

Santiago, tres de febrero de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia de veinticinco de enero de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-312-2023, se resolvió rechazar la reclamación de multa, sin costas.

Contra este fallo la parte reclamante ha deducido recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley, con relación al artículo 203 del mismo cuerpo legal.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del 3 de enero de este año, oportunidad en que alegó el abogado por la parte recurrente.

Considerando:

Primero: La parte reclamante fundamenta su recurso en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, argumentando que la sentencia impugnada vulnera lo dispuesto en el artículo 203 del mismo cuerpo legal, que establece la obligación del empleador de proporcionar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras.

Sostiene que la resolución recurrida incurre en un error de derecho al interpretar y aplicar de manera errónea el citado artículo 203, ya que concluye que el bono compensatorio otorgado a la trabajadora no satisface adecuadamente el beneficio exigido por la normativa laboral.

Alega que dicho artículo establece de forma taxativa las modalidades de cumplimiento de esta obligación y, que el tribunal, al acoger la multa, basó su decisión en un dictamen de la Dirección del Trabajo que excede sus facultades legales, configurando así una nueva forma de cumplimiento no contemplada en la legislación vigente.

Afirma que el fallo, al determinar que el monto pagado por la empresa como bono compensatorio resulta insuficiente para solventar los gastos asociados al cuidado de hijos menores de dos años en una sala cuna, infringe el principio de legalidad e introdujo criterios de interpretación ajenos al marco normativo, extendiendo indebidamente las obligaciones del empleador más allá de lo que establece expresamente la ley, lo que genera



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SKSXXSJULD

incertidumbre jurídica y afecta los límites de la potestad interpretativa de los órganos administrativos.

Segundo: Que cabe recordar que el artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que interesa, persigue verificar que la ley haya sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia. Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión por parte de este tribunal han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin que pueda prescindirse de los que fueron determinados en la sentencia y, en particular, sin que esté permitido agregar otros que no figuren asentados en el fallo.

Tercero: Que esta causal implica la aceptación de los hechos fijados en la sentencia y que resultan inamovibles para esta Corte y, en lo que interesa al recurso, son los siguientes:

1°. La multa fue cursada por no otorgar el beneficio de sala cuna, especificando que el monto entregado por la empresa es muy inferior a un gasto de sala cuna, ya que doña Dayanara Conalef Salinas, trabajadora de la reclamante “cuenta con un certificado médico extendido por el médico tratante donde certifica que su hijo no puede asistir a la sala cuna y que debe tener sus cuidados en el hogar, en dicho pacto, que es un pacto que celebraron la reclamante con la trabajadora, se pactó un bono compensatorio por cuanto la trabajadora no podía llevar a su hijo a la sala cuna y se deja establecido que se pagará la suma de \$63.410.- por una jornada de 45 horas semanales desde el 01 de enero del 2023”;

2°. La trabajadora tenía una jornada laboral de 45 horas semanales;

3°. Las partes acordaron un beneficio compensatorio de sala cuna en un anexo de contrato de trabajo;

4°. La trabajadora, conforme al certificado médico, no podía llevar a su hijo a la sala cuna por lo que la empresa le comenzó a pagar un bono compensatorio de ese servicio por la suma de \$63.410.- desde enero a mayo del 2023;

5°. A la trabajadora, conforme al contrato de prestación de servicios de sala cuna, se le cobra un monto por el servicio de 12,8 UF mensuales.



Cuarto: Que el reclamo se fundó en que la fiscalizadora habría incurrido en un error de hecho, que consistiría en la inexistencia de la infracción, agregando que su representada puso a disposición de la trabajadora el beneficio de la sala cuna.

Quinto: Que conforme a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador puede cumplir la obligación de disponer de salas cunas a través de la creación y atención de una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo; construcción o habilitación y mantención de servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de las empresas de la misma área geográfica; o pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Ahora bien, en ciertos casos excepcionales, en atención a las condiciones de salud del menor y, velando por su interés superior, se puede pactar por la madre trabajadora y su empleador la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, por un monto que resulte apropiado para financiar dicho servicio.

