

Santiago, seis de marzo de dos mil veinte.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparecencia. Que **BENJAMÍN RILLÓN GÓMEZ**, abogado, en representación de la empresa reclamante **Super 10 S.A.**, RUT N° 76.012.833-3, sociedad comercial, con domicilio para estos efectos en Av. Cerro el Plomo 5680, comuna de Las Condes, conforme lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, deduzco reclamo judicial en contra de **Marisol Marchant San Martín**, funcionario público, domiciliada en calle Neptuno N° 856, comuna de Lo Prado, Santiago, en su calidad de **Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Poniente**, solicitando acogerlo y, en definitiva, deje sin efecto la resolución de multa **N°4561/19/57**, notificada con fecha 21 de enero de 2020, con costas, fundada en

1.- **Antecedentes generales de la multa. Hechos constatados en la fiscalización.** La multa que se reclama se cursó tras una fiscalización efectuada por la fiscalizadora doña Pamela Adriana Reyes Zuleta el día 20 de diciembre de 2019. Dicha fiscalización termina por constatar una supuesta infracción al artículo 58 inciso 5° del Código del Trabajo, por los siguientes hechos, que se transcriben en forma textual de la resolución reclamada:

“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.”

De una primera aproximación al texto de la resolución recurrida, se desprende la confusa redacción del hecho infraccional utilizada por el fiscalizador actuante, cuestión que dificulta bastante la comprensión de los hechos constatados, circunstancia no menor si se considera que esta constatación de hechos -expresada en términos poco claros- goza de una presunción legal de veracidad conforme a la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 3 Con todo, más allá de los defectos formales que tiene la resolución de multa

impugnada, de los cuales nos haremos cargo en su oportunidad, volviendo sobre la presunción legal que asiste a la constatación de hechos, estimamos del todo necesario determinar cuáles son estos hechos constatados, a fin de poder controvertirlos debidamente mediante la presente reclamación. Así, podemos ver que básicamente, lo que la fiscalizadora sanciona, es que mi representada haya dado el tratamiento de imponible a una prestación que a su juicio no reviste el carácter de remuneración, cual es, el bono sala cuna. Estima que este hecho constituye una infracción a la norma legal del artículo 58 inciso quinto del Código del Trabajo, razón por la cual termina sancionando a mi representada con la multa de marras, que le impone una sanción económica de 40 UTM.

Indica que, estiman que la multa debe ser dejada sin efecto, por cuanto ha sido erróneamente cursada.

2.- **Fundamentos del reclamo judicial.** El presente reclamo judicial se sustenta en dos fundamentos: uno más formal y, el otro, más de fondo. Con todo, según se expondrá, cada uno por si sólo constituye razón suficiente para dejar sin efecto la multa que en este acto se impugna:

1. **Inexistencia de la infracción constatada.** El primer argumento que tratamos es aquel que ataca la forma de la resolución recurrida. Así, y como se decía previamente, la norma que se estima infringida con el hecho constatado por el fiscalizador es el artículo 58, en particular, y según se señala claramente en la resolución de multa, el inciso quinto de dicho artículo. Esta norma dispone lo siguiente: El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

Claramente la norma precitada, que es la que el fiscalizador estimó infringida, es una norma prohibitiva, que como tal impide que el empleador efectúe deducciones, retenciones y/o compensaciones de las remuneraciones, por concepto de (i) suministros (luz y agua), (ii) herramientas, (iii) medicinas, (iv) atenciones médicas, (v) prestaciones en especie. Pues bien, tan sólo analizando los hechos constatados, no es factible apreciar



cómo es que se configura dicha infracción, por cuanto ni siquiera a partir de la resolución, se puede desprender que haya una deducción.

Dicho de otro modo, el hecho constatado por la fiscalizadora actuante es el tratamiento de “imponible” de una prestación que, a criterio de la Inspección del Trabajo, sería “no imponible”; sin embargo, en la parte considerativa de la resolución, se estima infringida una norma que poco tiene que ver con los hechos previamente constatados.

Es decir, la fiscalizadora estima que el bono en cuestión no constituye remuneración. Desconocemos S.S si esto se debe a un error de tipeo, de identificación de la norma o un mal uso del tipificador de infracciones o si, por el contrario, efectivamente la fiscalizadora estimó que se infringió la prohibición establecida por el legislador en el artículo 58 inciso quinto del Código del Trabajo. Con todo, las motivaciones o justificaciones fácticas de dicha interpretación, poco importan cuando en los hechos no se efectuó descuento alguno por los casos expresamente establecidos en la norma que se entiende infringida. A mayor abundamiento, podrá observar que en todas las liquidaciones de remuneración del período comprendido por el supuesto hecho infraccional, no es posible constatar ningún sólo descuento a la remuneración de la trabajadora por los conceptos señalados en dicha norma legal, más allá de los descuentos que por ley está obligado a hacer el empleador, relacionados con las normas de previsión seguridad social y regulados en el inciso 1° del artículo 58 del código del trabajo.

