

Puerto Montt, veinticinco de marzo de dos mil veintiuno.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que la presente causa **RIT I-107-2019** se inició por reclamación de resolución administrativa interpuesta por don Álvaro Varela Walker, abogado, domiciliado en Cardonal sin número Lote B, Puerto Montt, en representación judicial de **Empresas Aquachile S.A.**, conforme a mandato que se acompaña, en contra de la **Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt**, representada por don Cristian Alejandro Espejo Villarroel, funcionario público, ambos con domicilio en calle Benavente 485, de Puerto Montt.

La reclamación se deduce respecto de la Resolución N°8225/2019/23, de fecha 26 de septiembre de 2019, por la que se cursó una multa a su representada, de 153 UTM, por los siguientes hechos:

*"No otorgar beneficio de sala cuna, habiéndose constatado que en la empresa laboran 20 ó más trabajadoras, hecho que afecta a doña María Daniela Navarro González".*

Afirma que con el objeto de dar estricto cumplimiento a la exigencia impuesta por el artículo 203 inciso primero del Código del Trabajo, su representada ha contratado los servicios de las siguientes salas cunas: Tallito, ubicada en Libertad N°545; Caquito, ubicada en Chaulinec N°22; Girasol, ubicada en Libertad N°380; Las Cigüeñitas, ubicada en Bilbao N° 10, y Mis Primeros Pasos, ubicada en Ochagavía N°662, todas en la ciudad de Puerto Montt, en cuyas instalaciones las trabajadoras, entre ellas, doña María Navarro González, puede dejar a su hijo menor de dos años mientras presta servicios para la empresa, por lo que esta forma de actuar se ajusta plenamente a la norma legal que regula la materia.

- Situación de la trabajadora María Daniela Navarro González:

La señora María Daniela Navarro González terminó su descanso de maternidad (parental) el día 23 de junio del año 2019, por lo cual, el 24 de reintegró a sus labores. En esta oportunidad la trabajadora manifestó a doña Evelyn Hernández Hernández, quien detenta el cargo de Jefe de Personas, que no haría uso del beneficio en términos de llevar a su hijo a una sala cuna mientras ella laboraba en los servicios contratados. Además, manifestó que solicitaba el pago de un bono de sala cuna.



En cuanto al primero de los aspectos señalados, con el objeto de que quedara un registro de la manifestación de voluntad de la trabajadora, en términos que optaba por no llevar a su hijo a la sala cuna y, además, para que no se entendiera que la empresa negaba el otorgamiento del beneficio, se solicitó a la dependiente que esa voluntad la manifestara por escrito, para lo cual suscribió el documento titulado “Declaración Jurada: No uso de sala cuna”.

La manifestación de voluntad de la trabajadora se ajusta plenamente a derecho por cuanto en caso alguno renuncia al derecho que consagra la norma del artículo 203 del Código del Trabajo, sino que, simplemente determinó no ejercer el derecho. En efecto, la irrenunciabilidad de los derechos no puede importar que la trabajadora se vea en el imperativo de ejercerlo, como en la especie, a llevar a su hijo menor a la sala cuna con la cual la empresa mantiene convenio.

Con relación a la petición del pago de un bono se le explicó a la trabajadora que de acuerdo a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo no es un bono que se paga a todo evento por el solo hecho de ser solicitado por la trabajadora, sino que, debe concurrir una situación especial y determinada, entre ellas, “cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna”.

- Bono de sala cuna:

En el contexto ante indicado la señora Navarro González, con fecha 31 de julio de 2019, presenta un certificado médico en el que se indica que se recomienda cuidar al menor en la casa, sin exponer la enfermedad como tampoco el riesgo para el menor de concurrir a la sala cuna, por lo que se le solicitó que requiriera al médico tratante que complementara el certificado con la información ya señalada.

Luego, el 3 de septiembre la trabajadora presenta certificado médico emitido el 30 de agosto en el que se indica la enfermedad del menor, por lo cual, se accede a pagar un bono de sala cuna.

Es preciso consignar que el pago del bono de sala cuna en los casos que concurren las circunstancias antes enumeradas y por las que la Dirección del Trabajo permite el pago del bono, debe ser producto del acuerdo de las partes, para lo cual, por un lado, la trabajadora debe manifestar su voluntad de optar por el bono y, por el otro, la empresa debe



pagar el bono. No es suficiente que la trabajadora invoque una de las referidas circunstancias para que la empresa se encuentre en la obligación de pagar el bono solicitado, más aún, en los casos que la Compañía mantiene a disposición de la trabajadora una sala cuna por haber suscrito un convenio para tal efecto.

