

Santiago, treinta y uno de mayo de dos mil veinticuatro.

Se complementa acta de audiencia de fecha 13 de mayo de 2024, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente, que en uso de las facultades del artículo 429 del Código del Trabajo, y advirtiéndole que las citas de los numerales de los considerandos contienen un error, ya que en el audio se omite el considerando del numeral *séptimo*, por lo que se corrige el omitido y se reemplazan los posteriores, quedando en consecuencia todos correlativos, quedando todo lo demás indemne.

Asimismo se hace presente que firma el **Juez Presidente (S)** en atención a que la magistrada que dictó la sentencia se encuentra en comisión de servicio.

RIT I-80-2024

RUC 24- 4-0547010-8

m.e.a.p.

### **TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, trece de mayo del año dos mil veinticuatro.

#### **VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece don Kenneth Maclean Luengo, abogado en representación de **Sodimac S.A.**, quien procede a interponer en contra de la sanción administrativa impuesta a su representado por resolución de multa 7729/23/78 de fecha 13 de septiembre de 2023 de la **Inspección Comunal del Trabajo de Maipú**, representada legalmente por don Javier Andrés Cuevas Ojeda, ambos con domicilio en avenida Pajaritos número 3271, local 2,3 y 4 de la comuna de Maipú.

Reproduce el contenido de la infracción, la que fundamenta no pagar los beneficios contractuales acordados libremente con una trabajadora correspondiente al bono compensatorio en los periodos correspondientes de febrero a mayo del año 2023 y menciona como norma infligida la del artículo séptimo en relación al 506 del Código del Trabajo.

Sostiene la existencia de un error de hecho al cursar dicha multa, teniendo en consideración que se desconoció completamente los antecedentes presentados

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



por su representada, que justifican el pago de dicha prestación. SODIMAC SA tiene contratada la prestación de servicio de sala cuna a través de la empresa Sodexo Pass Chile, la que cumple con los presupuestos legales, específicamente el reconocimiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Es efectivo que algunas de las trabajadoras no hacen uso del beneficio sala cuna por razones enteramente no imputables a su parte, pero esto no se debe en modo alguno a que el empleador no cuente con dicho beneficio. De lo anterior, se sigue que la empresa tiene a disposición de sus trabajadoras el beneficio sala cuna y específicamente lo hace exactamente como dispone el artículo 203 inciso quinto del Código del Trabajo. Luego, es la trabajadora quien por motivos personales y externos a la responsabilidad de la empresa, no ha hecho uso de los servicios de la sala cuna.

Sin perjuicio de lo anterior, y pese a mantener el servicio de sala cuna vigente con el fin de apoyar al cuidado del menor de todas formas, la empresa y la trabajadora en ejercicio de la autonomía de la voluntad y como una forma de prestar apoyo a sus dependencias, ha pactado el pago de un bono adicional a la obligación legal denominado bono compensatorio. Tal anexo se firma con fecha 8 de agosto del año 2022 y en él se establece expresamente que se trata de una decisión libre y voluntaria de la trabajadora, teniendo especialmente en consideración que estos fondos no son pagados con el fin de que la trabajadora pague directamente una sala cuna como se ha visto. La naturaleza del pago anterior dista mucho del objetivo de sala cuna, la razón del pago es el interés de colaborar con la trabajadora que se ha visto impedida de hacer uso del servicio de la sala cuna de la empresa.

De este modo, a cada una de ellas se les paga mensualmente una suma de dinero que se ve reflejada directamente en sus liquidaciones de sueldo. Así las cosas, y habiendo pactado el pago de un bono compensatorio entre las partes, su representada procedió a pagar él mismo la liquidación correspondiente al mes de junio del 2023 respecto al periodo comprendido desde febrero a mayo del 2023, por la suma total de \$768.394 pesos, según el cuadro que detalla.



De acuerdo a la liquidación de remuneraciones del mes de junio del 2023, dicho monto se realizó bajo la denominación “DIF bono compensatorio” por la suma antes indicada.

Por su parte, la multa cursada es de 13 de septiembre de 2023, fecha en la cual su representada ya había pagado el bono compensatorio, por lo que la supuesta infracción por el no pago del bono correspondiente a dicho periodo es inexistente, configurándose a todas luces un error de hecho en la multa cursada a su representada.

