

Santiago, veintiocho de marzo de dos mil veinticinco

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece HÉCTOR SAMUEL GARRIDO CHARME, abogado, cédula nacional de identidad No 18.022.267-7, en representación, según se acreditará, de la empresa WABO SPA., ambos domiciliados para estos efectos en Santa Beatriz No 111, comuna de Providencia, Región Metropolitana., quien de conformidad a lo dispuesto en el artículo 503 y siguientes del Código del Trabajo, vino en interponer reclamo judicial en contra de la Resolución de Multa N° 8659/24/45 de fecha 31 de agosto de 2024, notificada a la empresa que representa el día 5 de septiembre de 2024 a través de correo electrónico conductor, en virtud de la cual se aplicó a la empresa que representa una multa a beneficio fiscal por un monto de 140 Unidades Tributarias Mensuales, la que fue cursada por la fiscalizadora doña Tamara Andrea Henríquez Prado, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, representada para estos efectos por su Inspectora Comunal doña Daniela Andrea Allende Muñoz, abogada, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Providencia No 1275, comuna de Providencia, Región Metropolitana, solicitando que sea dejada sin efecto, ya que su representada no ha cometido infracción alguna a la legislación laboral, habiéndose dictado esta Resolución de Multa con manifiestos errores de hecho y de Derecho, según se explicará a continuación y se demostrará en el curso de la tramitación de este juicio. I. ANTECEDENTES DE HECHO 1. Con fecha 31 de agosto de 2024, prescindiendo absolutamente de lo pactado por las partes en el referido instrumento, la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia cursó a su representada una multa de 140 Unidades Tributarias Mensuales, mediante Resolución Administrativa N° 8659/24/45, sancionándola por la siguiente infracción: “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: QUE LA TRABAJADORA CAROLINA ALEJANDRA RUIZ RUÍZ, RUN 13968948-8, CUENTA CON CERTIFICADO MÉDICO EXTENDIDO POR EL MÉDICO TRATANTE GERARDO FLORES HENRÍQUEZ PEDIATRA NEONATÓLOGO, INSCRIPCIÓN COLEGIO MÉDICO 9536-2, DÓNDE CERTIFICA QUE SU HIJO SE



ENCUENTRA IMPOSIBILIDAD DE ASISTIR A SALA CUNA, POR BRONQUITIS OBSTRUCTIVA A REPETICIÓN, Y POR CUYAS CIRCUNSTANCIAS SE PACTO DE BONO COMPENSATORIO CUYO MONTO ALCANZA LA SUMA DE \$200.000 (DOSCIENTOS MIL PESOS), CUYA JORNADA ORDINARIA ES DE 40 HORAS SEMANALES. EN DICTÁMENES No 1465 DEL 20.11.2023; No 1064 DEL 17.06.2022, No 746 DEL 22.05.2023, No 787 DEL 05.06.2023, No 189 DEL 05.06.2023, Y No 850 DEL 14.06.2023, ESTABLECEN QUE EN CUALQUIERA DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE HACEN PROCEDENTE QUE LAS PARTES CONVENGAN EL OTORGAMIENTO DE UN BONO COMPENSATORIO A LA CUNA, EL MONTO ACORDADO DEBE SER EQUIVALENTE O COMPENSATORIO DE LOS GASTOS QUE IRROGARÍA AL EMPLEADOR EL OTORGAMIENTO DE DICHO BENEFICIO EN LA MEDIDA QUE ÉSTE PERMITA LA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL MENOR. EN EFECTO, LA ENTREGA DE UN BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA CUMPLE UN ROL DE REEMPLAZO DE UN BENEFICIO LEGAL ESTABLECIDO DENTRO DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR. ESTE BONO NO REPRESENTA UNA SUMA DE DINERO EQUIVALENTE O COMPENSATORIA DE LOS GASTOS QUE IRROGA LA ATENCIÓN DEL MENOR ALONSO LEÓN PRADENAS RUIZ EN UN ESTABLECIMIENTO DE TAL NATURALEZA, SITUACIÓN QUE DERIVA EN QUE LA EMPRESA NO ESTARÍA DANDO CUMPLIMIENTO POR EQUIVALENCIA A LA OBLIGACIÓN DE OTORGAR SALA CUNA A LA MADRE, EN CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO No 203 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. POR CONSIGUIENTE, LA SUMA QUE PAGÓ EL EMPLEADOR POR CONCEPTO DE BONO COMPENSATORIO ES INSUFICIENTE PARA CUBRIR LOS GASTOS DE SALA CUNA DE LA TRABAJADORA.” 2. De acuerdo al referido acto administrativo reclamado, su representada habría infringido las siguientes normas: II. CUESTIONES DE HECHO RELEVANTES PLANTEADAS POR LA RECLAMADA EN SU ACTO ADMINISTRATIVO. CONSIDERACIONES. 1. Indica que parte no desconoce que los hechos contemplados por el fiscalizador efectivamente gozan de presunción de veracidad de conformidad al artículo 23 del DFL N°2 de 1967 -ley orgánica de la Dirección del Trabajo-, de manera que la carga probatoria corresponde a su parte en



tanto reclamante. 2. No obstante aquello, señala que es relevante indicar que, sin perjuicio de ello, la Inspección reclamada establece ciertos hechos de importancia con incidencia argumental y motivacional del acto administrativo que merecen ser anotados:

