

San Miguel, dos de junio de dos mil veinticinco.

**Vistos:**

En estos antecedentes Rol Ingreso Corte N°112-2025- laboral que inciden en los autos RIT I-15-2024 del Primer Juzgado de Letras de Buin, sobre reclamo de multa administrativa caratulados “Fábrica de Plásticos J.C.K. SpA con Inspección Comunal del Trabajo de Buin”, por sentencia de ocho de febrero de 2024, se resolvió: *“I.-Que, se rechaza el reclamo deducido por el abogado don Yerly Rodrigo Fuica Letelier, en representación convencional de Fábrica de Plásticos JCK SpA., en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Buin, representada legalmente por doña Teresa Contreras López, todos ya individualizados, en todas sus partes. II.- Que, se ordena mantener la multa impuesta y en el monto establecido en la resolución de multa administrativa N°7823/24/33, reclamada por esta vía. III.- Que no se condena en costas a la reclamante por haber tenido motivo plausible para litigar.”*

En contra de la referida sentencia, dedujo recurso de nulidad, el abogado don Yerly Fuica Letelier en representación de la reclamante Fábrica de Plásticos JCK SpA, invocando la causal del artículo 477 del Código de Trabajo, en relación con los artículos 203 y 311 del mismo cuerpo legal. Solicita que se acoja dicha causal, se anule la referida sentencia y se dicte una sentencia de reemplazo que acoja el reclamo de multa administrativa interpuesto.

Estimado admisible el recurso el cinco de marzo de 2025 por la primera sala de esta Corte, en la audiencia respectiva compareció por la reclamante el recurso el abogado don Yerly Fuica y por la reclamada el abogado Juan Pablo Doyhamberry.

**CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, la jurisprudencia y doctrina en forma reiterada han señalado que *“el recurso de nulidad laboral, por su naturaleza es de derecho estricto, que tiene por objeto, según sea la causal invocada, velar por el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley. Se trata de un recurso extraordinario, atendida la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las causales previstas en los artículos 477 y 478 del código del ramo; característica que restringe el ámbito de revisión que tiene*



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

Código: UQRFVSDXXJ

*asignado el tribunal superior, en comparación al grado de conocimiento que es propio de la instancia. Estas particularidades se traducen, además, en el deber que pesa sobre el recurrente de precisar con rigurosidad los fundamentos de las causales que invoca, como asimismo, su incidencia en lo dispositivo y las peticiones que efectúa.”*

**Segundo:** Que, previo al análisis del libelo recursivo, se hace necesario dejar asentados los hechos establecidos en la sentencia impugnada e inamovibles para estos sentenciadores, a saber:

1°) Doña Tatiana Abarza Davovich y doña Alexandra Rodríguez Sánchez son trabajadoras de la reclamante, y ambas son beneficiarias del derecho a sala cuna y de lactancia por tener hijos menores de dos años.

2°) La reclamante informó a dichas trabajadoras respecto de su derecho a sala cuna y derecho de lactancia, antes que se reincorporaran a la empresa después de su post natal.

3°) La trabajadora Tatiana Abarza Davovich suscribió con la reclamante un “Convenio de Pago. Bono Compensatorio de Sala Cuna” el 21 de febrero de 2024, acordando en su cláusula segunda el monto de dicho bono en la suma de \$160.000 mensuales, cuyo pago se hará en la liquidación de la trabajadora bajo el concepto de “Bono Compensatorio Sala Cuna.”

4°) En el mismo convenio se dejó constancia que el motivo para realizar de manera excepcional el acuerdo de pagar el bono compensatorio para sala cuna, se debe a que la hija de la trabajadora Abarza presenta problemas de salud, en sus caderas, y de acuerdo a prescripción médico pediatra debe mantenerse bajo régimen de cuidadora de casa particular y no asistir a sala cuna.

5°) Respecto de la trabajadora Alexandra Rodríguez, solo hizo efectivo su derecho de lactancia, según consta de la petición del permiso de lactancia materna que realizó el 21 de agosto de 2023 a la empresa reclamante, donde comunica que de acuerdo a este permiso previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, lo hará efectivo a partir del 21 de agosto de 2023, ausentándose una hora de su puesto de trabajo; modificándose su jornada laboral en formas temporal, según consta del anexo de contrato de trabajo de 22 de agosto de 2023, suscrito por ambas partes.



