

## **SENTENCIA**

Santiago, veinticinco de enero de dos mil veinticuatro.

**PRIMERO:** Comparece Osvaldo José Parada Rodríguez, abogado patrocinante de la parte reclamante, Restaurantes Aramark Multiservicios Limitada, domiciliada para estos efectos en Avenida Vitacura N°2969, oficina 1001 comuna de Las Condes, Región Metropolitana, quien interpone reclamo directo de multa administrativa contra el jefe de la inspección comunal del trabajo Santiago norte, Gloria Alejandra Fuentes Riquelme, domiciliada en San Antonio 427, piso 6, Santiago, en contra de la resolución de multa N°1859/23/60 del 19 de mayo de 2023, dictada por la fiscalizadora dependiente de la Inspección, doña Ana Mabel Muñoz Pino. En su pretensión o libelo indica que con fecha 19 de mayo de 2023 se cursó una multa a la demandada por 210 unidades tributarias mensuales, al siguiente tenor:

“No otorgar beneficio de sala cuna habiéndose constatado que se trata de una empresa de servicios, administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica y que ocupan 20 o más trabajadoras, de acuerdo con el siguiente detalle: a Doña Dayanara Conalef Salinas, ya que la trabajadora cuenta con certificado médico extendido por el médico tratante, donde se certifica que su hijo no puede asistir a una sala cuna y que debe tener sus cuidados en el hogar, en dicho pacto de bono compensatorio, se deja establecido que se pagará la suma \$63.410, con jornada de 45 horas semanales, desde el 01/01/2023”.

En otras palabras, la referida Inspección, estima que su representada incumple con la obligación que irroga el artículo 203 del Código del Trabajo, ya que no pagó directamente los gastos al establecimiento de sala cuna respecto de la trabajadora antes indicada. Indica que previo hacer referencia a los antecedentes de la empresa, señala que se incurre en un error de hecho por parte de la fiscalizadora, señalando que la empresa no cumplió con la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, señala que la empresa puso a disposición de la trabajadora este beneficio de sala cuna, pero por estas razones excepcionales como la enfermedad del hijo no puede hacer uso del beneficio, la trabajadora presentó a la empresa los respectivos justificativos médicos que daban cuenta que su hijo no podía asistir a sala cuna. Y por último, finalmente la trabajadora ante la imposibilidad que su hijo asistiera a sala cuna, solicitó a la empresa el pago de un bono compensatorio regulado por convenio colectivo, el cual la empresa otorgó y le seguirá otorgando mientras se mantenga la imposibilidad. El error de hecho se traduce en que se está presente ante la inexistencia jurídica de la infracción en la medida que su representada si puso a disposición de la trabajadora el beneficio de sala cuna, de conforme a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo. Insiste en que no existiría la posibilidad de dar cumplimiento al artículo 203 porque la trabajadora no llevaba su hijo al jardín, sino que, tenía que estar en la casa porque estaba enfermo, señala que el monto acordado no es antojadizo/arbitrario ni designado por su representada, sino, que es un beneficio definido luego de una larga negociación de los sindicatos de la empresa, cuya regulación se encuentra contenida en los respectivos convenios colectivos. Por lo tanto, solicita se deje sin efecto la multa o en subsidio se rebaje la misma conforme a los antecedentes que aporta.

**SEGUNDO:** Contesta la demanda la Inspección del Trabajo quien señala que no se ha incurrido en un error de hecho por parte de la fiscalizadora, puesto que efectivamente la reclamante paga un monto o un bono por sala cuna, que en primer lugar no estaría pactado por contrato o convenio colectivo según lo indicado en su demanda,





sino, más bien en un anexo de contrato y que este monto sería muy inferior a lo indicado en el dictamen N°1064 del 17 de junio del 2022 dictado por la Inspección del Trabajo, en el cual se analizó un caso que se pagaba a una trabajadora \$120.000 por bono de sala cuna, lo que se consideraba una suma muy inferior a lo que salía el costo de lo que significa un jardín infantil o bien un cuidado más en casa, en este caso específico, por enfermedad del hijo menor, mucho más elevado a lo que pactó la reclamante con la trabajadora. Indica que esos hechos fueron los constatados por la inspección, toda vez que, está de acuerdo que efectivamente la reclamante otorga un beneficio de sala cuna y en este caso habiendo presentado un certificado de enfermedad del hijo menor la trabajadora, se le habría dado esta opción de entregarle un bono para suplir los gastos de la sala cuna propiamente tal. Sin embargo, lo que se sancionó fue efectivamente que el monto entregado por la empresa es muy inferior a lo que significa un gasto de sala cuna, ya que el beneficio debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención de un menor en la sala cuna. Además se constató por parte de la fiscalizadora al momento de la fiscalización que efectivamente se había presentado un contrato de prestación de servicios con un jardín infantil por parte de la trabajadora, cuyo monto mensual era 12,8 UF monto muy inferior al que se pactó con la empresa, razón por la cual solicita se rechace el reclamo.