a) Que la trabajadora Carolina Ruiz detenta un certificado médico en el que se certifica que su hijo se encuentra imposibilitado de asistir a sala cuna por bronquitis obstructiva a repetición. Este documento le fue exhibido a la funcionaria de la Dirección del Trabajo, así como el nacimiento del niño. De tales documentos es posible extraer, a su vez, lo que sigue: a.1. Del certificado del médico tratante, en efecto, se extrae la imposibilidad que el niño asista a sala cuna. Pero no agrega cuestión de importancia para el contexto, cual es que esta imposibilidad se certifica hasta que el niño cumpla 1 AÑO DE EDAD. Tampoco refiere la fiscalizadora la fecha de extensión del documento: 13 de enero de 2024 (13/1/2024) a.2. Esta última fecha debe ser tomada presente al alero del certificado de nacimiento del niño, el cual refiere como información que, además de ser doña Carolina Ruiz su madre, se indica que nació el 13 de enero de 2024. b) Establece el acto administrativo que se impugna que fruto de lo anterior SE PACTÓ UN BONO COMPENSATORIO DE \$200.000.- Es interesante esto pues, como se indicaba, si bien esta clase de hechos gozan de presunción de veracidad, lo cierto es que, a diferencia de todas las trabajadoras que, demostrando la imposibilidad de llevar a sus hijos a sala cuna, firman libre y espontáneamente un acuerdo y se les paga tal bono compensatorio, la Sra. Ruiz en plena licencia médica manifestó su aceptación. Ciertamente, quedó pendiente la suscripción del anexo. Empero, de esto derivó en que a partir del mes de julio de 2024 se le comenzó a pagar el bono compensatorio de sala cuna. Es del caso indicar, que tal información respecto de la Sra. Ruiz -ausencia de anexos, justificación de ello y liquidaciones de remuneración- le fueron entregados a la fiscalizadora actuante. Curioso es que haya determinado que SOLO respecto de la Sra. Ruiz se haya concluido que se pactó un bono de cuantía insuficiente. Enseguida, es importante recalcar que el objeto de la presente multa NO ES QUE LA EMPRESA NO CUMPLA CON LAS DEMÁS HIPÓTESIS DE OTORGAMIENTO DE SALA CUNA establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo. No es sancionada por no cumplir con el artículo 203 del Código del Trabajo en las posibilidades de otorgamiento del derecho a sala cuna, pues solo lo es “de acuerdo con el siguiente detalle” al modo indicado en la multa, esto es, por resultar insuficiente el monto “acordado”. III. SIN PERJUICIO DE LO ANTERIOR, INEXISTENCIA TÍPICA DE LA INFRACCIÓN CONSTATADA POR



LA INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO PROVIDENCIA EN LA RESOLUCIÓN DE MULTA N° 8568/19/64. Manifiesta que la entidad reclamada, señala en el acto administrativo impugnado que su representada habría infringido el artículo 203 del Código del Trabajo que dispone lo siguiente: “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. Indica que 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.” De la normativa legal transcrita, se desprende que existiendo el presupuesto que allí se señala, es decir, tener contratadas 20 o más trabajadoras por la empresa, el empleador puede cumplir la obligación de disponer de sala cuna únicamente de tres formas: 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 encuentren en la misma área geográfica; y c) pagando directamente los gastos de la



sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. No siempre es posible o económicamente viable que un empleador cuente con su propia sala cuna. Es por ello por lo que se permite que éstos se organicen para tener una sala cuna para la atención de los hijos de trabajadoras de empresas que se encuentren en un mismo sector geográfico, y también se autoriza que el empleador contrate dicho servicio con alguna sala cuna de su elección. Sin embargo, el legislador no ha considerado la situación de las madres cuyos hijos padezcan problemas médicos que aconsejen no enviarlo a sala cuna, tal como en el caso de marras. Expone que en efecto, el referido artículo no establece ninguna obligación para el empleador en orden a pagar a sus trabajadoras una asignación compensatoria mensual, que reemplace el beneficio de sala cuna al cual ellas tienen derecho conforme a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, en caso que las condiciones de salud y los problemas médicos de los hijos menores de dos años le impidan asistir a la sala cuna, y menos que esa circunstancia se acredite con el respectivo certificado médico, que establezca el diagnóstico del menor y el período de tiempo durante el cual éste no podrá asistir al establecimiento proporcionado por la empresa si ofrece el pago de un asignación compensatoria de sala cuna, para aquellas que no puedan hacer uso del beneficio por las circunstancias señaladas en este párrafo. Tal asignación se regirá de acuerdo con el monto que en definitiva pacten las partes, en virtud de la autonomía de la voluntad. Para esos casos, la Dirección del Trabajo, llenando el vacío legal, ha interpretado la norma, para lo que exige que la situación del menor sea certificada por un “facultativo competente que así lo prescriba”. Así, en esos casos permite a la madre y al empleador pactar “el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna”. EL PUNTO ESTRIBA EN QUE MALAMENTE PUEDE CONSIDERARSE QUE LA LEGISLACIÓN CONTEMPLA COMO TIPO ASOCIABLE A NO OTORGAR SALA CUNA, EL QUE LA MADRE DEL NIÑO NO CONCUERDE CON SU EMPLEADOR UN MONTO, Y LUEGO LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO DESTILE INSUFICIENCIA DE LOS MONTOS PACTADOS. La norma citada no hace mención del pago del bono de compensatorio ni la suficiencia de este, no siendo correcto sancionar por incumplimiento del artículo 203 del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo debe regirse por el Derecho Administrativo Sancionatorio y el principio de tipicidad que regula la imposición de sanciones administrativas, no siendo posible extender o suponer que la