Así las cosas, el acuerdo de pagar un bono a la señora Navarro González se reflejó en un anexo de contrato de trabajo que se suscribió a finales del mes de septiembre de 2019, debido a que la trabajadora desde el día 4 de septiembre de 2019 se encontraba afecta a reposo por licencia médica. Sin embargo, al momento de firmar el anexo, en la oportunidad que la trabajadora concurre a las dependencias de la empresa, se consignó en el mismo como fecha de suscripción el 1 de septiembre de 2019, con el objeto de pagar el bono en su integridad en ese mes.

En la cláusula tercera del anexo que nos ocupa se pactó que: *“TERCERO: Según lo expuesto anteriormente, las partes han acordado el pago de un bono compensatorio no imponible, por un monto que resulta apropiado para financiar el servicio de cuidado del menor en su hogar y los traslados correspondientes.”*

Enseguida, con el objeto de no afectar el derecho de la trabajadora de llevar a su hijo a la sala cuna, en la cláusula cuarta pactaron: *“Asimismo, no podrá entenderse dicho acuerdo como una renuncia de la trabajadora al beneficio de la sala cuna, pudiendo la trabajadora solicitar el beneficio a su empleador en cualquier momento mientras el menor no haya cumplido los dos años de edad y ya no justifique seguir otorgando la asignación compensatoria.”*

Este acuerdo rige hasta el 30 de noviembre de 2019, según lo prescrito en el certificado médico, ya que hasta esa fecha se recomienda que el menor no concurra a la sala cuna, por lo cual, desde el 1 de diciembre de 2019, la trabajadora contará con la sala cuna con la que la empresa ha suscrito convenio.

Es así que de acuerdo lo pactado se pagó el bono desde el mes de septiembre de 2019. Es más, la trabajadora recibió el bono por los meses de julio y agosto de 2019, según consta en la liquidación de remuneraciones del mes de septiembre de 2019.

- Otorgamiento del beneficio de sala cuna:



De conformidad a lo relatado en los números precedentes carece de todo sustento tanto fáctico como jurídico la resolución de multa en contra de la cual se recurre, por cuanto, no es efectivo que su representada no otorgara el beneficio de sala cuna a la trabajadora doña María Navarro González, ya que, por una parte, al reintegrarse a su trabajo al concluir su descanso de maternidad la empresa puso a su disposición las salas cuna Tallito, ubicada en Libertad número 545, Caquito, ubicada en Chaulinec N°22, Girasol, ubicada en Libertad N°380, Las Cigüeñitas, ubicada en Bilbao N° 10, y Mis Primeros Pasos, ubicada en Ochagavía N° 662, todas en la ciudad de Puerto Montt, con las que mantiene convenio, para que dejara a su hijo menor mientras trabajaba y, por la otra, ante la voluntad de la trabajadora de no usar la sala cuna y solicitar el pago de un bono, se acordó el mismo una vez que la señora Navarro González acreditó una de las causas por las cuales la Dirección del Trabajo autoriza el pago de este bono, cual es, la enfermedad del menor que le impide a concurrir a la sala, procediendo a pagar el bono desde el 1 de septiembre, incluso se pagó por los meses de julio y agosto de 2019.

Por lo tanto, desde que se reintegró la trabajadora no ha sido privada del beneficio de sala cuna, ya que, se le concedió en la modalidad antes indicada, por haberlo así acordado las partes.

Por último, indica que en este contexto, el derecho a la sala cuna que asiste a la trabajadora no ha sido objeto de un pacto que importe la renuncia al mismo, ya que, la voluntad de la trabajadora es solamente no usar la sala cuna. Se entiende que una cosa es la irrenunciabilidad de los derechos y otra muy distinta, es que la trabajadora no use el derecho. Nadie podría obligar a esa madre a llevar a su hijo menor de dos años a una sala cuna.

Como consecuencia de lo expuesto, solicita que se deje sin efecto la multa reclamada, con costas.