**TERCERO:** Que con fecha 18 de julio de 2023 se llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la cual se procedió a hacer el llamado a conciliación resultándose por frustrado y se fijaron como hechos controvertidos: 1.- Efectividad de haberse incurrido en un error de hecho al momento de aplicar la sanción; 2.- Efectividad de haber suscrito la trabajadora y la empresa reclamante un pacto compensatorio por el derecho de sala cuna; 3.- Haber cumplido la empresa reclamante con las estipulaciones de dicho pacto; 4.- Hechos y circunstancias que justifican la rebaja de la multa impuesta.

**CUARTO:** Que cada una de las partes acompañaron solo prueba documental, según se indica en minuta de la audiencia preparatoria, se reprodujo y se tuvo por incorporada en la audiencia de juicio.

**QUINTO:** Que al resolver el debate de autos se tiene en cuenta que lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre organización y funciones de la Dirección del Trabajo, los hechos constatados por los inspectores del trabajo en el cumplimiento de sus funciones goza de presunción legal de veracidad para los efectos legales, incluso para la prueba judicial. Por su parte, la aludida presunción legal de veracidad de que gozan los hechos constatados por el fiscalizador actuante en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil, también determina que correspondía a la parte reclamante acreditar que su parte se ajustó a la legislación laboral vigente al imponerse la multa.

**SEXTO:** Que la discusión planteada en la especie, básicamente dice relación con la existencia de un error de hecho que es lo que reclama la parte demandante en la imposición de la multa. La multa se impuso a la empresa específicamente por no otorgar el beneficio de sala cuna a la trabajadora que especifica la resolución detallando como aterriza esta infracción al artículo 203 del Código del Trabajo y específicamente la fiscalizadora aterriza fácticamente esta infracción a que respecto de la señora Dayanara Conalef Salinas que es trabajadora de la reclamante, esta trabajadora 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.

**SEPTIMO:** Que aterrizando y analizando a que se refiere la multa, en primer lugar esta magistrado entiende que la reclamante yerra en darle sentido o a que significa que se está multando en este caso. En este caso lo que está multando la Inspección del Trabajo no es si se pactó o no el beneficio de sala cuna con la trabajadora según lo que se indica en la resolución de multa. Si bien es cierto en un primer acápite de la resolución de multa se indica que hay una infracción al artículo 203 del Código del Trabajo, a continuación se aterriza esta infracción a un hecho específico, que es que no ha dado cumplimiento al bono de sala cuna por cuanto paga la suma de \$63.410 con una jornada de 45 horas semanales, lo que relacionado con los escritos de discusión y el informe de exposición acompañado por la parte reclamada es posible llegar a la conclusión que lo que se está multando es que el monto que se otorga a la trabajadora es muy bajo para solventar o para compensar los gastos que significa la asistencia del niño por parte de una sala cuna.

**OCTAVO:** Que centrada la discusión y teniendo claridad a propósito de lo señalado con anterioridad, a que se refiere la multa cursada quedan como hechos establecidos que efectivamente las partes acordaron un beneficio de sala cuna, ósea, que la trabajadora tiene derecho al beneficio de sala cuna de conformidad al art 203 del Código del Trabajo, presento toda la documentación a la empleadora para el otorgamiento de este beneficio, la empleadora se hizo cargo de esa documentación y en vista que la trabajadora y con el certificado médico presentado por la dependiente, no podía llevar a su hijo a la sala cuna, entonces la empresa le comenzó a pagar un bono compensatorio de ese servicio por la suma de \$63.410 que ha pagado desde enero a mayo del 2023 según consta en las liquidaciones de remuneración de la trabajadora.