sanción es insuficiente conforme se indica, puesto que no fue mencionada en la resolución el parámetro desde el cual se evalúa la suficiencia. Coligada con la tipicidad se encuentra el fundamento administrativo de la sanción. Tal, es una condición objetiva de validez del acto administrativo, puesto que le provee del fundamento necesario para conformar el incumplimiento que se reprocha al administrado. Adicionalmente, la fiscalizadora que cursó la multa reclamada ha vulnerado, entre otras, las normas contempladas en los artículos 16 y 41 de la ley No 19.880, así como también se ha infringido el debido proceso, toda vez que, al sustentar sobre circunstancias falaces los fundamentos de la infracción, ha dejado en indefensión al reclamante, de conformidad a lo establecido en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República (Sentencia Rit N° I-381-2015 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt). Todo acto administrativo debe ser fundado, pues de lo contrario, la falta de fundamentación -o la falsedad objetiva de los antecedentes en el mismo- impide el legítimo derecho de defensa del particular al verse sancionado en ese escenario por una autoridad administrativa cuyas conclusiones vienen dotadas de una presunción de veracidad. Las resoluciones que emanen del Director del Trabajo, han de pronunciarse fundadamente, sobre la base y dentro del marco de las competencias y atribuciones conferidas constitucionalmente. Agrega que la ausencia de información suficiente en la redacción de la misma multa vulnera el artículo 11 de la ley 19.880, que consigna el principio de imparcialidad consagrado en la legislación tanto la sustanciación del procedimiento como en las decisiones que adopte y el principio de transparencia y publicidad, consagrado también en el artículo 16, que establece que el procedimiento administrativo se tramitará con transparencia de manera que permite y promueve el conocimiento y contenido y fundamento de la decisiones que se adopten (Sentencia Rit N° I-275-2015).

IV. EL MONTO DEL BONO COMPENSATORIO: LA PRIMACÍA DE LA AUTONOMÍA CONTRACTUAL. Expone que en el acápite anterior, se explicó en detalle que su representada no infringió la normativa que la entidad reclamada invocó como sustento de la multa, y que éste derecho a sala cuna no ha sido ejercido por la trabajadora Sra. Ruiz respecto de su hijo, por razones que no son imputables a su representada. Es más, es ella misma quién no satisfecha con el monto, no obstante manifestar su satisfacción respecto de este, decide interponer reclamo ante la entidad administrativa. Ello, como se indicaba, en caso alguno da pábulo a la Dirección del Trabajo para, recalco el verbo, INVENTAR un tipo infraccional, para luego



establecer que allí no hay suficiencia en la cuantía de los montos. La Resolución de Multa Administrativa que se reclama soslaya el hecho que su representada si cumplió con su obligación de poner a disposición de la trabajadora el beneficio de sala cuna, quién no ha podido llevar su hijo a dicho establecimiento. Ello, mediante la forma alternativa consignada en el Dictamen N° 2185 de fecha 23 de mayo de 2017 de la Dirección del Trabajo, que dispone que en la medida en que las trabajadoras se encuentren en alguna de las situaciones ya tratadas en el párrafo III de esta presentación y que, por tanto, no puedan ejercer el derecho a sala cuna bajo alguna de las modalidades del artículo 203 del Código del Trabajo, podrán PACTAR con su empleador un bono compensatorio de sala cuna, cuyo monto debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o permitir solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios respectivos. Dicha doctrina ha sido actualizada el 26 de febrero de 2021, donde la Dirección del Trabajo, reiteró y complementó su doctrina administrativa en cuanto al beneficio de sala cuna en tiempos de alerta sanitaria a través del Dictamen 678/5, señalando expresamente que ante la imposibilidad del empleador de cumplir la obligación de otorgar sala cuna a los trabajadores y no siendo posible tampoco cumplir a través de alguna de las alternativas legales establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo, se habilita la posibilidad a las partes de ACORDAR el pago de un bono compensatorio que permita resguardar la salud de los menores beneficiarios durante el período de la crisis sanitaria. Esto es lo que ocurrió, se dio EFECTIVAMENTE un pacto, del que a partir del mes de julio de 2024 se dio el pago del bono compensatorio. Expresamente, el dictamen No 2185 de fecha 23 de mayo del 2017 de la ahora reclamada, esgrime lo siguiente: ““(…) el certificado extendido por un facultativo competente constituye un antecedente suficiente para que las partes acuerden, en cuyo caso el monto convenido debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irroga la atención del menor en una sala cuna o bien permita solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste el servicio respectivo”. De modo alguno el certificado del facultativo ampara a la entidad fiscalizadora a anteponerse a la voluntad de las partes de la relación de trabajo. Derechamente, qué duda cabe, la entidad fiscalizadora ha actuado fuera de las atribuciones que le dota la ley. Adicionalmente, no es posible desentenderse del hecho, que la entidad reclamada no indica el parámetro de suficiencia desde el cual se establece



una consideración como la de la multa. Dicho de modo diverso, la fiscalizadora no indica cual sería el parámetro estimado como suficiente, v.gr. valor de la mensualidad de una sala cuna en la comuna en la que se domicilia la trabajadora y/o su hijo, el promedio de los valores de tales establecimientos en tal o cual comuna o comunas, etc. En ese sentido, la multa tampoco se basta a sí misma. No obstante no ser este el objeto de la presente reclamación, el monto que la empresa ha pagado a QUIENES EFECTIVAMENTE HAN LLEGADO A ACUERDO POR BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA no infringe ninguna norma legal, ya que, si su representada cumplió con su obligación legal de poner a disposición de las trabajadoras individualizadas en el acto administrativo que se impugna, el servicio de sala cuna bajo la modalidad del inciso 5o del artículo 203, y éstas, por razones de salud de sus hijos menores, no pueden ejercerlo materialmente, el pago de un eventual bono o asignación compensatoria, se regirá por el principio de la autonomía de la voluntad. En efecto, el artículo 1545 del Código Civil prescribe lo siguiente: “Todo contrato legalmente celebrado por las partes es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”. Por su parte, el inciso final del artículo 5o del Código del Trabajo establece lo siguiente: “Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”. En consecuencia, la trabajadora objeto de la multa dentro de la esfera de su autonomía individual, regulada en los señalados artículos, y tomando en consideración la imposibilidad de ella de ejercer el derecho de sala cuna, ACEPTÓ EL PAGO DE UN BONO COMPENSATORIO POR \$200.000.-. Empero, y fuera de sus atribuciones, la Dirección del Trabajo ha asumido en que el valor del bono es insuficiente como para compensar los gastos que impliquen el cuidado del menor en su domicilio. Argumenta que la empresa, como ya se ha señalado, colocó a disposición de la trabajadora inhibida por razones de salud de su hijo, un bono compensatorio que la trabajadora rechazó. Por tanto, la obligación contenida en la ley fue cumplida por su representada, lo que trae como consecuencia que tanto el bono compensatorio en sí, como su monto, escapen del marco del cumplimiento normativo al que se encuentra sujeto el empleador, debiendo regularse la procedencia y monto del mismo, sobre la base de la autonomía y libertad contractual de las partes, la que en este caso es de carácter individual. V. EL MONTO DE LA MULTA N° 8659/24/45 DE LA INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE



