan el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para que aquellas financien el cuidado de los menores Polleth Alexandra González Sepúlveda; David Esteban Cofré Aguayo; Magdalena Antonia Prado Pérez; Agustina Constanza Galindo Morales; y Matilda Michelle Zeballos Valenzuela, en sus respectivos domicilios, 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 aquellos aconsejen no enviarlos a sala cuna.

Saluda a Ud.,



**MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
 MAO/SMS/MBA  
Distribución:  
 - Jurídico.  
 - Parte.  
 - Control.