De esta manera, se obtiene la improcedencia de dicha multa y en subsidio solicita la rebaja, estimando que hay una excesiva severidad en la aplicación de los medios para efectos de determinar la multa señalada, y apela en este caso al principio de proporcionalidad y razonabilidad. En virtud de lo anterior, solicita dejar sin efecto la misma y en subsidio, la rebaja.

**SEGUNDO:** Que la demandada Inspección Comunal del Trabajo de Maipú procede a contestar la demanda en la audiencia única de procedimiento monitorio, mencionando que la fiscalización nace a propósito de 2 denuncias que fueron subsumidas.

En lo relevante y respecto de la denuncia efectuada por doña Kathiver Nielsen Martínez Chávez, quien es la trabajadora involucrada, ésta menciona que no se está dando cumplimiento al pago del bono sala cuna desde el mes de mayo del año 2023.

Sostiene que con la fiscalización efectuada se confirma que las liquidaciones de remuneraciones no se registraba dicho bono compensatorio en determinados meses. Para tales efectos se tuvo presente un pacto suscrito entre las partes en el que se acordaba el no uso del beneficio de la sala cuna, pactando el que incluso a la fecha de fiscalización se encontraba vencido.

Luego los valores pagados en diciembre del año 2022 por el concepto de bono compensatorio, ascendían a \$218.000 pesos y fracción. Para enero hubo una suma similar, sin perjuicio, desde el mes de febrero al mes de mayo, ambos inclusive, no hay constancia de pago alguno. Posteriormente, para el mes de junio se verifica un pago por la suma de \$768.394.- pesos y para julio \$458.000 pesos y



fracción. Esto revela y pone de manifiesto que efectivamente los meses que se sanciona no hubo pago alguno de bono compensatorio, también es efectivo, a su juicio, que doña Kathiver Martínez hace uso de licencias médicas durante el periodo en que no constan los bonos, sin perjuicio, no existía motivo alguno para que en los meses antes mencionados no se diera pago a la trabajadora de dicho bono. Por lo anterior, es que solicita el rechazo íntegro de la reclamación con costas de la causa.

**TERCERO:** En la audiencia única de procedimiento monitorio, el Tribunal efectuó el llamado a conciliación el cual resultó infructuoso. A continuación, se establecieron los hechos controvertidos y posteriormente las partes procedieron a incorporar su prueba, consistente en ambos casos únicamente en prueba documental.

**CUARTO:** Que los hechos constatados por la institución reclamada gozan de la presunción legal de veracidad, de manera tal que la carga de la prueba corresponde a la demandante.

A tales efectos, corresponde mencionar que la multa que es objeto de reclamación y que ambas partes acompañan señala lo siguiente, resolución de multa número 77292378 de fecha 3 de septiembre de 2023, “(sic) *no pagar los beneficios contractuales acordados libremente por las partes de la trabajadora de Kathiver Martínez Chávez respecto del beneficio bono compensatorio de los periodos de febrero a mayo 2023, constatados de las liquidaciones de sueldo*”. Se menciona como normas infringidas la del artículo séptimo en relación al artículo 506 del Código del Trabajo y como enunciado infraccional, el de no pagar o entregar beneficios contractuales.

**QUINTO:** Para efectos de acreditar sus pretensiones, la reclamante incorpora la siguiente prueba documental:

a) Anexo número 3 titulado opción de no uso de beneficios a la cuna. Mediante dicho anexo, doña Kathiver Martínez Chávez, individualizada con su RUT y por su parte, doña Carolyn Castro, quien representa a la empresa reclamante, en la cual doña Kathiver se sostiene que por decisión libre y voluntaria opta por no hacer uso del beneficio legal de la sala cuna, en el cual se obliga a SODIMAC en cumplimiento del artículo 203 del Código del Trabajo y luego



menciona que en tal sentido y de acuerdo a las normativas, si la trabajadora decide no hacer uso de una sala cuna para su hijo menor de 2 años, no procede pagarle suma alguna en compensación de tal beneficio. Sin perjuicio de lo anterior SODIMAC S.A. deja abierta la posibilidad a la trabajadora de hacer uso del beneficio de la cuna en el momento que ella lo estime conveniente.