**Segundo:** Que la parte reclamada contestó la demanda, solicitando su rechazo, con costas, en base a los siguientes argumentos:

- Efectividad de negativa de la trabajadora a ejercer el derecho, no acreditado:

El empleador asevera en su reclamo, que la empresa cumple la obligación mediante la modalidad de pago directo de los gastos de sala cuna a los establecimientos con los que tiene convenios. No obstante aquello,



manifiesta que la trabajadora María Navarro González al reintegrarse a sus labores ordinarias finalizado su descanso postnatal parental, a fines de junio de 2019, habría expresado que no haría uso del derecho en ninguno de los establecimientos señalados anteriormente, solicitando, en cambio, el pago de un bono.

A continuación, el demandante señala que con el objeto de que quedara plasmada la declaración de voluntad de la trabajadora en orden a no utilizar el beneficio de sala cuna, se le “solicitó que manifestara su voluntad por escrito” en documento denominado “Declaración Jurada: No uso de sala Cuna”.

Al respecto, curioso resulta que el empleador haya conminado a la trabajadora a que expresara su voluntad por escrito en un acto unilateral, pero en un documento en el que tuvo participación nula en su elaboración. Más que declaración jurada, este documento se asemeja a un tipo de anexo de contrato, y que por lo demás no puede ser jurada, toda vez que no se hizo ante ministro de fe dotado de facultades.

Pues bien, esta “declaración jurada” no fue firmada por la trabajadora. El documento exhibido en la fiscalización y del que se dejó copia en el expediente de la comisión N°1001/2019/1571, efectivamente es aquel que fue transcrito en la demanda, pero no contiene rúbrica alguna. Concluye por tanto, que hasta este punto, no son efectivos los hechos señalados por el empleador.

- Circunstancia de otorgamiento de bono compensatorio no consta:

Teniendo presente que la trabajadora habría manifestado su negativa a hacer uso del derecho de sala cuna, el empleador señala que con fecha 31 de julio, esta habría solicitado el pago de un bono compensatorio, haciendo entrega de un certificado médico de salud del menor. En este caso, es la propia empresa la que señala que este antecedente no cumplía con la idoneidad necesaria para pactar el pago de un bono, y en razón de ello, se le pidió a la trabajadora que presentara un nuevo certificado médico. Este documento lo presentó el día 3 de septiembre de 2019. Hasta este punto, queda en evidencia que la trabajadora no ejerció el derecho irrenunciable consagrado en el artículo 203 del Código del Trabajo, en los meses de julio y agosto de 2019.



Finalmente, el empleador expresa que el certificado médico necesario, de fecha 30 de agosto de 2019, fue presentado el 3 de septiembre. Sin embargo, para encontrarse obligado a pagar un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, el reclamante señala que primeramente debía pactarse. Cuestión que no tuvo lugar sino hasta fines de septiembre de 2019.

Ahora bien, la visita inspectiva a cargo de la fiscalizadora Margot Navarrete Yáñez fue llevada a efecto el día 11 de septiembre de 2019. Es decir, hasta esa fecha, el empleador no dio cumplimiento al otorgamiento del beneficio de sala cuna en ninguna de las tres formas que prescribe el artículo 203 del Código del Trabajo, como tampoco dio cumplimiento a esta obligación en forma equivalente, mediante el pago de un bono compensatorio a los gastos que irroga la atención del menor en su propio domicilio, o al coste de establecimientos de sala cuna de la zona geográfica.

Estos hechos fueron constatados por la Dirección del Trabajo, en base al acucioso examen de los documentos aportados por el empleador durante la fiscalización. En efecto, las facturas electrónicas de prestación de servicios de los distintos establecimientos con que Aquachile tiene convenio de sala cuna, dieron cuenta del cumplimiento de la obligación respecto de las restantes trabajadoras objeto de la fiscalización, mas no de la trabajadora María Navarro González, lo que coincide con el relato del empleador plasmado en el libelo. Luego, el pago del bono de sala cuna al tiempo de la fiscalización era inexistente, pues las liquidaciones de remuneraciones de los meses de junio, julio y agosto de 2019 no daban cuenta del pago de ese concepto.

En último término, queda en evidencia la infracción al artículo 203 del Código del Trabajo y de su forma de cumplimiento por equivalencia consagrada en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, al constatarse que la trabajadora había presentado un certificado médico el 3 de septiembre que prescribía que el menor no asistiera a sala cuna hasta cumplir los 12 meses de edad por diagnóstico de infecciones respiratorias recurrentes y que hasta el día 11 de dicho mes no se había suscrito anexo de contrato de trabajo con el acuerdo del pago del bono compensatorio.