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

Código: UQRFVSDXXJ

6°) A raíz de una fiscalización realizada a la empresa reclamante, se le sancionó con una multa administrativa por no otorgar el beneficio de sala cuna a dichas trabajadoras, ascendente a 70 UTM, por haber infringido el artículo 203 en relación con los artículos 208 y 506 inciso sexto, todos del Código del Trabajo.

**Tercero:** Que la recurrente invoca la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis, esto es, cuando la sentencia definitiva: “...se hubiera dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo...”.

Refiere que su representada interpuso reclamación judicial de multa conforme a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo en contra de la reclamada, a fin que se dejara sin efecto la Resolución Administrativa de Multa N°7823/24/23, de 23 de julio de 2024, que sancionó a la reclamante al pago de una multa de 70 UTM, por no haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, o en subsidio se rebajara la multa impuesta, además de existir un error tanto de hecho como de derecho en su aplicación.

Sostiene al efecto, que la Inspección reclamada determinó “*arbitrariamente*” que la recurrente no cumplía con el otorgamiento del beneficio de sala cuna o con el otorgamiento de un “*bono compensatorio*” equivalente al arancel de sala cuna en la localidad correspondiente. Acota que “*en criterio de la Inspección, el artículo 203 del Código del Trabajo exige, además de pagar un bono de sala cuna, que este sea equivalente a la mensualidad que la empresa paga a dicho establecimiento para el caso de doña Tatiana Abarza*” y, respecto “*de doña Alexandra Rodríguez indicó que sólo se otorgaba el permiso de lactancia..*”; lo que en su concepto aquello no es efectivo, pues su representada si otorgó el beneficio de sala cuna a doña Tatiana Abarza, mediante el pago de un bono compensatorio (creación administrativa y no legal), y no se otorgó dicho beneficio a doña Alexandra Rodríguez pues nunca lo requirió.

Refiere que la sentencia recurrida rechazó íntegramente la reclamación judicial, “*determinando que la Inspección del Trabajo de Buin no había incurrido ni en error de hecho ni menos en error de derecho..*”, “*...determinando en consecuencia que había actuado conforme sus facultades legales..*”. Agrega que “*el sentenciador, frente a la alegación de esta parte, relativa a la inexistencia de la*



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

Código: UQRFVSDXXJ

*obligación del empleador de pagar a las trabajadoras un bono compensatorio por sala cuna “equivalente al de la mensualidad de una sala cuna”, según lo razonado en el Considerando Octavo, a pesar de haberse dado cumplimiento al derecho a sala cuna por un medio alternativo que la propia Dirección del Trabajo ha permitido, se configura un vicio de nulidad en la sentencia”.*

*Añade que “...yerra la sentencia al establecer que no se ha dado cumplimiento al otorgamiento de Sala Cuna a doña Alexsandra Rodríguez, a pesar de la prueba incorporada en cuanto a que la trabajadora solo optó por la sala cuña, imponiéndose una obligación de probar un hecho negativo (la negativa de la trabajadora a recibir el beneficio de sala cuna), incluso, imponiendo la obligación de que esta parte deba acreditar la negativa con algún documento que dé cuenta de que la trabajadora no quiere hacer uso de ese derecho, pero que dicho documento debía ser extendido ante la autoridad administrativa, lo que excede de lo discutido en autos.”*

*Afirma que la sentencia impugnada incurre en la infracción de ley denunciada en los considerandos 8°, 9°, 10° y 11° que reproduce, “al validar la ilegalidad incurrida por la Inspección del Trabajo al imponer una sanción de multa, por cuanto la autoridad administrativa consideró que el Bono Compensatorio pagado a doña Tatiana Abarza “no era suficiente”, sin que la autoridad administrativa tenga facultad o competencia alguna para fijar montos en los pactos entre trabajador y empleador, es decir, está proscrito para la Inspección del Trabajo intervenir en los pactos entre los trabajadores y sus empleadores (en la medida que no exista infracción legal), ni menos puede la autoridad administrativa imponer obligaciones no contempladas en la ley...”; por lo en su concepto “es nulo (sic) dicha actuación al infringir los artículos 6 y 7 de nuestra Carta Fundamental, por cuanto el artículo 203 del Código del Trabajo ni ninguna norma laboral entrega la abusiva facultad que la autoridad administrativa ha utilizado al expresar que el bono compensatorio “es insuficiente” ya que no está dentro de sus facultades calificar los montos pactados entre las partes”; acotando respecto de la trabajadora Rodríguez que esta solicitó no hacer uso de la sala cuna y solo hizo uso del permiso de lactancia, por razones personales.*



