



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K2850(610)2018

1653

Jurídico
✓

ORD. N° _____/

MAT.: Atiende presentación sobre bono compensatorio de sala cuna.

ANT.: Presentación de AFP Modelo, recibida el 15.03.2018.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

02 ABR 2018 ✓

A : AFP MODELO S.A.
pmendoza@asuntoslaborales.cl

Mediante presentación del antecedente, Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la procedencia jurídica de convenir con su trabajadora Carolina Villegas Silva, el otorgamiento de un bono en compensación del beneficio de sala cuna que le asiste, atendidas las delicadas condiciones de salud de su hijo menor de dos años, y específicamente, si procede legalmente que se le otorgue este bono.

Para otorgar esta autorización, con anterioridad al pronunciamiento que enseguida se individualiza, resultaba indispensable que se acompañara el acuerdo de trabajadora y empleador sobre el monto del referido bono compensatorio, entre otra documentación, sin embargo, esta Dirección ha reconsiderado el criterio exigible en esta materia.

En efecto, el Dictamen N° 6758/86, de 24.12.2015, dejó establecido que, *“El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido”*.

Debe tenerse presente, en todo caso, que el monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irroguen los establecimientos de sala cuna de la localidad de que se trate, pudiendo siempre este Servicio fiscalizar el otorgamiento legal del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense, y sancionar su incumplimiento conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

*

Siempre conforme lo consigna el citado Dictamen N° 6758/86, *“respecto de las otras situaciones excepcionalísimas que de acuerdo a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, tales como las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, o que ellas se desempeñen o residan en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, deben continuar siendo presentadas ante esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto”*, incluido el caso de la madre trabajadora que se desempeña en horarios o turnos nocturnos.

Específicamente sobre la procedencia de otorgar este bono compensatorio en proporción a los días trabajados, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido que, *“en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aún cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años”* (Dictamen N° 4951/078, de 10.12.2014).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa de este Servicio invocada, cumplo con informar que en la especie, AFP Modelo S.A. y su dependiente Carolina Villegas Silva, podrán pactar el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, para que financie el cuidado de su hijo menor de dos años, en su respectivo domicilio, en tanto sus condiciones de salud aconsejen no enviarlo a sala cuna, para lo cual bastará contar con un certificado médico que así lo indique - sin previa autorización de esta Dirección - el que deberá conservarse en el domicilio de la empleadora para efectos de su posterior fiscalización, con la precisión de que este bono deberá otorgarse íntegramente, aún en el caso que la madre trabajadora no concurra a desempeñar sus labores por licencia médica u otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




EBP/RGR/rgr
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control