**NOVENO:** Que teniendo esta claridad a propósito de los hechos es posible además establecer que no es efectivo que la empresa haya pactado colectivamente el monto del bono por el cual se le está pagando este beneficio a la trabajadora, sino más bien este beneficio se pactó en un anexo de contrato de trabajo, es decir, en un acuerdo entre el empleador y la demandante que de alguna manera otorga sentido al reclamo que hace la inspección en su resolución de multa, de que lo pagado a la trabajadora en un dinero insuficiente para solventar los gastos de una sala cuna. Y por qué señaló esto, porque sabemos que el contrato de trabajo y los anexos que se puedan firmar con ocasión de la contratación de un trabajador de acuerdo de las reglas de la sana crítica, en la mayoría de las veces corresponde a una imposición del empleador y que finalmente los trabajadores no están en condiciones de rechazar para no tener problemas con los trabajadores, razón por la cual la reclamada alegue que ese anexo está firmado o tiene el consentimiento de la trabajadora, es posible llegar a la conclusión que la trabajadora de alguna manera aceptó ese monto, lo aceptó pero condicionada a lo que era una decisión tomada por parte del empleador.

**DECIMO:** Que, se incorporó el informe de exposición consta que la trabajadora presento al fiscalizador un contrato de prestación de servicios de sala cuna, en el cual el monto que se le cobra a la madre por el servicio de sala cuna es de 12,8 UF mensuales, es decir, un monto muy inferior a lo que está pagando la empresa a la trabajadora según este acuerdo y que no alcanza a solventar de manera satisfactoria los gastos en que incurre una familia o una madre al momento de querer dejar al cuidado responsable de su hijo a un tercero para los efectos de poder ir a trabajar. En ese sentido el dictamen de la Inspección del Trabajo N°1064 del 17 de junio de 2022 mencionado por la parte reclamada en su contestación hace un análisis bien ponderado y prudente acerca de lo





PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

que significa o lo que se considera insuficiente a propósito de estos gastos de sala cuna y específicamente habla de un análisis de un caso específico de una trabajadora que recibía \$120.000 por concepto de bono de sala cuna, lo que de conformidad con el análisis en ese caso específico a propósito del análisis de esta documentación o realidad fáctica en este juicio el monto de \$63.410, que es la mitad de lo que señala el dictamen se considera totalmente insuficiente para los efectos que la trabajadora pueda dejar responsablemente al cuidado de un tercero a su hijo.

**UNDECIMO:** Que en relación a lo relacionado precedentemente se considera que el empleador no ha cumplido con la obligación de pagar satisfactoriamente el bono de sala cuna de la trabajadora y en razón de ello es correctamente aplicado la sanción porque se tiene por incumplida la norma. La norma obliga a la empresa a otorgar el beneficio de sala cuna pero la norma hay que aterrizarla al sustento factico caso a caso, y en ese sentido para darle vida a la norma tenemos que adecuarla y saber, bueno este beneficio puede ser cualquier monto el que yo decida, no, tiene que ser acorde a la realidad del país, a la realidad de los trabajadores que van a buscar un jardín o una sala cuna y se encuentran con monto que \$63.410 por ningún lado van a satisfacer, por lo tanto, la compensación que tiene que recibir una trabajadora tiene que ser acorde a la realidad de estos servicios prestados por instituciones privadas, porque las públicas no cobran. Ese es el antecedente que tiene que tener en cuenta la empresa para regular un monto, mitad y mitad, pagar el monto completo, pagar hasta un porcentaje el 80%, para que la trabajadora pueda tener un buen cuidado respecto de su hijo, finalmente es un beneficio para la empresa porque puede ir a trabajar tranquila.

En razón de lo anterior se entiende que la multa está ajustada a derecho en su realidad jurídica y fáctica y además también no existe fundamento para rebajar la multa, toda vez que, no hay ningún cumplimiento por parte de la demandada o ningún atisbo a entender de qué se trataba la multa, es una empresa que tiene más de 6.000 trabajadores y no ha dado justificación tampoco para proceder a su rebaja.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 203, 420, 446 a 451, 503 a 513 del Código del Trabajo, se declara que:

- I. Se rechaza la reclamación de multa administrativa deducida por Central De Restaurantes Aramark Multiservicios Ltda., manteniéndose la multa cursada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte.
- II. Cada parte pagará sus costas.

**RIT: I-312-2023**

**RUC: 23-4-0490683-6**

Dictada la presente sentencia por doña **VALESKA ALEJANDRA OSSES TRINCADO**, Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

mar



XEEXXLBDPGT

A contar del 03 de septiembre de 2023, 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>