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

Código: UQRFVSDXXJ

Sostiene que el vicio de nulidad denunciado se configura en la sentencia impugnada, por la interpretación errada que realiza el *a quo* del artículo 203 del Código del Trabajo y, por la falta de aplicación del artículo 208 del mismo cuerpo legal. Precisa respecto a la primera norma citada que el juez de fondo al momento de su aplicación *“ha transgredido el fin que dicha norma pretendía cautelar al realizar una ampliación inaceptable de su contenido y finalidad”*; agrega que en el caso del referido artículo 208, el tribunal *“al momento de dictar sentencia, infringió el principio de proporcionalidad de la sanción al imponer el umbral más alto de la multa, a pesar de haber cumplido con el otorgamiento del derecho de sala cuna.”*

Afirma al efecto, que el artículo 203 del Código del Trabajo -que reproduce- *“no contempla la posibilidad de otorgar el beneficio de sala cuna a través de un bono compensatorio, y, asimismo, debe considerarse que no existe ninguna norma del Código del Trabajo que establezca la obligación de otorgar dicho bono.”*, en consecuencia se dictó sentencia con infracción de ley, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que se concluyó que su representada incumplió la obligación de sala cuna establecida en la citada norma, pese que se acreditó que la reclamante cumplió con la obligación de informar oportunamente el derecho de sala cuna y de lactancia a las trabajadoras Abarza y Rodríguez y, que la primera suscribió el convenio de bono compensatorio sala cuna, mientras que la segunda solo hizo uso de su derecho de lactancia, tal como se consigna en el considerando séptimo del fallo recurrido, que transcribe parcialmente.

Añade que el tribunal *a quo* valida la insuficiencia del bono compensatorio, pese que tal obligación es inexistente, y que acreditó que cumplió con la obligación de la sala cuna, afirmando que la interpretación que realiza la Dirección del Trabajo respecto de este punto solo obliga a los funcionarios de la repartición pública respectiva y no a los particulares; acotando que tampoco existe norma legal que obligue a pagar en forma retroactiva el aumento del bono compensatorio.

Manifiesta respecto de la trabajadora Rodríguez, que el juez *a quo* señala que su representada debió probar la negativa de esta a no ejercer su derecho de sala cuna, sin analizar que dicha trabajadora hizo uso de sus vacaciones y feriado



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

Código: UQRFVSDXXJ

legal, según documental que incorporó, ya que de hacerlo “*hubiese llegado a la conclusión que la trabajadora, con su silencio e inasistencia no quiso optar al beneficio de sala cuna, en ninguna de sus formas, sino que tomó la ausentarse (sic) de su trabajo..*”; acotando que por otro lado no se han “*entregado herramientas ni orientaciones para saber cómo obligar a una trabajadora a que haga valer sus derechos en circunstancias que no quiere hacerlo.*”.

**Cuarto:** Que la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados.

A propósito de esta causal, tanto la doctrina como la jurisprudencia han señalado las hipótesis de infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, distinguiendo las siguientes situaciones: a) la contravención formal de la ley; b) la errónea interpretación de la ley; c) la falsa aplicación de la ley; d) la infracción a las leyes reguladoras de la prueba.

**Quinto:** Que de la atenta lectura del fallo impugnado, es posible observar que el juez *a quo* realizó un exhaustivo análisis del artículo 203 del Código del Trabajo, a la luz de las probanzas incorporadas, jurisprudencia administrativa y principios que rigen la relación laboral; exponiendo los fundamentos de hecho y de derecho en que basó su decisión; sin que se advierta en tales razonamientos la infracción de ley denunciada.

En efecto, en un extenso considerando octavo de la sentencia impugnada, el tribunal se hizo cargo de las alegaciones de la reclamante, mismas que reitera en su libelo de nulidad.