PROVIDENCIA EXCEDE DEL VALOR CONTEMPLADA EN LA LEY. En el hipotético e improbable caso que se rechace lo expresado anteriormente, en subsidio solicitan que el rango de multas que se aplique para sancionar a la reclamante, sea el señalado en el artículo 208 del Código del Trabajo. En efecto, el referido artículo 208 señala lo siguiente: “Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia. En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194. Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras. Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.” Siendo absolutamente claro el tenor del artículo en estudio, resulta inexplicable que se haya sancionado a su representada con una multa de 140 Unidades Tributarias Mensuales, ya que la ley señala claramente que el valor de la multa por la infracción en comento oscila entre las 14 y las 70 Unidades Tributarias Mensuales, pudiéndose duplicar verificándose reincidencia en el incumplimiento, circunstancia que no ocurrió, y que tampoco fue constatada por la fiscalizadora. En consecuencia, de forma subsidiaria, para el evento improbable que se rechace los argumentos invocados en el reclamo judicial para dejar sin efecto la Resolución Administrativa cursada, solicitan que el rango de multas que se utilice para sancionar a su representada sea el señalado en el referido artículo 208, y dentro de este rango, solicita se aplique a su representada la multa de menor valor. Previas citas legales y jurisprudenciales termina solicitando al Tribunal se sirva tener por interpuesto el presente reclamo judicial en contra de la Resolución Administrativa N° 8659/24/45, de fecha 31 de agosto de 2024, en virtud de la cual se aplicó a la empresa que representa una multa a beneficio fiscal por un monto de 140 Unidades Tributarias Mensuales, cursada por la fiscalizadora doña Tatiana Ximena Barría Vargas, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, representada para estos efectos por su Inspectora del Trabajo doña Daniela Allende Muñoz, todas ya



CXUXXTOOWX

individualizados, admitirlo a tramitación, acogerlo en todas sus partes, declarando en definitiva lo siguiente: 1° Que se deja sin efecto la Resolución de Multa Administrativa N° 8659/24/45 emanada de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, por haber incurrida ésta en un manifiesto error de hecho y/o de derecho al cursar la misma, de acuerdo a los argumentos de hecho y fundamentos de derecho invocados en esta presentación 2° En subsidio de lo anterior, en el evento improbable que se rechacen los argumentos invocados en el reclamo judicial para dejar sin efecto la Resolución Administrativa N° 8659/24/45, se resuelva que el rango de multas que se debe utilizar para sancionar a su representada, es el señalado en el artículo 208 Código del Trabajo, y dentro de este rango, se aplique a su representada la multa de menor valor. 3° Que se condena a la reclamada al pago de las costas del reclamo.

SEGUNDO: Que estando dentro de plazo comparece PABLO ANDRES MOREIRA LUMBRERA, abogado por la reclamada en autos sobre Reclamación Judicial de Resolución Administrativa, quien vino en contestar el reclamo judicial deducido por don HECTOR GARRIDO CHARME, en representación de WABO SPA, en contra de la Resolución de multa reclamada N° 8659/2024/25 -1 , solicitando desde ya su completo rechazo, todo con expresa condenación en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y derecho que expuso: indica que es necesario hacer presente que la multa de autos se origina producto de una denuncia efectuada de forma anónima por una trabajadora de la empresa quien señala como hechos de la materia denunciada que el empleador no otorga el beneficio de sala cuna, en tal sentido la trabajadora relata que la empresa decide no otorgar el beneficio y pagar unilateralmente y sin consultar a la trabajadora un bono compensatorio de sala cuna por la suma de sólo \$200.000.- el que le resulta insuficiente. De esta forma, la fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia procedió a efectuar fiscalización, poniéndose en contacto con la trabajadora denunciante quien señala: “Que se encuentra con licencia médica psiquiátrica debido a una depresión post parto; además comenta que su embarazo fue de alto riesgo y con anterioridad a él había sufrido 2 pérdidas ...lo que le contrajo lo actual. Indica que su bebe tiene certificado médico para no asistir a sala cuna debido a que fue prematuro y es más propenso a las enfermedades y virus. Expone que en una primera instancia la empresa o persona de Recursos humanos de la empresa le dio la respuesta que ella no tenía derecho al bono compensatorio; posterior a ello después solo le