- Irrenunciabilidad de los derechos:



El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que empleador y trabajadora en forma unilateral o bilateral, individual o colectivamente opten por no cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal, o no ejercer este derecho, respectivamente.

Es del caso señalar que el empleador, en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible. Así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Dictamen Ord. 546/034, de 02.02.2004.

Finalmente, según da cuenta el Informe de exposición de la comisión de fiscalización N°1001/2019/1571, la trabajadora indicada en la multa, manifestó que su hijo menor de dos años era llevado a un establecimiento de sala cuna del Estado.

- Conclusiones:

A modo de conclusión, cabe señalar que conforme a lo expresado precedentemente, es posible colegir que al tiempo de la fiscalización, el empleador no daba cumplimiento a la obligación consagrada en el artículo 203 del Código del Trabajo, por medio de ninguna de las tres modalidades señaladas en sus distintos incisos. De igual manera, pudo comprobarse que la trabajadora no era beneficiada con el pago de un bono compensatorio de sala cuna según las razones médicas del menor que prescribían que no asistiera a dichos establecimientos.

En razón de lo anterior, debe rechazarse la solicitud del empleador de dejar sin efecto la multa, por no existir error de hecho en su aplicación.

**Tercero:** Que, en la audiencia preparatoria, se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó, por carecer la demandada de facultades para ello; y el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando el siguiente hecho a probar:



-Efectividad de haber otorgado el reclamante el beneficio de sala cuna a la trabajadora María Daniela Navarro González y período en que ello ocurrió.

**Cuarto:** Que, en la audiencia de juicio, la parte reclamante incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

1) Resolución de multa N°8225/2019/23, de 26 de septiembre de 2019; 2) Acta de notificación personal de multa; 3) Contrato individual de trabajo de 2.12.2013 de doña María Navarro; 4) Anexo de contrato de trabajo de 1.09.2019; 5) Declaración jurada no uso de sala cuna de 1.06.2019; 6) Certificado de fecha 30.08.2019 emitido por el pediatra Cristian Marchant; 7) Anexo de contrato de trabajo de 5.08.2019; 8) Anexo de contrato de trabajo de 24.06.2019; 9) Carta de la trabajadora, recepcionada el 19.03.2019; 10) Formularios de licencias médicas emitidos el 29.10.2019, el 22.10.2019, el 15.10.2019, el 8.10.2019, el 1.10.2019, el 24.09.2019, el 12.09.2019 y el 4.09.2019; 11) Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora de junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2019; 12) Convenio atención de sala cuna, de 20.09.2016, suscrito entre Empresas Aquachile S.A. y Marta Santana Rosas Sala Cuna EIRL; 13) Convenio sala cuna de 12.12.2016, suscrito entre Empresas Aquachile S.A. y Jacqueline Vivar Miranda; 14) Convenio de prestación de servicios jardín y sala cuna, de 1.08.2012, suscrito entre la reclamante y Servicios Educativos Jardín y Sala Cuna Caquito S.A.; y 15) Convenio de sala cuna y jardín infantil, de 01.10.2014, suscrito entre Empresas Aquachile S.A. y Joana Comicheo Marín.

**Testimonial:**

-Declaración de doña Evelyn Hernández Hernández, quien señala que se desempeña como jefa de personas, en la Planta Cardonal de la empresa reclamante, hace 15 años. La empresa cumple con la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna. Tienen varios convenios vigentes con salas cunas. A la trabajadora doña María Navarro González, después del post natal, se le informó las salas cunas vigentes y decidió no utilizar la sala cuna, firmando un documento en tal sentido. La trabajadora solicitó el bono de sala cuna y ella le indicó que debía presentar un certificado médico que señalara que el niño tenía alguna patología y que no estaba facultado para ir