Finalmente, cabe señalar que la norma en cuestión está dentro del capítulo VI del título I del libro I del Código del Trabajo, esto es, de “la protección a las remuneraciones”. Luego, el artículo 58 hace referencia a las deducciones que puede/debe hacer el empleador, y luego aquellas que le está vedado realizar. En el caso que nos ocupa, como hemos dicho insistentemente, no ha existido tal descuento, sino que sólo estamos frente a una eventual discrepancia sobre la naturaleza jurídica de un bono que se paga a la trabajadora. La reclamada estima que no constituye remuneración y esta parte, en cumplimiento estricto al artículo 41 del código del trabajo sí considera que se está ante una remuneración. En razón de todo lo anterior, estima que es inexistente la infracción constatada por la fiscalizadora, en el entendido que la norma que estimó infringida por mi representada, no ha sido en caso alguno contravenida. Así, este sólo hecho es razón



suficiente para que se acoja el presente reclamo y se deje sin efecto la resolución impugnada.

2. Sobre el carácter imponible del “bono sala cuna”. Expone que el hecho de haber identificado erróneamente la norma infringida, es razón suficiente para dejar sin efecto la multa recurrida. Con todo, estima del todo necesario entrar a analizar sobre el fondo de la cuestión controvertida, esto es, sobre la naturaleza imponible del “bono sala cuna”.

Al efecto, la explicación es bastante simple: El bono sala cuna constituye remuneración, ergo, el bono sala cuna es, por naturaleza, imponible. En efecto, de una adecuada comprensión del artículo 41 del Código del Trabajo, vemos cómo esta asignación no puede sino ser entendida como remuneración, dado que no se encuentra dentro del catálogo taxativo que el inciso segundo de la norma establece respecto de las prestaciones que no constituyen remuneración. Toda suma de dinero que reciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no esté expresamente justificado en los casos del inciso 2° del artículo 41 del código del trabajo, es remuneración. A mayor abundamiento, cabe señalar que el artículo 41 es claro en definir remuneración 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. Aquí estimamos del todo necesario anticiparnos a una alegación que posiblemente hará la contraria, sobre la naturaleza de este bono. La reclamada dirá que este bono de sala cuna es un remplazo del beneficio que legalmente establecen las normas de maternidad, y viene a ser una especie de “sustitución” de la obligación que conforme al artículo 203 del Código del Trabajo pesa sobre el empleador.

Pues bien, conforme lo que dirá la reclamada, cabe hacerse la siguiente pregunta: ¿El bono de sala cuna, cualquiera sea su naturaleza y forma de otorgamiento, deja de ser considerado como remuneración? La respuesta claramente es no; en atención al concepto que la ley da de remuneración, cualquiera sea la forma de cumplimiento de la obligación del artículo 203 del Código del Trabajo, este pago -en dinero o en especie- sigue teniendo como única causa, el contrato de trabajo. En consecuencia, estimamos que existe una errada interpretación del pago hecho a la trabajadora por cuanto, todo



monto que el empleador entregue en dinero a la trabajadora será remuneración, salvo que estemos en el caso de un reembolso de gastos, caso en el cual, la trabajadora deberá previamente a recibir el dinero, acreditar el gasto incurrido y el monto a reembolsar deberá ser solo por el gasto previamente acreditado. En el caso que nos ocupa la empresa le entrega a la trabajadora una suma de dinero y ella puede destinar dicho dinero a los fines que ella estime necesario y conveniente al ser propietaria del mismo y, por ende, se trata claramente de una remuneración, una prestación que incrementa su patrimonio. Por otra parte, cabe señalar que la Dirección del Trabajo no tiene competencia legal para determinar que la Resolución de Multa señala que el bono de sala cuna ha sido pagado como imponible; es decir, ella determina por sí y ante sí una materia propia de la seguridad social, cuya competencia para interpretar administrativamente dicha legislación es la Superintendencia de Seguridad Social.

Finalmente, sólo para tener una idea más armónica de los fundamentos del presente reclamo, insiste que, más allá de la naturaleza jurídica del bono en cuestión, lo cierto es que no ha habido ninguna deducción a la remuneración de la actora por los conceptos taxativamente señalados en el inciso 5° del artículo 58 del código del trabajo.

Para el caso que así se estimare que no se está ante una remuneración, si existiere una infracción sería al inciso 1° del artículo 58 del código del trabajo, por lo que la multa reclamada necesariamente debe ser dejada sin efecto, por ser manifiestamente arbitraria e ilegal.