indicaron que se le pagara \$200.000, el costo de las salas cunas en su comuna esta entre los \$498.000 y \$520.000”. Revisado el historial de multas y fiscalizaciones efectuadas a la empresa se constata que: Posteriormente la fiscalizadora concurre a la casa matriz de la empresa fiscalizada en la comuna de providencia, lugar en que informo el motivo de la fiscalización realizando una muestra de trabajadores, acta de inicio de procedimiento de fiscalización firmada por doña Katiuska Casanova, analista de recursos humanos de la empresa. En dicha oportunidad y con objeto de llevar a cabo su labor fiscalizadora, la funcionaria requirió una serie de documentos al representante de la empresa, a quien expone e informa el motivo de la fiscalización mediante formulario Anexo, documento leído y firmado, solicitando posteriormente a esta persona, además, la exhibición de la documentación laboral pertinente. En el proceso de fiscalización en relación con las materias investigadas se constató: 1.- Que a la trabajadora le asistía el derecho de sala cuna, lo anterior al contar la empresa con más de 20 trabajadoras mujeres. 2.- Que consultado sobre lo reclamado por la trabajadora, la señora Katiuska declaró en primera instancia que “no sabía en qué consistía el Bono ni tampoco los montos entregados ni a quienes”, por lo que solicita apoyo de una de sus colegas y mencionan que “no tienen convenio con ninguna sala cuna debido a que es una empresa en donde la gran mayoría de los trabajadores son de terreno a lo largo de chile ; por esa razón determinaron ellos como empresa pagar el BONO COMPENSATORIO POR UN MONTO DE \$200.000“. Se le pide una declaración en cómo y en base a que se realizó el cálculo para el pago de dicho bono la respuesta fue la siguiente:” el monto pactado dice relación con un previo estudio de los valores de sala cuna y del acuerdo expreso entre el empleador y cada trabajadora, quienes manifestaron su total conformidad con el mismo”. 3.- Se constata respecto de la denunciante que la empresa entrega un bono compensatorio de sala cuna equivalente a la suma de \$200.000.- pesos, bono que no se encuentra pactado (escriturado) en documento alguno con la trabajadora. 4.- Que como política de la empresa no se cuenta con convenio sala cuna, ya que debido a que la mayoría de los trabajadores prestan servicios a lo largo de Chile, la empresa determinó entonces pagar a todas ellas este bono compensatorio por la suma de \$200.000. 5).- Que de acuerdo a lo dispuesto en los incisos 1º, 3º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo y según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en el Dictamen N°59/2 de 07.01.2010, la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de las siguientes alternativas: -Creando y



manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo; -Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentren en la misma área geográfica y, -Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. Plantea que por su parte, la doctrina de esta Dirección, analizada, entre otros en el Ordinario N°698, de 10.05.2023, ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad supuestamente equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, teniendo presente, además, que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable. Sin perjuicio de lo expresado, este Servicio ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, que autorizan, en determinados casos, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, atendidas las especiales características de la prestación de servicios o condiciones laborales de la madre, teniendo presente para ello diversos factores, entre ellos como ocurre, a vía de ejemplo, con aquellas que laboran en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles -Junji-, que actualmente debe entenderse por el Ministerio de Educación; en faenas mineras ubicadas en zonas alejadas de centros urbanos, quienes durante la duración de éstas viven separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos, y/o en turnos nocturnos. Se ha considerado, asimismo, dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, los problemas de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que les impide su asistencia a tales establecimientos; como es el caso de la trabajadora denunciante. De lo expuesto, se desprende que en las circunstancias excepcionalísimas descritas en el párrafo anterior, se ha autorizado, que las partes acuerden la entrega de un bono compensatorio del beneficio en estudio, dado que la ocurrencia de algunas de las situaciones descritas haría imposible que el empleador pueda cumplir con el otorgamiento del derecho referido utilizando alguna de las tres alternativas indicadas en los párrafos que anteceden, lo cual en ningún caso implica la renuncia de la trabajadora al beneficio en comento. Cabe manifestar que la doctrina sustentada al respecto se encuentra fundamentada en el interés superior del menor y justifican por consiguiente, que en situaciones excepcionales, debidamente ponderadas, la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas



CXUXXTOOWX

condiciones, pueda pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando aquella no está haciendo uso del beneficio, a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente. De esta manera, 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 de carácter irrenunciable, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales, por aplicación del inciso 2° del artículo 5 del Código del Trabajo, por cuanto el bien jurídico contemplado en la preceptiva en análisis 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 anotado artículo 203 del Código del Trabajo una disposición integrante del sistema de seguridad social. En ese sentido, este precepto 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. Manifiesta que precisado aquello, debemos recordar que el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador y que, a su vez, el pago de un bono compensatorio de sala cuna, constituye el cumplimiento de dicha obligación, a través de un medio equivalente, cuyo desembolso debe efectuarse en forma íntegra por aquel. Además de recordar que dicho monto no constituye remuneración. Cabe hacer notar, que el monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral. Aplica criterio Ordinario N°1518, de 28.04.2020. Ahora bien, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, señaló que "el monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral". Afirmando que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna, o del bono que lo compense en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo. 6).- Plantea que por lo anterior la fiscalizadora según da cuenta el informe de exposición de fiscalización, refiere se realizaron 3 cotizaciones en Jardines de la comuna de Puerto Montt para tener una referencia constatando los siguientes valores a pagar (cotizaciones se adjuntan al informe): Además, se deja presente en el informe que el promedio de las salas cuna y jardín infantil en la Comuna de Providencia son