a la sala cuna. La trabajadora presentó un certificado médico, en julio de 2019, pero estaba incompleto; le pidieron un certificado completo y la trabajadora lo presentó a comienzos de septiembre de 2019. En la liquidación del mes de septiembre de 2019, se le pagó el bono de sala cuna de septiembre y además, los bonos de julio y agosto. En un anexo de contrato, en el mes de septiembre de 2019, se consignó el monto del bono de sala cuna. Se hizo una fiscalización por la Inspección del Trabajo por este tema; ella recibió esa fiscalización y exhibió toda la documentación que tenía. El pago del bono fue posterior a la fiscalización, pero ella le dijo a la fiscalizadora que estaba considerado para la remuneración de septiembre. Contra examinada, indica que la trabajadora firmó una declaración jurada, a fines de junio de 2019, cuando volvió a trabajar; ella exhibió ese documento a la fiscalizadora; estaba firmado; se le exhibe el documento signado con el numeral 5) de la documental de la demandada y señala que ese debe haber sido el documento que exhibió a la fiscalizadora. La trabajadora entregó el primer certificado médico, a fines de julio, y el complementario, a comienzos de septiembre. Al primer certificado médico le faltaba información y le pidieron que se complementara por el pediatra, indicando que el menor no podía ir a una sala cuna, por una patología. La trabajadora María Navarro tenía acceso a cualquiera de las salas cunas con las que la empresa tiene convenio vigente; la trabajadora se reintegró el 24 de junio y le dijeron cuáles eran las salas cunas vigentes. El anexo de bono de sala cuna se firmó dentro del mes de septiembre, no recuerda la fecha, pero lo hicieron válido desde el 01 de septiembre. El pago del bono de julio, agosto y septiembre, se efectuó el último día hábil del mes de septiembre de 2019.

**Quinto:** Que, por su parte, la reclamada incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

1) Copia de carátula de informe de fiscalización; 2) Copia de informe de exposición; 3) Copia de resolución de multa N°8225/2019/23, de fecha 26 de septiembre de 2019; 4) Copia de anexo de contrato de trabajo entrega de asignación compensatorio sala cuna, de fecha 01.09.2019, sin firma; 5) Copia de Declaración jurada no uso de sala cuna, no firmada, de fecha 01 de junio de 2019; 6) Copia de certificado de paciente Gabriel Santana Navarro, emitido por el médico pediatra Cristian Marchant, de 30 de agosto de 2019; 7) Copia de certificado de reposo escolar, de Gabriel Santana



Navarro, emitido por el médico pediatra Paul Aguirre Vivanco, de 31 de julio de 2019; y 8) Copia de liquidaciones de remuneraciones de junio, julio y agosto de 2019, de la trabajadora doña María Navarro González.

**Sexto:** Que, con el mérito de la Resolución N°8225/2019/23, se tiene por establecido que con fecha 26 de septiembre de 2019, en el marco de una fiscalización llevada a cabo el 11 de septiembre de 2019, la fiscalizadora doña Margot Navarrete Yáñez, aplicó a la empresa reclamante, una multa de 153 UTM, por infracción al artículo 203 del Código del Trabajo, por los siguientes hechos:

*"No otorgar beneficio de sala cuna, habiéndose constatado que en la empresa laboran 20 ó más trabajadoras, hecho que afecta a doña María Daniela Navarro González".*

**Séptimo:** Que, al respecto, la parte demandante alega que su representada ha otorgado el beneficio de sala cuna a la trabajadora doña María Daniela Navarro González, desde que se reintegró a sus funciones, y solicita conforme a ello, que se deje sin efecto la multa reclamada.

Dicha alegación será acogida, teniendo presente que con el mérito de los medios de prueba incorporados en la audiencia de juicio, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, se ha establecido que la empresa reclamante puso a disposición de la trabajadora doña María Navarro, las salas cunas con las que tiene convenio vigente, y que ante su manifestación de voluntad de no hacer uso de dichas salas cunas, y una vez acreditado con el correspondiente certificado médico, que su hijo menor de dos años, padece de una patología que le impide asistir a la sala cuna, la empresa reclamante acordó con la trabajadora el pago de un bono compensatorio, el que le fue pagado junto a la remuneración de septiembre de 2019, por los meses de julio, agosto y septiembre.

En efecto, la testigo doña Evelyn Hernández, presentando un acabado conocimiento de los hechos en atención a su calidad de jefa de personas de la empresa reclamante, dio cuenta al Tribunal que a la época en que la trabajadora doña María Navarro se reintegró a sus funciones, esto es, el 24 de junio de 2019, le informó las salas cunas con las que la empresa tiene convenio vigente y la trabajadora manifestó su voluntad en el sentido de no hacer uso de ninguna de dichas salas cunas, de lo que se dejó constancia por escrito. El referido testimonio resulta concordante con el



documento denominado “Declaración jurada no uso de sala cuna”, suscrito por doña María Navarro González, en el que consta que ésta declaró que su empleador le informó que ha puesto a su disposición, sala cuna para el cuidado de su hijo Gabriel Santana Navarro, la cual por motivos personales ha decidido no utilizar, y que además, su empleador le informó que el beneficio de sala cuna es un derecho de carácter irrenunciable, por lo que si en algún momento decide utilizarlo, lo informaría con a lo menos 10 días de anticipación.