Petición concreta. Acoger el reclamo, dejando sin efecto la resolución de multa número 4561/2019/57 de fecha 20 de diciembre de 2019 y notificada a esta parte con fecha 21 de enero de 2020. Con costas.

SEGUNDO: Audiencia monitoria de contestación, conciliación y prueba. Que con fecha 22 de mayo de 2018, se lleva efecto la audiencia con asistencia de partes, se confiere traslado a la reclamada, quien lo hace en el siguiente tenor: Que doña **Amanda Gaete Santelices**, abogada, por la reclamada **Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente**, contesta la reclamación solicitando su completo rechazo, refiere que los hechos constatados y por los que se cursó la multa, infringen el artículo 58 inciso 5° del CT, y que lo efectuado por la fiscalizadora está amparada por la presunción legal de



veracidad que contiene la LOC que los regula. Señala que lo expuesto en el artículo 54 aludido no contiene una enumeración taxativa, sino genérica. Que por otro lado está el bono compensatorio regulado por la jurisprudencia administrativa y judicial. Cita dictámenes de la Dirección del Trabajo (123/ 23.03.19 y 6758/086 del 24.12.2016). No existe error de derecho alguno. En segundo lugar, refiere que el bono está establecido a favor de la trabajadora y no es imponible. Por último, que la fiscalizadora tiene competencia para calificar hechos y aplicar multas según la norma infringida.

Posteriormente, se llama a conciliación a las partes, la que no prospera por los propios motivos argumentado por cada parte.

Que se fijó como hecho pacífico el hecho que se cursó la multa N°4561/19/57, por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente y que el contenido de la misma 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.”*

Que se infringe el art. 58 inciso 5° del CT, y se le aplicó una multa de 40 UTM.

Que es un hecho controvertido de la causa, la naturaleza del bono y la procedencia del descuento.

Luego las partes ofrecen e incorporan sólo prueba documental.

TERCERO: Que, la acción deducida en contra de la multa cursada a la reclamante materia de este procedimiento, es la prevista en el artículo 503 inciso tercero del Código del Trabajo, norma que permite reclamar directamente en contra de las resoluciones de multas que establezcan sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y sus reglamentos cursados por los Inspectores del Trabajo, permitiendo que el tribunal se pronuncie sobre la procedencia de la multa cursada en toda su extensión, y respecto de los fundamentos de hecho como de derecho en que la sanción se apoya.



Que, en cuanto a la sanción cursada en la multa reclamada, se tiene por reproducido su contenido, toda vez que fue transcrito en la motivación que antecede.

Cabe tener presente que refiere la resolución que con ello se infringe el artículo 58 inciso quinto del Código del Trabajo, que dispone lo que sigue:

“... El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.”

CUARTO: Que, de acuerdo a la norma citada como vulnerada por la Inspección del Trabajo en la resolución de multa, ya reproducida, y de conforme la fundamentación fáctica dada, lo que toca entonces, y concentra por lo demás la controversia de autos, es discernir si el Bono compensatorio de sala cuna otorgado a la trabajadora es imponible o no, según si constituye o no remuneración.

QUINTO: Que, a la luz de los antecedentes y probanzas incorporadas por las partes, se desprende que las partes están contestes que la trabajadora Maryory Heinz Ruiz, percibe un bono compensatorio por sala cuna, toda vez que el niño no poder asistir a la misma por circunstancias médicas, razón por la que la empresa paga una suma de dinero por la que compensa el gasto por sala cuna, por otro tipo de cuidados, conforme documento de Pacto de Bono Compensatorio Sala Cuna suscrito por las partes, con vigencia a contar del 25 de abril de 2019, y que se vería reflejado como “Bono Sala Cuna” en la liquidación de remuneraciones. El monto por jornada completa es de \$73.500.- y jornadas parciales por \$36.750.- Que en el caso de autos y según la jornada de trabajo de la trabajadora, es de jornada completa, y sujeto su pago de manera proporcional a los días efectivamente trabajados.

Que según las liquidaciones acompañadas, el concepto indicado aparece entre los haberes totales, e imposables.

SEXTO: Que el artículo 203 del Código del Trabajo, dispone:



“Las empresas que ocupan veinte 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 dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.”.

“Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.”.

“Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, 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”.

“En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas”.

“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”.

“El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación”.

“El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento”.



“El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador”.

“Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial”.

Que del precepto legal transcrito se desprende, en lo pertinente, que toda empresa que ocupe veinte o más trabajadoras deberá mantener salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que las madres dependientas puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años y que igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.

De igual forma, se infiere que distintos establecimientos de empresas, que se ubiquen en una misma área geográfica, pueden de manera conjunta construir o habilitar y mantener salas comunes para atender a los hijos de sus dependientas, previa autorización del Ministerio de Educación.