Es así, que en relación a la trabajadora Abarza, necesario es consignar que si bien el artículo 203 del Código del Trabajo no contempla la modalidad de un bono compensatorio por concepto de sala cuna, dicha modalidad ha sido aceptada en forma excepcional, así se ha resuelto en forma reiterada por la jurisprudencia administrativa a través de diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo, en forma reiterada y, de hecho, la misma reclamante así lo entendió, al suscribir el convenio de pago del bono compensatorio por concepto de sala cuna con la



trabajadora Abarza, dejando constancia en el anexo del contrato de trabajo de esta última, pese a que después el reclamante desconoce su validez. En tal sentido, tal como razonara el tribunal de fondo, no puede entenderse que dicho convenio por tal monto sea suficiente para tener por cumplida la obligación del empleador en cuanto al derecho a sala cuna, pues tal bono compensatorio importa un equivalente al pago de una sala cuna de la localidad, y es indudable que la suma de \$160.000 mensuales por tal concepto no tiene el carácter de compensatorio, ni siquiera era suficiente para cubrir el 50 % del costo medio de una sala cuna en el mercado local, de hecho, se acreditó que el empleador aumentó dicho bono en julio de 2024 a la suma de \$350.000.

Preciso es consignar que el convenio suscrito entre las partes no puede ser vulneratorio de los derechos laborales e irrenunciables de la trabajadora ya que si bien es un contrato -como alegare la reclamante- su naturaleza es distinta de un pacto civil, atendida la asimetría de las partes que suscriben tal convenio, tal como se razonara en el fallo impugnado al rechazar la reclamación interpuesta.

Asimismo, en lo que dice relación con la trabajadora Rodríguez, se advierte que en el mismo motivo octavo de la sentencia recurrida, el tribunal del grado se hace cargo de la alegación del reclamante en cuanto a que la propia trabajadora manifestó su voluntad de no hacer uso de su derecho a la sala cuna, razonando que tal renuncia, opción, negativa o silencio no se encuentra acreditada, siendo deber del empleador frente a su obligación de cumplimiento de un derecho irrenunciable, establecido en protección de la madre trabajadora y del hijo menor de dos años, dejar a lo menos constancia de aquello ante la autoridad administrativa afin, precisamente, de no incurrir en responsabilidad por tal incumplimiento y, en este caso, nada de ello ocurrió.

En cuanto a la rebaja solicitada, alegando falta de proporcionalidad al imponerse la multa más alta dentro del rango legal, el tribunal *a quo* en los motivos 9° y 10° del fallo recurrido expone los fundamentos para mantener la impuesta por la Inspección del Trabajo, razonamientos que esta Corte comparte.

Por último, el reclamante en su libelo recursivo alegó error de hecho, sin embargo de sus alegaciones no se advierte en que consiste aquel, por lo que se desestima tal alegación.



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

Código: UQRFVSDXXJ

**Sexto:** Que en consecuencia, solo cabe concluir que la resolución administrativa reclamada emana de la autoridad competente, la que previa fiscalización y constatación de los hechos por ministro de fe, estableció la infracción incurrida por el empleador respecto de las trabajadoras citadas, resolución que enuncia en forma clara los hechos y la norma infringida, encontrándose el *quantum* de la multa impuesta dentro del rango legal.

**Séptimo:** Que de acuerdo a lo que se viene razonando, preciso es consignar que la interpretación que realizó el juez *a quo* es la correcta, por lo que en consecuencia no existe la infracción de ley denunciada, ello unido que no hay que olvidar la particular naturaleza del procedimiento laboral y los principios que lo rigen, como se razonara en la sentencia impugnada.

**Octavo:** Que, por consiguiente, solo cabe concluir que no se configura la causal de nulidad consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por las razones dadas en los motivos precedentes.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 482 y 484 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la reclamante Fábrica de Plásticos JCK SpA en contra de la sentencia de ocho de febrero de dos mil veinticinco pronunciada por el Primer Juzgado de Letras de Buin.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la ministra Catalán Romero.

#### **Rol N° 112-2025 Laboral**

Pronunciada por la Quinta Sala de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por las ministras Alejandra Pizarro Soto y Celia Catalán Romero y el abogado integrante Francisco Cruz Fuenzalida. No firma el abogado integrante señor Cruz, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo por encontrarse ausente.



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

Código: UQRFVSDXXJ





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

Código: UQRFVSDXXJ

Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Maria Alejandra Pizarro S., Celia Olivia Catalan R. San Miguel, dos de junio de dos mil veinticinco.

En San Miguel, a dos de junio 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: UQRFVSDXXJ