



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 23031 (2689) 2019

3616

ORDINARIO: \_\_\_\_\_/

Jurídico

**ACTUACION:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Sala cuna.

**RESUMEN:**  
No se observa incumplimiento de las normas laborales en la decisión adoptada por el empleador en orden a reemplazar la modalidad de otorgamiento del beneficio de sala cuna por otra de las alternativas establecidas por el legislador.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 01.07.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2) Nota de respuesta de 05.03.2019 de Colegio Santa Cruz de Chicureo.  
3) Ord. N°617 de 15.02.2019 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Presentación de 10.12.2018 de Sindicato de Empresa N° 1 del Colegio Santa Cruz de Chicureo Ltda. RSU 13231098.

SANTIAGO,

18 JUL 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SINDICATO DE EMPRESA N°1 DEL COLEGIO SANTA CRUZ DE CHICUREO LTDA.

[sindicatocolegiosantacruz@gmail.com](mailto:sindicatocolegiosantacruz@gmail.com)

CAMINO CHICUREO N°860

COLINA

Mediante presentación del antecedente 4) solicitan un pronunciamiento respecto de la medida adoptada por su empleador, Colegio Santa Cruz de Chicureo Ltda., en orden a cerrar la sala cuna interna, a contar del 10.01.2019, decisión que les fuera comunicada mediante correo electrónico de fecha 12.11.2018.

Señalan que el empleador no estaría cumpliendo con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 15 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente, en que se

establecía que el Colegio proveería el servicio de sala cuna interna para las madres trabajadoras.

Agrega que las razones esgrimidas por su empleador para adoptar tal medida, como es la falta de infraestructura detectada con ocasión de una fiscalización efectuada por el Ministerio de Educación, no es suficiente para justificar el cierre de la sala cuna y que tal medida más bien podría considerarse una represalia por el hecho de haber tenido que indemnizar a las madres trabajadoras a quienes no permitió ingresar a la sala cuna interna durante el período de huelga.

En forma previa a resolver sobre el particular y con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de las partes, se dio traslado al Colegio Santa Cruz de Chicureo Ltda., el que en su respuesta señala que el artículo 203 del Código del Trabajo y la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio establecen en forma categórica las modalidades en que el empleador puede dar cumplimiento a la obligación de disponer de sala cuna, precisando que el Ordinario N°3843 de 30.07.2015 establece que es el empleador quien decide la forma en que cumplirá con su obligación de otorgar tal beneficio, debiendo optar por alguna de las alternativas que el artículo 203 menciona.

Añade que, sobre la base de lo expuesto, decidió que para el año 2019 el beneficio de sala cuna se otorgaría pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora llevare a sus hijos menores. Para ello dispone de dos convenios de prestación de servicios de sala cuna; uno, con Vitamina Work Life S.A. y el otro, con la Sociedad Educativa Los Remolinos Ltda.

En relación al incumplimiento del reglamento interno, señala que dicho instrumento regula las obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa y que, en su caso, las obligaciones que sobre él pesan en su calidad de empleador se encuentran en la propia ley y en los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que de acuerdo al artículo 203 del Código del Trabajo, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto de que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.

Por su parte, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha señalado que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica;
- c) Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

De esta forma, el legislador ha establecido tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, de manera que si una de estas alternativas se torna imposible de observar, 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. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en los dictámenes N°s.1399/76 de 08.05.2002 y 733/44 de 12.02.2004.

En ese contexto, el cambio en la modalidad de otorgamiento del beneficio de sala cuna, la que sería reemplazada por el pago directo de los gastos al establecimiento al que la trabajadora lleva a su hijo menor de dos años, no constituye incumplimiento por parte del empleador, toda vez que es él quien deberá asumir íntegramente los gastos que involucra la nueva sala cuna, sin que resulte procedente que la beneficiaria contribuya a solventarlos. Así se ha pronunciado esta Dirección en Ordinario N°3122 de 22.06.15.

Asimismo, cabe precisar que el reglamento interno es un instrumento que elabora el empleador en el ejercicio de sus facultades de administración y dirección, por lo que la circunstancia que en el mismo se establezca la modalidad en que se proporcionará el beneficio de sala cuna constituye tan solo una forma de comunicar e informar a los trabajadores la alternativa elegida para dar cumplimiento a una obligación de origen legal, lo que no impide que a futuro dicha modalidad pueda variar, siempre y cuando se trate de aquellas alternativas previstas por el legislador.

Ahora bien, con relación a la apreciación que el recurrente efectúa en el sentido que el cierre de la sala cuna interna constituiría un acto de represalia del empleador contra las trabajadoras, cabe señalar que dicha calificación corresponde de forma exclusiva a los Tribunales de Justicia, en cuyo caso los trabajadores que estimen lesionados sus derechos podrán ejercer las acciones judiciales que correspondan.

En consideración a lo expuesto, norma legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar que no se observa un incumplimiento de las normas laborales en la decisión adoptada por el empleador de reemplazar la modalidad de otorgamiento del beneficio de sala cuna por otra de las alternativas establecidas por el legislador.

Saluda a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
MBA/CAS

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Colegio Santa Cruz de Chicureo