En el mismo sentido y en la misma fecha, esto es 8 de agosto del año 2022, se suscribe el anexo número cuatro titulado modalidad del beneficio del bono compensatorio con la identificación de la trabajadora. La validez del beneficio se extiende desde el 8 de agosto del 2022 al 19 de agosto del 2023 y se señala la declaración de la modalidad escogida bono compensatorio “La trabajadora abajo firmante manifiesta haber optado por el beneficio denominado bono compensatorio, por lo cual no llevará a su hijo o hija a alguno de los establecimientos de sala cuna previamente seleccionados por Sodexo soluciones de motivación, Chile SA. La trabajadora entiende que mientras permanezca desempeñando funciones en SODIMAC S.A., se ha dicho bono le será pagado directamente en su liquidación de remuneraciones hasta el momento en que el menor cumpla 2 años”. Dicho pacto se encuentra suscrita por la trabajadora y por doña Carolyn Castro, asistente social que es la misma persona que suscribe el anexo anterior en representación de la reclamante.

b) Reclamante incorpora además el origen, lo que lo que estima o fundamenta como el origen del monto del bono compensatorio y que trata del contrato colectivo correspondiente al Sindicato Nacional de trabajadores SODIMAC Homecenter de la empresa SODIMAC. Y por la otra parte, el Sindicato Nacional de trabajadores de SODIMAC Homecenter. Dicho contrato colectivo es de 22 de junio del año 2021 y en su cláusula número 54, establece la letra d) que la vigencia de la extensión del mismo corresponde hasta el día 30 de junio del año 2024. En lo relevante en la cláusula número 19 se menciona que la empresa mantendrá convenios con salas cunas accesibles territorialmente para todos sus trabajadores. Se menciona o replica la normativa legal respecto de quiénes son los beneficiarios de dicha sala cuna. Luego agrega, “Cuando el trabajador o trabajadora por decisión propia y en conocimiento del beneficio, no haga uso de él, es decir, llevar sus hijos menores de 2 años a un establecimiento distinto de los registrados en la empresa o no lleve a sus hijos a sala cuna, la empresa cancelará



al trabajador o trabajadora directamente la suma bruta de \$192.976.- pesos mensuales, para lo cual dicho trabajador o trabajadora firmará el documento de solicitud de beneficio que libera a la empresa de la responsabilidad del pago de la sala cuna establecida por ley. El presente beneficio se pagará cuando se cumplan conjuntamente que se reincorpore la madre al trabajo desde la fecha de solicitud”. Luego, agrega “la empresa pagará el valor de los pasajes de microbús por el transporte de ida y regreso entre la sala cuna elegida por la madre trabajadora y las dependencias de la empresa cuando ésta deba amamantar a su hijo”

c) Asimismo, incorpora liquidaciones de remuneraciones entre el periodo comprendido entre los meses de enero del año 2023, a los meses de agosto del año 2023. Es posible verificar para los meses de enero y febrero, en los detalles de los haberes, el pago de lo que corresponde a bono compensatorio. Luego y desde el mes de febrero hasta el mes de mayo del año 2023 no hay pago alguno por dichos conceptos, para luego en el mes de junio del año 2023 observar el pago de la suma de \$768.394.-por diferencia bono compensatorio en el mes de julio de 2023 en el concepto identificado como bono compensatorio \$468.342.- y para agosto del 2023, diferencia bono compensatorio \$148.308.-.

d) Por último, incorpora licencias médicas de la trabajadora con el objeto de poner de manifiesto, así como se mencionan las liquidaciones de remuneraciones que para el mes de febrero, marzo y abril del año 2023, la trabajadora no presta servicios, es decir, no concurre ninguno de los días por encontrando por encontrarse haciendo uso de licencias médicas.

**SEXTO:** La prueba antes indicada a juicio de este Tribunal, no logra establecer la existencia de un error de hecho en la multa y la infracción constatada.

En efecto, se menciona como norma infringida por parte del órgano competente el artículo séptimo del Código del Trabajo. En estricto rigor, el origen de la obligación asumida por la reclamante, tal y como aquí ella lo invoca, se encuentra contenido en el contrato colectivo, específicamente en la cláusula 19 a que se ha hecho referencia, el que a su turno, en cuanto a su fundamento descansa en el denominado beneficio de sala cuna, que tiene toda trabajadora que cumpla determinadas condiciones respecto del hijo recién nacido.



Es efectivo que la demandada cumple con poner a disposición el beneficio de la sala cuna a las trabajadoras o a sus trabajadores en general en los términos que se mencionan por el artículo 201 del Código del Trabajo, lo que acredita mediante su prueba documental.

