

Santiago, veintisiete de abril de dos mil veintiuno.

Vistos:

En estos autos RIT I-51-2020 RUC 20-4-0249768-9, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, por sentencia de seis de marzo de dos mil veinte, la jueza de dicho tribunal doña Andrea Iligaray Llanos, rechazó la reclamación de multa administrativa deducido por la empresa reclamante Super 10 S.A en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, dejando sin efecto la que señala y rebajando la que indica, rechazándola en lo demás, con costas.

En contra de esa decisión el reclamante interpuso recurso de nulidad que fundó en la causal establecida en la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Solicita se invalide la sentencia impugnada y se dicte la de reemplazo que acoja el reclamo de multa interpuesto dejando sin efecto la resolución.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista mediante video conferencia, oportunidad a la que asistieron los apoderados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que el recurrente luego de referirse a los antecedentes generales del proceso, en particular a la reclamación deducida y al contenido de la sentencia impugnada, sostiene que aquélla ha sido dictada con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, deduciendo nulidad conforme lo que prescribe el artículo 477 inciso primero segunda parte del Código del Trabajo, que relaciona con los artículos 41, 58 inciso 5º y 203, todos del mismo cuerpo de leyes.

Indica que la decisión impugnada reconoce que cumple con la obligación que establece el artículo 203 del código del ramo, en la hipótesis de pagar directamente el bono compensatorio de sala cuna. Sin embargo, dicha norma fue aplicada a una situación que no corresponde a la situación fáctica establecida. En efecto, es el motivo quinto se deja establecido que la trabajadora recibe directamente de su parte este bono, por lo que sí es la trabajadora quien lo recibe no puede indicarse que corresponde a la figura



que prevé el artículo 203 del Estatuto Laboral, pues el supuesto de aquella disposición es que el niño asiste a sala cuna y que ella es pagada por el empleador de alguna de las 3 formas que esa misma norma prescribe.

Agrega que es la trabajadora quien percibe el bono compensatorio de la sala cuna, porque el niño no puede asistir a ella, por lo que ese estipendio lo que hace es compensar otro tipo de gastos en cuidados en que puede incurrir la trabajadora, quien no tiene obligación -contractual o legal- de destinarlo al cuidado del menor, tampoco se le impone acreditar el destino de ese capital, por lo que puede destinarlo a cualquier fin, personal o familiar, que es precisamente el fin de la remuneración.

Así la retribución que percibe la trabajadora por los servicios prestados, donde se incluyen el sueldo y bonos, se trata de sumas dinero que son empleados para satisfacer sus necesidades, de cualquier naturaleza.

En este sentido el artículo 41 del Código del Trabajo define a la remuneración como toda suma de dinero que reciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, señalando cuáles son los casos en que los dineros recibidos no tienen esa calidad, los que enuncia en forma taxativa, entre ellos *“las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”*, lo que no es el caso, porque supone que el trabajador incurra en el gasto y que se acredite, para posteriormente solicitar al empleador su reembolso, lo que no es el caso de *marras*.

Así no es aplicable lo que prescribe el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por lo que la suma de dinero que recibe la trabajadora por concepto de bono compensatorio de sala cuna, nombre convencional que las partes emplean, constituye remuneración en los términos del inciso primero de la referida norma y, teniendo tal carácter, es imponible.

Por lo que al considerar la sentencia impugnada que ese bono compensatorio no constituye remuneración, se infringe el inciso segundo del artículo 41 del Estatuto Laboral.

Sin perjuicio de esas alegaciones, también reclama que fue sancionado por infringir el inciso quinto del artículo 58 del Código del Trabajo, la que tampoco es aplicable, pues en el evento de considerarse que el bono en



cuestión no constituye remuneración, la norma que debió aplicarse sería el inciso primero del artículo 58 del código del trabajo.

Enseguida señala la forma cómo las infracciones que denuncia han tenido influencia en lo dispositivo del fallo, puesto que de haberse aplicado correctamente el derecho, debió acoger el reclamo

Solicita se anule la sentencia impugnada y en la de reemplazo se acoja su reclamo, dejando sin efecto la resolución de multa.

