



Juridico

4920

ORD.: _____

MAT.:

Atiende consulta relativa a la procedencia jurídica de dar cumplimiento a la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna mediante el otorgamiento de un bono compensatorio, tratándose de menores cuyos problemas de salud aconsejan no enviarlos a un establecimiento de tal naturaleza.

ANT.:

- 1) Ord. N° 001896, de 20.11.2013, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.
- 2) Presentación, de 12.11.2013, de Ópticas Grandvisión Chile Ltda.

SANTIAGO,

19 DIC 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : GERENTE DE PERSONAS
ÓPTICAS GRANDVISIÓN CHILE LTDA.
AV. DEL PARQUE 4160
HUECHURABA/

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección acerca de la procedencia jurídica de convenir el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna con doña Marly Andrea Pereira Riquelme y doña Katherine Denisse Baima Moreira, ambas trabajadoras que prestan servicios en Ópticas Grandvisión Chile Ltda., atendidas las especiales condiciones de salud de sus hijos Camilo Rivas Pereira, de seis meses y Florencia Bernier Baima, de ocho meses de edad, respectivamente.

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, 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 el particular, cabe 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; y 4319, de 08.03.2012; 20.01.2012; 27.09.2011; y 05.10.2010, 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.

Al respecto, cabe señalar 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 la médico pediatra, Dra. Alicia Grove Maureira, que el menor Camilo Eduardo Guillermo Rivas Pereira, hijo de Marly Pereira Riquelme, es prematuro, de muy bajo peso de nacimiento, y que presenta cuadros respiratorios obstructivos a repetición que aconsejan no enviarlo a la sala cuna.

A su vez, en relación a la menor Florencia Trinidad Bernier Baima, hija de doña Katherine Baima Moreira, de ocho meses de edad, consta del certificado emitido por la médico pediatra Karin Scheuch Ruiz, que atendido que al mes y medio de vida padeció de un virus sincicial que evolucionó a cuadros obstructivos recurrentes y asma, no debe asistir a la sala cuna.

Analizadas las situaciones consultadas a la luz de la doctrina institucional mencionada anteriormente, preciso es sostener, que estamos en presencia de condiciones especiales, que permiten dar por cumplida la obligación de proporcionar sala cuna a través de un bono compensatorio por tal concepto, en ambos casos.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales, transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que, en la especie, resulta jurídicamente procedente que las trabajadoras Marly Andrea Pereira Riquelme y Katherine Denisse Baima Moreira, y su empleadora Ópticas Grandvisión Limitada, 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 Camilo Eduardo

Guillermo Rivas Pereira y Florencia Trinidad Bernier Baima, 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.,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO".

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "SMS/BDE/MECB/mecb".

SMS/BDE/MECB/mecb
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.