Además, se colige que el empleador igualmente, cumple con la obligación de otorgar el beneficio en comento, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el cual debe ser elegido por él de entre aquellos que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

Que se ha admitido entonces tres formas en las que se puede darse cumplimiento a la obligación del empleador de disponer de sala:

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 empresas que se encuentran en la misma área geográfica y,

c) *Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.”*



Que en el caso de autos, el empleador acordó con la trabajadora esta última.

Que es importante indicar que el monto a pactar, debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

En cuanto a que si el referido “Bono de Sala Cuna” pagado a la trabajadora, tiene o no, el carácter de imponible”, hay que considerar lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo:

“Se entiende por remuneración 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.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

Que la doctrina administrativa que emana de la Dirección del Trabajo (Ord. N° 4626, de 09.09.2015), ha señalado respecto a si el beneficio en comento constituye remuneración para los efectos del pago de imposiciones, que “de la norma legal recién transcrita, se desprende que para que una contraprestación pueda denominarse remuneración ha de tratarse de dinero o, de modo adicional al dinero, especies avaluables en dinero, teniendo como causa de la misma el contrato de trabajo.

Asimismo, se desprende que claramente no constituirán remuneración aquellas asignaciones que se encuentren dentro de aquellas que especifica o genéricamente se mencionan en el inciso segundo de la norma legal recién transcrita.

Que según lo expuesto, el bono de que se trata, supone el pago de una cantidad de dinero mensual por el monto que resulte apropiado para que la madre trabajadora financie el cuidado del menor en su casa. De esta manera, aparece inequívocamente que la naturaleza del beneficio es de carácter compensatorio, pues busca resarcir a la



trabajadora, en la particular situación analizada, del costo asociado al gasto en que incurriría por el referido concepto”.

Así las cosas, dada la naturaleza compensatoria de un beneficio legal establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, y establecido a modo sustitutivo, desproviste al mismo la naturaleza de remuneración que pretende atribuirle el reclamante.

Lo anterior en razón que por una parte es el empleador el responsable por mandato legal de proporcionar el aludido derecho a sus trabajadoras; y por otra, el derecho a sala cuna es irrenunciable para la trabajadora por cuanto el bien jurídico protegido es la integridad física y psíquica del menor, de modo que su objeto es velar por la debida protección y seguridad de aquel, procurando un adecuado desarrollo, y constituyendo el artículo 203 del Código del Trabajo una disposición integrante de la seguridad social, ha de interpretarse considerando siempre el resguardo del niño o niña, ya que de no ser así se contravendría el espíritu y la finalidad de la ley.

En conclusión, el bono compensatorio de sala cuna que pague el empleador, en cumplimiento de una obligación legal, de conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo, ubicado en el Libro II, denominado “De la Protección a los Trabajadores”, Título II, “De la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar”, en relación al artículo 41 inciso 2°, del Código del Ramo, no reviste el carácter de remuneración, en la medida que se trate de un monto equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permita financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.

En ese mismo sentido se podría concluir que, un valor superior a dicho gasto constituiría remuneración de conformidad al artículo 41 inciso 1 del CT.

Que el hecho de que se pague sin necesidad de rendición de cuenta, en nada altera la naturaleza no remuneracional de dicho bono compensatorio de sala cuna, según lo razonado precedentemente.

Así las cosas, la fiscalizadora conforme sus facultades legales realizó una acertada interpretación de la normativa, de acuerdo a su tenor literal, toda vez que al constatar que un concepto como el bono de sala cuna, se incluyó entre los haberes totales, haciéndolos impositivos, y sobre los que opera entonces los descuentos legales



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

que procede por ley hacer al empleador, mediante retención de dineros que no constituyen remuneración en los términos establecidos en el artículo 41 inciso segundo del CT, constituyen infracción a lo previsto en el artículo 58 inciso 5° del CT, tal como ha quedado en evidencia de los antecedentes presentados por la Inspección del Trabajo de Santiago Poniente, incurriendo en las infracciones legales señaladas, razón por la que se desechara la reclamación.

SEXTO: Que el resto de las probanzas analizadas que fueron conforme lo ordena la ley, en nada muta la conclusión arribada.

Por las anteriores consideraciones y lo dispuesto en el artículo 5, 7, 10, 496, 500, 501, 503 y siguientes, del Código del Trabajo, **se declara:**

- 1.- Que **se RECHAZA** la reclamación de multa impetrada.
- 2.- Que se condena en costas al reclamante, las que se regulan en \$500.000.-

RIT I-51-2020

Dictada por doña Andrea A. Iligaray LLanos, Jueza Titular del Primer Juzgado del Trabajo.

En Santiago a seis de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