Segundo: Que como lo ha sostenido, reiteradamente, esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, ya sea porque se desatienden en un caso previsto por ellas, o cuando en su interpretación el juez contraviene fundamentalmente su texto o al dársele un alcance distinto, ya sea ampliando o restringiendo sus disposiciones; siempre en función de los hechos que se ha tenido por probados.

Tercero: Que en ese entendido lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los supuestos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico del caso resulta menester que los presupuestos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia -los que son inamovibles- pues solo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de que se denuncia.

Así el juicio de derecho que debe producirse, al haberse invocado esta causal, debe relacionarse con las posibles infracciones que la magistratura del fondo pudo cometer que dicen relación con la contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento; falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja de aplicar una ley no



obstante que es llamada a resolver el asunto; por aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista; y, cuando en la interpretación y aplicación errónea, puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende o cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella.

Cuarto: Que con el objeto de resolver la controversia es pertinente analizar los supuestos fácticos que tuvo por establecidos la sentencia impugnada y que tienen el carácter de inamovibles para esta Corte, los siguientes:

1).- La Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Poniente, cursó la multa N°4561/19/57, cuyo contenido es *“Deducir indebidamente a la trabajadora doña Maryory Heinz Ruiz sumas que rebajan el monto de las remuneraciones por concepto de bono sala cuna el que ha sido pagado como imponible el que no reviste tal carácter atendida su naturaleza de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos incurridos en hijos menores de dos años.”*;

2).- La trabajadora doña Maryory Heinz Ruiz, percibe un bono compensatorio por sala cuna, acordado con su empleador y vigente desde el 25 de abril de 2019, toda vez que el niño no puede asistir a la misma por circunstancias médicas;

3).- La empresa paga una suma de dinero por la que compensa el gasto por sala cuna, por otro tipo de cuidados, que se denomina “bono sala cuna”;

4).- El monto del bono sala cuna por jornada completa es de \$73.500 y parciales por la cantidad de \$36.750; en el caso de la trabajadora es de jornada completa y sujeto su pago de manera proporcional a los días efectivamente trabajados;

5).- El bono sala cuna aparece en la liquidación de remuneraciones de la trabajadora en los haberes totales e imponibles.

Quinto: Que en el contexto descrito no es posible atender a la infracción que denuncia el recurrente respecto del artículo 203 del Código



del Trabajo, ello por cuanto ha quedado establecido como supuesto fáctico inalterable para esta Corte la percepción de dicho estipendio, como compensatorio al uso de la sala cuna, desde que el niño no puede utilizarlo por razones médicas. Así tal como se desprende se le ha atribuido tal carácter, a propósito de la convención o acuerdo al que arribó con su empleador.

A la misma conclusión se arriba si se tiene en cuenta las fórmulas en que el artículo 203 establece para dar cumplimiento a esa obligación, que la legislación le atribuye al empleador, al prescribir que aquéllos *‘deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos’*; luego cuando señala que los establecimientos de las empresas señaladas *“podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos”* o, tal como lo consigna el inciso sexto cuando indica que se entenderá que *“el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años”* lo que permite concluir, entonces, en las tres formas de cumplimiento que reseña la sentencia impugnada.

Ahora como se advierte de la disposición citada se trata de fórmulas incompatibles, por cuanto no podría entenderse que disponiéndose de una sala anexa, el empleador también opte por construir y viceversa, o habiéndose erigido una sala cuna, elija la compensación monetaria, como ocurrió en el caso de marras, donde empleador y trabajadora acordaron, el pago de este bono por cuanto el hijo de esta última no se encuentra en condiciones de asistir al lugar donde se encuentra la sala cuna, declarándose, expresamente, la incompatibilidad de ambas prestaciones.

Sexto: Que, también fue denunciado como vulnerado lo que disponen los artículos 41 y 58 inciso quinto del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia impugnada consideró que el bono compensatorio de sala cuna, no constituye remuneración por lo que no es imponible, argumento



que también tuvo la Inspección del Trabajo al tiempo de imponer la multa administrativa que reclamó en sede jurisdiccional.

A este respecto resulta relevante sostener que fue la Ley N° 3.286 del año 1917 la que estableció el servicio de salas cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales donde trabajaban 50 o más mujeres mayores de 18 años, el que se podía ser utilizado hasta que el niño alcanzara un año de edad. La misma ley estableció también como beneficio el derecho a amantar por un máximo de una hora al día, tiempo que no podía ser descontado del salario de las madres.

