



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K3579(612)2013 ✓

*Juridico*

ORD. N° 2069 /

**MAT.:** Atiende presentación que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 22.04.2013.

2) Presentación de Fundación Integra Región Nor Poniente, recibida el 01.04.2013.

SANTIAGO,

22 MAY 2013

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A : FUNDACIÓN INTEGRAL REGIÓN NOR PONIENTE

Mediante presentación del antecedente 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la procedencia jurídica que esa Fundación dé cumplimiento a su obligación de proporcionar sala cuna a su dependiente, doña Romina Alejandra Espinoza Vilches, a través del otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, teniendo presente que su hija, Montserrat Palacios Espinoza, de 1 año tres meses de edad, padecería problemas médicos que aconsejarían no enviarla a sala cuna, conforme al 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 lleva a sus hijos menores de dos años.

La misma jurisprudencia ha manifestado- en principio- 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 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 de aquel 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 de éste 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 8.03.2012, 20.01.2012 y 27.09.2011, respectivamente, se ha resuelto que no existe inconveniente jurídico para que se otorgue un bono 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, en oficio N° 701, de 7.02.2011, ha precisado 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."*

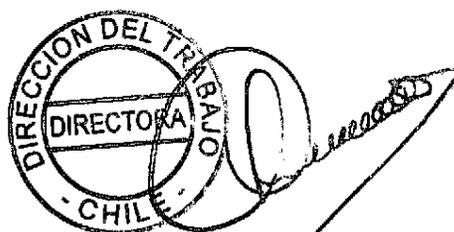
Ahora bien, de los antecedentes aportados, especialmente del certificado emitido por la médico tratante Sra. Ana María Rodríguez Quiroga, consta que la menor Montserrat Palacios Espinoza, de un año y tres meses de edad, hija de la trabajadora a quién se refiere la citada presentación, es paciente con diagnóstico de bronquitis obstructiva severa, con antecedentes de neumonía por adenovirus, razones que le impiden asistir a sala cuna, debiendo ser cuidada en su casa.

Analizada la situación consultada a la luz de la doctrina institucional antes mencionada, preciso es sostener que, en la especie, se está en presencia de un caso calificado que permite a las partes de la relación laboral para convenir el otorgamiento de un bono compensatorio por concepto de sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones

formuladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Fundación Integra Región Norponiente y la trabajadora Sra. Romina Alejandra Espinoza Vilches, convengan el otorgamiento de un bono compensatorio por concepto de sala cuna por un monto que resulte apropiado para financiar los gastos de cuidado de su hija Montserrat Palacios Espinoza, en su domicilio; todo ello mientras no se haga uso de dicho derecho por medio de alguna de las alternativas legales señaladas en el cuerpo del presente informe y las condiciones de salud de aquella aconsejen no enviarla a sala cuna.

Saluda a Ud.,



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

**MAO/SMS/RGR/rgr**

Distribución:

- Jurídico, Partes y Control