Junto con lo anterior, la testigo doña Evelyn Hernández también dio cuenta al Tribunal que la trabajadora doña María Navarro solicitó el pago del bono compensatorio, ante lo cual, le informó que debía presentar un certificado médico que acreditara que el menor tiene una patología médica que le impide asistir a la sala cuna, lo que la trabajadora cumplió con fecha 03 de septiembre de 2019, habiéndose con posterioridad a ello, suscrito por ambas partes, un anexo de contrato de trabajo de entrega de asignación compensatoria por sala cuna, y habiéndose pagado el respectivo bono junto a la remuneración de septiembre de 2019, por los meses de julio, agosto y septiembre; siendo sus dichos refrendados con la documental consistente en el certificado, de fecha 30 de agosto de 2019, emitido por el médico pediatra don Cristian Marchant, en el que se informa que el menor Gabriel Santana Navarro tiene diagnóstico de infecciones respiratorias recurrentes, por lo que está incapacitado para asistir a sala cuna hasta cumplir los 12 meses de edad, y además, con el anexo de contrato, suscrito por la trabajadora, que contiene el acuerdo con su empleador relativo al pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna y, por último, con la liquidación de remuneración de septiembre de 2019 de la trabajadora María Navarro, entre cuyos haberes consta el bono compensatorio de septiembre y además, de julio y agosto de 2019.

**Octavo:** Que, en nada altera la conclusión anterior, la documental consistente en Declaración jurada no uso de sala cuna y en Anexo de contrato de trabajo entrega de asignación compensatorio sala cuna, acompañados por la demandada, que no tienen firma de la trabajadora, pues la demandante cumplió con incorporar los mismos documentos, firmados por la trabajadora doña María Navarro, en señal de aceptación de su contenido, y los referidos instrumentos no fueron objetados por la parte contraria. Lo mismo ocurre con el informe de exposición, en el que se consigna que la trabajadora doña María Navarro informó a la fiscalizadora



que su hijo asiste a una sala cuna del Estado, que se encuentra cercana a su domicilio, pues se ha acreditado que la empresa reclamante puso a disposición de la trabajadora las salas cunas con las que tiene convenio vigente, y fue la trabajadora quien decidió no utilizar ninguna de dichas salas cunas, optando por el bono compensatorio, cuyo pago acordó con el empleador, una vez que acreditó una de las causales excepcionales por las que la doctrina de la Dirección del Trabajo, estima procedente el pago de dicho bono, como una forma alternativa de cumplimiento de la obligación del empleador de otorgar el beneficio de sala cuna.

**Noveno:** Que, por último, cabe señalar que en el presente caso, ni el empleador ni la trabajadora han vulnerado el principio de irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales, previsto en el artículo 5 del Código del Trabajo, pues conforme ya se ha establecido en los acápites precedentes, la trabajadora doña María Navarro no renunció al derecho a sala cuna, sino que decidió no utilizar ninguna de las salas cunas que puso a su disposición el empleador y optó por el ejercicio de dicho beneficio, bajo la modalidad de pago del bono compensatorio de sala cuna.

**Décimo:** Que, así las cosas, habiéndose acreditado que la empresa reclamante otorgó el beneficio de sala cuna a la trabajadora doña María Daniela Navarro González, se acogerá la demanda, dejando sin efecto la multa reclamada.

**Undécimo:** Que, los restantes medios de prueba, no aportan antecedentes de relevancia para la resolución del asunto controvertido.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 203, 208, 503 y 506 del Código del Trabajo; y artículo 23 del DFL N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1967, se declara:

I.- Que **se acoge** la reclamación interpuesta por don Álvaro Varela Walker, en representación judicial de Empresas Aquachile S.A., en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, y en consecuencia, se deja sin efecto la Resolución de multa N°8225/2019/23.

II.- Que no se condena en costas a la parte vencida, por estimar que ha existido fundamento plausible para litigar.

Regístrese y Archívese en su oportunidad.

**RIT I-107-2019.**



Dictó doña PAULINA MARIELA PEREZ HECHENLEITNER, Juez Titular del  
Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.



LDXXTVKQRL

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>