En efecto, una madre trabajadora que presta servicios y que se encuentra dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, tiene derecho a que se le provea del beneficio de la sala cuna y, en caso de no ser posible cumplir alguna de las alternativas que señala la norma citada, las partes están habilitadas para acordar un bono compensatorio, el que cumple un rol de reemplazo de un derecho irrenunciable que está dispuesto para proteger la maternidad y resguardar la salud del hijo.

Pues bien, en el presente caso se estableció en la sentencia que el empleador no provee de sala cuna a la actora, ni paga directamente a un tercero por dicho servicio, sino que, debido al estado de salud del hijo de la trabajadora -acreditado con el certificado médico respectivo-, la obligación la cumple a través del pago de un bono compensatorio que fue pactado por las partes, en un anexo del contrato de trabajo, por la suma de \$63.410.- mensuales.



Sexto: Que, en consecuencia, el asunto a dilucidar dice relación solo con la suficiencia del bono compensatorio de sala cuna que el empleador paga a la madre trabajadora.

Al respecto, cabe indicar que el monto del bono debe ser equivalente o compensatorio de los gastos causados por la atención del hijo en una sala cuna y, por ende, que permita solventar la atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

Pues bien, en este caso concreto, habiéndose acreditado que el monto del bono compensatorio que la empleadora paga a la madre trabajadora asciende a la suma de \$63.410.-, se determina, por una parte, que no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención de su hijo si es que concurriera a una sala cuna y, por otra, resulta muy inferior al pago que efectúa la trabajadora por el servicio de sala cuna que tiene contratado y que asciende a la suma de 12,8 UF conforme quedó asentado en el fundamento décimo del fallo que se revisa.

Por consiguiente, encontrándose asentado en el juicio que la empresa reclamante pagó a la trabajadora montos inferiores a los que se paga por los servicios de una sala cuna, según el contrato de prestación de servicios acompañado, es que se determina que la sentencia impugnada no contiene un yerro legal, sino que aplica a este caso concreto, la norma de forma coherente y en resguardo de los derechos de los que se benefician con aquella, es decir, los niños, niñas y sus madres, en particular, la protección de la infancia y conciliación de la vida laboral y familiar.

Así las cosas, resulta inviable la suma de \$63.410.- dispuesta por el empleador para tales fines, considerando que la madre trabaja 45 horas semanales y, por consiguiente, dicho monto no acredita el cumplimiento de la obligación, pues implica no asumir los gastos de cuidado del hijo, sino más bien, responde a una mera liberalidad, lo que lleva a concluir que el empleador, a la época en que se constató la infracción -2 de mayo de 2023-, pagaba un bono compensatorio que representaba aproximadamente el 15% de un sueldo mínimo o el 14% del total del desembolso que la trabajadora efectuaba por los cuidados de su hijo. Lo dicho lleva a



determinar que no está dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Séptimo: Por todo lo dicho, esta Corte comparte lo resuelto por la jueza del grado, en cuanto a que se incurrió por la reclamante en la infracción constatada, esto es, que el monto entregado por la empresa para este beneficio es muy inferior a un gasto de sala cuna.

En consecuencia, no se observa una interpretación errada de la norma señalada en el recurso y, menos aún, que tenga influencia en lo dispositivo del fallo, evidenciándose de esta forma que la jueza aplicó correctamente las normas legales a los hechos que fueron fijados de manera inamovible para esta Corte.

Pues bien, compartiendo la interpretación contenida en los fundamentos décimo y undécimo del fallo en alzada y, en consecuencia, lo resuelto por la sentenciadora, es que se determina que no existe error de hecho, por lo que el presente recurso no podrá prosperar al no existir el vicio alegado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en las normas legales citadas y en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte reclamante contra la sentencia de veinticinco de enero de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-312-2023.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra (s) doña Erika Villegas Pavlich.

No firma la fiscal judicial señor Hernández, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por estar con feriado legal.

Rol Laboral-Cobranza N°559-2024.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SKSXXSJULD

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Presidente Omar Antonio Astudillo C. y Ministra Suplente Erika Andrea Villegas P. Santiago, tres de febrero de dos mil veinticinco.

En Santiago, a tres de febrero de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SKSXXSJULDY