Sin embargo, este aspecto no es el específicamente sancionado por la reclamada. Lo sancionado es el incumplimiento de aquella obligación que voluntariamente ha asumido la propia reclamante, ante la hipótesis de haber renunciado la trabajadora al denominado beneficio de sala cuna.

En este aspecto, hemos de mencionar que el denominado beneficio compensatorio al uso estricto de la sala cuna, trata de un beneficio que es legítimo en cuanto éste se ha acordado con plena voluntariedad por parte de las personas involucradas, en este caso la trabajadora, y constituye una práctica más o menos habitual en el ámbito laboral, que si bien no encuentra una regulación específica en la normativa del código del trabajo, sí ha dado lugar a una amplia interpretación por parte de la jurisprudencia administrativa y judicial.

**SÉPTIMO:** Luego ocurre que la cláusula décimo novena del contrato colectivo en ninguna parte estipula que este beneficio o este bono perdón compensatorio se suspende cuando la trabajadora haga uso de una licencia médica, y es en este aspecto cuando la reclamante invoca (de manera inconsistente) que este beneficio, amparado en la interpretación administrativa, debió incluso ser asumido por instituciones de Seguridad Social, desde que la trabajadora se encontraba haciendo uso de licencia médica, lo cual la relevaba a aquella de cualquier tipo de responsabilidad.

De asumir aquella interpretación, que permite establecer el fundamento del beneficio compensatorio como sustituto de la obligación legal de proporcionar sala cuna, también sería posible interpretar, como lo hace la jurisprudencia administrativa, que en el caso de que la trabajadora haga uso de licencias médicas, cuando sean respecto de aquélla, como ocurre en la especie, toda vez que todas las licencias médicas que se incorporan dan cuenta que la trabajadora hace uso licencias médicas personales respecto, calificadas en el número 1 de dichos documentos, la empleadora debe continuar otorgando tanto el beneficio de sala cuna material como el beneficio compensatorio, existiendo como única





excepción el caso de suspensión, cuando el uso de la licencia médica se deba a la enfermedad del hijo menor.

**OCTAVO:** Sin embargo, y situándonos en la primera de la teoría de la parte demandante, aquí la sanción parece ser aún más sencilla, pues lo que se representa es el incumplimiento de un bono que debió ser pagado mensualmente y que en estricto rigor fue pagado pero de manera retroactiva, incumpliendo con el pago mensual entre los meses de febrero a los meses de mayo del año 2023 y que fueron pagados, pero para los meses de junio y julio, con unos montos que incluso este tribunal no comprenden en cuanto a su determinación, fundado aquello en una política interna de la empresa, documento que efectivamente acredita tal circunstancia, pero que no puede oponerse a la trabajadora demandante, en el entendido de que dicho documento no es parte de los anexos de los contratos y documentos que permiten ser aquellos que originan la responsabilidad de ambas partes, es decir, la obligación de pagar el bono compensatorio por el empleador y la obligación de la trabajadora de recibir dicha suma, renunciando a su derecho a la sala cuna material.

A tales efectos, el contenido del contrato colectivo y los dos anexos que se incorporan por la demandante nada señalan en orden a que este beneficio se suspende cuando la trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica y en tal virtud, la demandante ampara dicha circunstancia en un documento que tiene el carácter incluso de privado y que, por tanto, no ha sido objeto de un conocimiento previo y del acuerdo posterior por parte de la trabajadora.

En virtud de todo lo anterior, este tribunal estima que no es posible construir el error de derecho que se invoca, ni en este caso un error de derecho.

**NOVENO:** Luego, y en cuanto a la rebaja que se menciona, la normativa legal en estricto rigor no autoriza dicha rebaja. Para tales efectos debió haberse verificado algunas de las hipótesis o reclamaciones del artículo 511 del Código del Trabajo, normativa que sí habilita en este caso al juez para efectos de aquellas circunstancias, por lo que el tribunal no hará lugar a la misma.

En consecuencia y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 503, 505 y siguientes del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil, **se resuelve:**





- I. Se **rechaza en todas sus partes** la reclamación formulada por la empresa SODIMAC S.A.
- II. Que sin perjuicio de lo resuelto, no se habrá de condenar en costa al reclamante por estimar que ha tenido motivos plausibles para litigar.

Téngase a las partes por notificadas de las resoluciones precedentemente dictadas.

**Sentencia dictada por doña Liliana Ledezma Miranda, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