\$450.000. De esta manera, y como lo señala el Ordinario N°2167 23.05.2017 si al analizar, en el caso concreto, que el monto que se propone pagar por concepto de sala cuna, a la luz de lo expuesto precedentemente, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de un menor en un establecimiento de tal naturaleza, situación que derivaría en que el empleador no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, corresponde su fiscalización con el objeto que la Inspección del Trabajo respectiva verifique directamente y en terreno, el cumplimiento del beneficio de sala cuna por parte de la empresa. 7).- De esta manera, el monto que se propondría pagar por concepto de sala cuna, de \$200.000.- (dos cientos mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que el empleador, no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo. Ahora bien, señalar que no puede desconocer la empresa que conforme a lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo los derechos de los trabajadores son irrenunciables mientras subsista la relación laboral. En este sentido, **EL EMPLEADOR SE ENCUENTRA OBLIGADO A OTORGAR EL BENEFICIO** de sala cuna a sus trabajadoras que lo necesiten, y además, tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir con su obligación, es decir, si la forma en que lo otorga, se torna imposible para dar íntegro cumplimiento al beneficio, deberá solucionar el problema implementado otra modalidad, persistiendo la obligación de otorgar el beneficio en la forma que resulte realizable. En tal sentido plantea la reclamante el beneficio de Sala cuna como un inconveniente para las trabajadoras, olvidando que es la empresa quien debe asegurar que la sala cuna funcione mientras la trabajadora preste servicios, y pretendiendo endosar esta obligación legal en sus trabajadoras, lo que claramente resulta contrario a las normas laborales. Que el espíritu de las reglas que regulan esta materia se inspira en la idea de que la empresa y la sociedad deben garantizar a las mujeres trabajadoras la compatibilidad entre el trabajo que realizan y la maternidad. En este sentido al no otorgar el beneficio de sala cuna, pagar un bono compensatorio respecto del cual se efectuaron descuentos por encontrarse la trabajadora con licencia médica, y al no pagar complementariamente a las trabajadoras el valor de la



misma, endosa en la trabajadora una responsabilidad que por ley le corresponde a él de conformidad a las reglas imperativas que regulan la materia. Por su parte, y como se señaló, el empleador debe buscar la mejor forma de dar cumplimiento a este beneficio respecto de sus trabajadoras, es decir, en la especie, resulta extraño que la empresa no de integro cumplimiento al pago de la sala cuna en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 inciso 5 del Código del Trabajo. En atención a los hechos constatados por la fiscalizadora que han sido relatados precedentemente se cursa la multa por: 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: QUE LA TRABAJADORA CAROLINA ALEJANDRA RUIZ RUIZ, RUN 13968948-8, CUENTA CON CERTIFICADO MEDICO EXTENDIDO POR EL MÉDICO TRATANTE GERARDO FLORES HENRIQUEZ PEDIATRA-NEONATOLOGO, INSCRIPCIÓN COLEGIO MÉDICO 9536-2, DONDE CERTIFICA QUE SU HIJO SE ENCUENTRA IMPOSIBILITADO DE ASISTIR A SALA CUNA, POR BRONQUITIS OBSTRUCTIVA A REPETICIÓN , Y POR CUYAS CIRCUNSTANCIAS SE PACTÓ DE BONO COMPENSATORIO CUYO MONTO ALCANZA LA SUMA DE \$200.000 (DOS CIENTOS MIL PESOS), CUYA JORNADA ORDINARIA ES DE 40 HORAS SEMANALES. EN DICTAMEN DICTÁMENES N°1465 DEL 20/11/2023 ; N°1064 DEL 17.06.2022, N°746 DEL 22.05.2023, N°787 DEL 05.06.2023, N°789 DEL 05.06.2023, Y N° 850 DEL 14.06.2023, ESTABLECEN QUE EN CUALQUIERA DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE HACEN PROCEDENTE QUE LAS PARTES CONVENGAN EL OTORGAMIENTO DE UN BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA, EL MONTO ACORDADO DEBE SER EQUIVALENTE O COMPENSATORIO DE LOS GASTOS QUE IRROGARÍA AL EMPLEADOR EL OTORGAMIENTO DE DICHO BENEFICIO EN LA MEDIDA QUE ESTE PERMITA LA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL MENOR. EN EFECTO, LA ENTREGA DE UN BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA CUMPLE UN ROL DE REEMPLAZO DE UN BENEFICIO LEGAL ESTABLECIDO DENTRO DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR. ESTE BONO NO REPRESENTA UNA SUMA DE DINERO EQUIVALENTE O



COMPENSATORIA DE LOS GASTOS QUE IRROGA LA ATENCIÓN DEL MENOR ALONSO LEON PRADENAS RUIZ EN UN ESTABLECIMIENTO DE TAL NATURALEZA, SITUACIÓN QUE DERIVA EN QUE LA EMPRESA NO ESTARÍA DANDO CUMPLIMIENTO POR EQUIVALENCIA A LA OBLIGACIÓN DE OTORGAR SALA CUNA A LA MADRE TRABAJADORA, EN CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO N° 203 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. POR CONSIGUIENTE, LA SUMA QUE PAGO EL EMPLEADOR POR CONCEPTO DE BONO COMPENSATORIO ES INSUFICIENTE PARA CUBRIR LOS GASTOS DE SALA CUNA DE LA TRABAJADORA. Cabe señalar que de estas situaciones se dejó constancia en las actas de fiscalización respectivas, documentos que de acuerdo al artículo 23 de D.F.L. N° 2 de 1967 de Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo gozan de presunción legal de veracidad, que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial y que en concordancia con lo establecido en el artículo 1.698 del Código Civil, determina que la carga de la prueba corresponderá a la reclamante, quien deberá probar que su actuar se ajustó a la legalidad vigente. De esta forma ante los hechos constatados, no se da cuenta en forma alguna de la existencia del error de hecho que alega la contraria, así tampoco se da cuenta que la multa se encuentre muy generalizada, o que exista una pretendida inexistencia de la infracción, más aun si se considera que se otorgó un plazo extraordinario a la empresa para que esta pudiera enmendar la infracción, muy por el contrario consta del proceso de fiscalización como ya se ha señalado la infracción de lo dispuesto en los artículos 203 inciso 5° y 208 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506, por la cual se cursaron las multas. De esta forma las actuaciones de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, han sido el resultado del ejercicio de facultades fiscalizadoras conferidas a dicho organismo por el artículo 505 del Código del Trabajo, que establece "La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen" y también establecidas en el Artículo 5 del DFL N° 2 de 1967 que contiene la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, disposición que le otorga la función de "Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República". Ello se encuentra a su vez complementada con lo previsto en el artículo 503 del Código del Trabajo, el que consagra la facultad de aplicar las sanciones de carácter administrativo