La consagración de ambos beneficios no es más que la preocupación, aunque restringido y exclusivo, por aquellas trabajadoras que se convierten en madres o cuidadoras y su finalidad no es otra que permitir que éstas puedan reincorporarse a su trabajo de forma de continuar prestando el servicios para el cual fueron contratadas, sin descuidar la atención que deben de proporcionar a sus hijos o hijas, y que se posiciona como una obligación para el empleador, tal como lo prescribe el artículo 203 del Código del Trabajo cuando señala que *“Las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras, de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras están en el trabajo..”*.

También resulta relevante resaltar que aunque el beneficio o su compensación monetaria encuentre su consagración en el Libro II del Código del Trabajo denominado *‘DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR’* también cede en beneficio preeminente del niño o niña, desde que le provee de los cuidados y educación propios de sus primeros dos años, durante el tiempo que su madre dedica al trabajo, por lo que también es pertinente remitirnos al interés superior del niño o niña, en particular el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, particularmente el N°1, que reza *"En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una*



consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño" el que ha sido definido por la Excma. Corte Suprema en autos ROL N°620-2010 como un *"principio fundamental en nuestro ordenamiento jurídico que alude al pleno respeto de los derechos esenciales del niño, niña o adolescente y su finalidad cubre, el desarrollo de los potenciales del menor y la satisfacción de sus necesidades en los diferentes aspectos de su vida"*.

Ahora tal como se desarrolló, precedentemente, ante la imposibilidad del cumplimiento de este beneficio, sea porque no es viable para el empleador o porque el niño o niña no puede asistir a esos recintos en atención a su condición de salud, como ocurre en la especie, procede su cumplimiento por una forma de reemplazo, de ahí que el encabezado del inciso sexto del artículo 203 emplee los términos *"Se entenderá..."* porque no se cumple con la obligación legal, pero sí la sustituye. Lo mismo sucede en el caso que, por razones de salud el niño o niña se vea impedido de asistir. En ambos supuestos la compensación dineraria aludida, constituye un medio equivalente para el cumplimiento de una obligación legal.

Séptimo: Que de esta forma, no puede sostenerse que la compensación monetaria percibida por la trabajadora constituya remuneración, conforme lo señala el artículo 41 del Código del Trabajo que la define como *"las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo"*, pues se trata de una compensación económica que sustituye un beneficio legal al que acceden las madres o cuidadoras trabajadoras para permitiéndoles su reincorporación laboral, sin descuidar la atención de las necesidades de sus hijos o hijas.

Tampoco que esa suma de dinero deba ser objeto de deducciones, por lo tanto imponible, en los términos que reseña el artículo 58 del Código del Trabajo, puesto que junto con que no reúne la naturaleza que define el artículo 41 del citado cuerpo de leyes, no se encuentra dentro de los rubros que contempla dicha normativa.

Asimismo es evidente que la mujer trabajadora tampoco puede renunciar a este derecho, conforme lo contempla el artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo que prescribe *"Los derechos establecidos*



por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo ” por lo que aún cuando la trabajadora suscribiera un pacto que le confiera tal carácter, no es procedente considerar remuneración imponible a la compensación monetaria por el beneficio de sala cuna.

Octavo: Que, solo corresponde concluir que la decisión cuya nulidad se pretende, ha sido dictada con estricto apego a la normativa atinente, ya que al tiempo de referirse a la reclamación deducida, valorando la prueba rendida por las partes, concluyó que la suma dineraria percibida por la trabajadora no constituye remuneración, por lo que no puede ser objeto de deducciones legales, de forma tal que la sentencia impugnada ha dado una correcta aplicación a la normativa contemplada en el estatuto laboral, lo que autoriza desestimar el arbitrio de nulidad intentado.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código Laboral, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte reclamante en contra de la sentencia de seis de marzo de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, dictada en autos RIT I-51-2020, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la Ministra (s) señora Marcela Sandoval Durán.

No firman las ministras suplentes señoras Marcela Sandoval y María Isabel Pantoja M. no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por haber cesado sus suplencias en esta Corte.

Rol N° 955-2020



Proveído por el Señor Presidente de la Décima Sala de la C.A. de Santiago.

En Santiago, a veintisiete de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>