



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K.10497 (1628)/2011

*Jurídico*

ORD.: 0238

MAT.: Sobre presentación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Banco Itaú relativa al pago del beneficio de sala cuna.

ANT.: 1) Pase N° 01, de 03.01.2012, de Subdirectora del Trabajo  
2) Carta complementaria de 02.12.2011, del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Banco Itaú  
3) Pase N° 1926, de 04.10.2011, de Directora del Trabajo.  
4) Presentación de 03.10.2011, del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Banco Itaú.

SANTIAGO,

17 ENE 2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORA LORENA NAVARRETE CALDERON  
PRESIDENTA DEL SINDICATO NACIONAL  
DE TRABAJADORES DE EMPRESA  
BANCO ITAU  
AGUSTINAS N° 814 OF.406  
SANTIAGO CENTRO/

Mediante presentación citada en el antecedente 4) Ud. solicita de esta Dirección un pronunciamiento sobre la materia denunciada ante Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, esto es, incumplimiento de contrato por no pago íntegro del beneficio de bono de sala cuna.

Sobre el particular, luego del análisis de la documentación acompañada a la referida presentación, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a las normas legales relativas a la protección de la maternidad contenidas en el Código del Trabajo, en particular lo dispuesto en el artículo 202 del referido Código, el empleador cumple con su obligación de tener sala cuna si paga los gastos de aquella, directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años,

siendo facultad del empleador designar la sala cuna de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Ahora bien, en la especie, el Banco Itaú para los efectos de cumplir su obligación de contar con sala cuna en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo, paga, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, a distintos establecimientos el gasto que ello implica, descontando en las liquidaciones de pago de remuneraciones la diferencia que se produciría entre el valor efectivo y su aporte de \$150.000 por efecto, a su entender, de la aplicación de la cláusula Décimo Sexta del convenio colectivo de trabajo vigente, suscrito con la organización sindical recurrente.

El referido convenio colectivo de trabajo suscrito con fecha 10.06.2010, en su cláusula Décimo Sexta: Otros beneficios, punto 1, letra b) Sala cuna, en lo que interesa, dispone:

“Cumpliendo con las disposiciones legales vigentes, el Banco reembolsará el 100% mensual a toda trabajadora con hijos menores de dos años, los gastos incurridos por concepto de Sala Cuna, más una cuota adicional al año, por concepto de matrícula, con tope de \$150.000 (ciento cincuenta mil pesos) cantidad a la que se le sumará la variación acumulada del índice de Precios al Consumidor (IPC).”

El Banco estima, a su entender, que el reembolso del 100% del gasto por concepto de sala cuna tiene, conforme a la cláusula convencional transcrita, un tope de \$150.000.

Al respecto, cabe señalar que, independientemente del instrumento colectivo y por expresa disposición legal, para que este Servicio entienda que el empleador cumple con su obligación legal de proporcionar sala cuna, el empleador debe pagar los gastos que ello implique.

Luego, si el Banco Itaú sólo paga parte de tales gastos estaría incumpliendo su obligación legal de proporcionar el beneficio que nos ocupa.

Ahora bien, en la misma lógica de razonamiento, el tenor de la cláusula convencional transcrita precedentemente, permite sostener que el Banco se obliga al otorgamiento de dos beneficios relacionados con la sala cuna, a saber:

1.- Al reembolso mensual del 100% de los gastos incurridos por concepto de sala cuna, a toda trabajadora con hijos menores de dos años.

2.- Más una cuota adicional al año, por concepto de matrícula, con tope de \$150.000, cantidad a la que se le suma la variación acumulada del IPC.

De lo contrario, respecto del primero de ellos, como ya se expresó, el Banco al efectuar el descuento por diferencia, estaría incumpliendo su obligación legal en relación al ya citado beneficio e infringiendo la normativa prevista en el artículo 58 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a

Ud. que la aplicación por parte del Banco Itaú de la cláusula contractual relativa al beneficio de sala cuna no se ajusta a derecho, encontrándose por ende, la referida Entidad Bancaria, en incumplimiento de su obligación legal de proporcionar el precitado beneficio al no pagarlo íntegramente e infringiendo la normativa prevista en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

  
**MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
**MAO/SMS/EAH/eah**

**Distribución:**

Jurídico,  
Partes,  
Control  
C/C Inspección Comunal del Trabajo  
Santiago Oriente  
C/C Banco Itaú