por la Inspección del Trabajo, cuando se constaten infracciones de carácter laboral. No puede pretender la reclamante aplicar una autonomía contractual, si primero no existe contrato o anexo alguno sobre que la trabajadora este de acuerdo con este cumplimiento por equivalencia de la sala cuna y segundo, cuando el artículo 5 del Código del Trabajo impide expresamente la renuncia de los derechos laborales, se trata aquí de una norma de orden público laboral que no puede ser renunciada por el trabajador. Indica que la actividad fiscalizadora realizada por este servicio se ha encuadrado dentro de las facultades establecidas legalmente, expresándose en la multa los fundamentos para cursar la infracción, cita jurisprudencia que avala su tesis y que es concordante con el principio de protección de maternidad, evitando de esta forma que se lesionen bienes jurídicos importantes para los trabajadores y para el caso de autos se afecte además la integridad física y psíquica de los mismos, no siendo válida la limitación por vía del acuerdo de voluntades, respecto de derechos que tienen el carácter de irrenunciables mientras subsista la relación laboral, como pretende la reclamante, es más para el presente caso dicho acuerdo ni siquiera existe. Sumado a lo anterior el monto del Bono compensatorio por la suma de \$200.000 tampoco cubre el valor del costo de contar con una sala cuna, razón por la cual tampoco puede entenderse por cumplida la obligación del artículo 203 del Código del Trabajo, sin que pueda entenderse que aquí opere una renuncia del derecho en base a la decisión unilateral de la empresa de pagar este bono por un monto inferior al costo real de una sala cuna, puesto que como se señaló se trata de un derecho irrenunciable conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo. En cuanto a la alegación planteada de exceso de cuantía de la multa debemos señalar que la misma debe ser rechazada toda vez que la misma ha sido impuesta conforme a la gravedad de la infracción cursada y al tamaño de la empresa fiscalizada. En tal sentido el propio artículo 506 del Código del Trabajo, dispone que las sanciones serán aplicadas según su gravedad, y quien debe determinar aquella, atendido que es el órgano facultado por la ley para fiscalizar y sancionar el cumplimiento de la normativa laboral es la Dirección del Trabajo, estableciendo los criterios de gravedad en el denominado “Tipificador de infracciones”. Luego, correspondiendo la infracción sancionada a una de carácter gravísima, la sanción aplicada se ajusta totalmente a los parámetros legales de tamaño de la empresa y gravedad de la infracción. En relación con el “Tipificador de infracciones” que corresponde al documento en el cual la Dirección del Trabajo, en ejercicio de su facultad legal, ha categorizado cada una de las posibles infracciones a la normativa



laboral, se hace presente que dicho documento se encuentra disponible en la página web de la Dirección del Trabajo, siendo en esos términos, un documento público, al que puede acceder la reclamante. En base a lo anterior, no correspondería acceder a la petición subsidiaria de rebaja de las multas, debiendo mantenerlas en el monto cursado, primero al no haber antecedente alguno que justifique dicha petición, y por otro lado, atendido a que el monto aplicado se ajusta plenamente a lo establecido en la ley laboral vigente. Por último, si lo que quiere argumentar la reclamante en cuanto a su petición de rebaja, por una supuesta corrección, deberá tenerse presente que este tipo de requerimientos, son propios de las alegaciones de una solicitud de reconsideración administrativa de la multa, en relación al artículo 511 y 512 del Código del Trabajo y no de un Reclamo de Multa Administrativa accionado por el artículo 503 del mismo cuerpo legal. En consecuencia, respecto de la resolución de multa N° 3461/2016/17 – 1, esta se ha ajustado plenamente a derecho, no correspondiendo que aquella sea dejada sin efecto, o rebajada por esta vía en virtud de los argumentos que fueron esgrimidos por la reclamante. Previas citas legales y jurisprudenciales termina solicitando que en mérito de lo expuesto se sirva el Tribunal tener por contestado el reclamo de autos, rechazándolo en todas sus partes.

TERCERO: Que en la etapa procesal pertinente se celebró la preparatoria de estilo, conciliación no se produjo y acto seguido el Tribunal procedió a fijar la controversia la que se condice con:

Fija hechos controvertidos: 1) Efectividad de haber incurrido la reclamante en los hechos en que se fundan las multas reclamadas. 2) Procedencia de rebajar prudencialmente las multas cursadas. Circunstancias que lo justifican.

