



jurídico

3865

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

ANT.: 1) Instrucciones de 30.09.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Correo Electrónico de 25.09.2013, de Benjamín Urmeneta Flores.
3) Presentación de 10.09.2013, de Benjamín Urmeneta Flores.

SANTIAGO,

7 OCT 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : BENJAMÍN URMENETA FLORES
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y ADMINISTRACIÓN
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN PREVISIONAL S.A.
MARCHANT PEREIRA N° 10, PISO 20
PROVIDENCIA
SANTIAGO/

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 la trabajadora de esa Empresa Sra. Marcela Abarzúa Morla, atendida la condición de salud de su hijo, Jibrail César Chomalí Abarzúa.

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 y, en especial del certificado médico expedido por el médico tratante, Pediatra Mauricio Pinto Cid, el niño de 7 meses de edad, Jibrail Chomalí Abarzúa, hijo de la trabajadora a quien se refiere la presentación que nos ocupa, presenta cuadro de Reflujo Gastroesofágico, por lo que no se recomienda 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.

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 Servicio de Administración Previsional S.A. y la trabajadora Sra. Marcela Abarzúa Morla convengan el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, por el monto que resulte apropiado para que aquella financie el cuidado del menor Jibrail César Chomalí Abarzúa, en su 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 del menor aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Saluda a Ud.,


MARÍA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/ACG

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control.