



DEPARTAMENTO JURÍDICO
13.750-2013 N°(2735)2013

Jurídico

4841

ORDINARIO N° _____/

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 aconsejan no enviarlo a un establecimiento de tal naturaleza.

ANT.: 1.- Ordinario N° 2170, Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, de 25.11.2013.

2.-Presentación de doña Luisa Salazar Riffo, Directora Proyecto PRM Semilla de Roble de la Corporación Para la Atención Integral del Maltrato al Menor, Región del Bío Bío, de 12.11.2013.

SANTIAGO,

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SEÑORA LUISA SALAZAR RIFFO
CHACABUCO N° 249- DEPTO. 24
CONCEPCIÓN**

13 DIC 2013

Mediante presentación del antecedente 2), Ud., solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la procedencia jurídica que la Corporación para la Atención Integral del Maltrato al Menor, Región del Bío Bío, de cumplimiento a su obligación de tener salas cunas a disposición de las madres trabajadoras a través del otorgamiento de un bono compensatorio por dicho concepto, tratándose del menor Cristián Andrés Fierro Troncoso, de seis meses y medio de edad, hijo de doña Blanca Aurora Troncoso Montecino, dependiente de la citada Empresa. Ello dado que los problemas médicos que sufre el niño aconsejan no enviarlo a un establecimiento de esa naturaleza, según se acredita con el certificado médico que se acompaña.

Al respecto, cúpleme informar 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 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 sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve 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 compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.

Sin perjuicio de todo 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 encuentra su fundamento en el interés superior del niño 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.

Sobre este último particular, 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 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 niño padece aconsejan no enviarlo a un establecimiento, circunstancia que exige un análisis casuístico de cada situación en particular.

En relación con este último punto es preciso destacar que, según esta Dirección manifestó en oficio N° 701, de 07.02.2011, *"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"*.

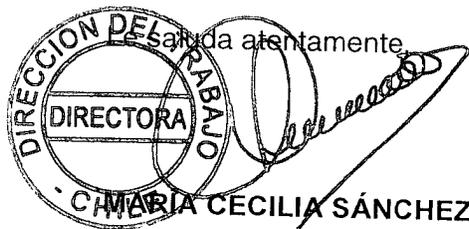
La doctrina de este Servicio ha resuelto, por otra parte, que el otorgamiento del antedicho bono también resulta jurídicamente procedente tratándose de trabajadoras que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, las cuales durante la duración de éstas, viven separadas de sus hijos en los campamentos habilitados por la empresa (oficio 3717, de 2002); o que prestan servicios en horario nocturno (oficios N°s 853, de 28.02.2005 y 2069, de 04.07.2002) o en localidades en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (oficio N° 2587, de 04.07.2003), situaciones que implicaron una ponderación de los hechos en cada caso particular.

Finalmente, es del caso señalar que esta Dirección mediante oficios N°s 3182 y 2807, de 15.07 y 24.06 de 2010, respectivamente, ratificó la doctrina administrativa enunciada precedentemente, manifestando que si bien los empleadores del sector agrícola del país, al igual que el resto de los empleadores, deben cumplir la obligación de disponer de salas cunas para los hijos menores de dos años de las trabajadoras a través de una de las alternativas a que hemos aludido, no existe inconveniente jurídico para que pacten un bono compensatorio por dicho concepto para que ellas financien el cuidado del niño en su propio domicilio o en el de la persona que presta los respectivos servicios, siempre que en la situación específica de que se trata concorra alguna de las circunstancias especiales mencionadas y que ellas hagan difícil o imposible al empleador dar cumplimiento a la obligación en comento por medio de dichas alternativas.

Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes acompañados, la señora Blanca Aurora Troncoso Montecino presta servicios como secretaria- contable del "Proyecto de Maltrato Grave denominado "Semilla de Roble- Concepción" para la Corporación para la Atención Integral del Maltrato al Menor, Región del Bío Bío y es madre del menor Cristián Andrés Fierro Troncoso de seis meses y medio de edad, quien según se expresa en el certificado expedido por el médico pediatra, doctor Ignacio Stemberga Cruz, sufre de "Bronquitis Obstructiva Recurrente", condición que le impide asistir 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 circunstancia especial, que permite dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que, en la especie, la obligación de disponer de salas cunas para los hijos menores de dos años que el artículo 203 del Código del Trabajo impone al empleador, puede cumplirse mediante el otorgamiento de un bono compensatorio por el monto que resulte apropiado para que la madre trabajadora individualizada en el cuerpo del presente oficio, financie el cuidado del menor Cristián Andrés Fierro Troncoso en su casa, mientras no se haga uso del beneficio por medio de una de las alternativas legales y las condiciones de salud del niño aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Es saludada atentamente,

CAMARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAQ/SMS/SOG/sog.

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control.