CUARTO: Que se celebró el juicio de rigor, oportunidad en la cual las partes allegaron a estrados el material probatorio tendiente a acreditar sus pretensiones, que se circunscribe a:

LA PARTE RECLAMANTE INCORPORÓ LOS SIGUIENTES MEDIOS DE PRUEBA:

Documental: 1) Copia de la Resolución Administrativa N° 8659/24/45 de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia. 2) Impresión en PDF del correo electrónico de que contenía el acto administrativo singularizado en el número anterior. 3)



Liquidaciones de remuneración de doña Carolina Ruiz, de julio a noviembre de 2024. 4) Proyecto de anexo de contrato de trabajo de la actora, por concepto de bono sala cuna, de 1 de julio de 2024. 5) Cadena de correos entre Carolina Ruiz, Angélica Rojas, Jessica Caballero y Tomás Charme, dada entre 14 y 24 de junio de 2024, con sus adjuntos. 6) Anexos de contrato de trabajo por concepto de bono sala cuna, de las trabajadoras Catalina Araya, Pamela Vidal y Andrea Pino. 7) Liquidaciones de remuneraciones correspondientes al periodo dado entre los meses de febrero y julio de 2024, respecto de las trabajadoras Andrea Pino, Catalina Araya y Pamela Vidal. 8) Tipificador de infracciones de la Dirección del Trabajo, al 1 de diciembre de 2024.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos: 1) Viviana Isabel Ruiz Altamirano

Exhibición de documentos: La parte reclamada exhibe a la reclamante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria: 1) Carpeta administrativa íntegra referente a la multa cursada.

LA PARTE RECLAMADA INCORPORÓ LOS SIGUIENTES MEDIOS DE PRUEBA:

Documental: 1) Copia de correo electrónico de fecha 05 de septiembre de 2024 de notificación de resolución de multa 8659/2024/45. 2) Copia de consulta DT plus de fecha de notificación de resolución de multa 8659/2024/45 (con fecha 10/09/2024) y copia de la resolución de multa señalada. 3) Copia de expediente de fiscalización compuesto de: a. Copia de caratula de informe de fiscalización N° 1312/2024/2777 Copia de informe de exposición de fiscalización N° 1312/2024/2777 Copia de resolución de multa b. Copia de activación de fiscalización N° 1312/2024/2777 c. Copia de formulario de inicio de procedimiento de fiscalización y Fi-2 de fiscalización. d. Copia de acta de notificación de requerimiento de documentación y citación. e. Copia de cotizaciones sala cuna (2) f. Copia de Epicrisis Hospital de Puerto Montt (2) g. Copia de atención de urgencia Hospital DR Eduardo Schutz Schroeder. h. Copia de declaración de trabajadora. i. Copia de correo electrónico de fecha 26 de agosto de 2024 con cotización de sala cuna efectuada por la trabajadora. j. Copia de planilla de cotizaciones de mutualidad. k. Copia de contrato de trabajo y anexos de contrato de trabajo de trabajadora Carolina Alejandra Ruiz Ruiz. 4) Copia de F17 de Multa de autos.



Exhibición de documentos: La parte reclamante exhibe a la reclamada los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria: 1) Exhibición Los contratos de trabajo de las trabajadoras Catalina Araya, Pamela Vidal y Andrea Pino

QUINTO: Que el Tribunal ha razonado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica logrando con ello arribar a las siguientes convicciones:

- a) Con fecha 8 de julio de 2024 la reclamada recibe denuncia por medio de la cual se activa proceso de fiscalización N° 2777, se realiza visita inspectiva en la casa matriz de la demandante y dando cumplimiento al principio de bilateralidad se entrevista al encargado de la misma, *se le explica al representante del empleador el motivo de la fiscalización el cual corresponde a fiscalización de materias relacionadas con Protección a la Maternidad en donde en primera instancia no sabía en qué consistía el Bono ni tampoco los montos entregados ni a quienes por lo que solicita apoyo de una de sus colegas y mencionan que no tienen convenio con ninguna sala cuna debido a que es una empresa en donde la gran mayoría de los trabajadores son de terreno a lo largo de Chile; por esa razón determinaron ellos como empresa pagar el BONO COMPENSATORIO POR UN MONTO DE \$200.000 . Se le pide una declaración en cómo y en base a que se realizó el cálculo para el pago de dicho bono la respuesta fue la siguiente* el monto pactado dice relación con un previo estudio de los valores de sala cuna y del acuerdo expreso entre el empleador y cada trabajadora, quienes manifestaron su total conformidad con el mismo. En tal sentido, hacer presente en caso de dudas que de acuerdo lo señalado por la jurisprudencia administrativa de la DT, el valor del bono compensatorio resulta en una suma equivalente de los gastos que irroga un menor en un establecimiento de sala cuna, sin embargo, que sea equivalente se ha entendido que no es sinónimo de igual. Por otra parte, el espíritu de la norma justamente habla respecto de los gastos que supone el cuidado en una sala cuna, que no son los mismos que aquellos en una habitación con una cuidadora;
- b) Que en el caso de la trabajadora denunciante se tiene a la vista el certificado de nacimiento de su hijo A.L.P.R nacido con fecha 13/01/2024; además se tiene a vista certificado médico extendido por el médico tratante, donde se certifica que



su hijo no puede asistir a una sala cuna por patología de bronquitis obstructiva recurrente y que debe tener sus cuidados en el hogar, a la vez se hace mención de que A.LP.R fue prematuro de 32 semanas de gestación;

- c) Se constata que respecto de las trabajadoras que se benefician con el bono compensatorio de igual manera reciben la suma ascendente a \$200.000, manteniendo ellas anexo de contrato suscrito a dicho respecto, lo que no acontece respecto de la denunciante, por cuanto esta se encuentra gozando de licencia médica;
- d) Que en el proceso de fiscalización la fiscalizadora actuante verificó 3 cotizaciones en Jardines de la comuna de Puerto Montt, lugar de habitación de la denunciante, para tener una referencia en donde tenemos los siguientes valores a pagar: por concepto de matricula los valores oscilan entre los \$435.000 y los \$450.000 y la mensualidad entre los \$455.000 a \$520.000 y asimismo se deja constancia que el valor promedio de las salas cunas en la comuna de providencia asciende a \$450.000.
- e) Que en mérito de ello la fiscalizadora actuante constata que de esta manera, el monto que se propondría pagar por concepto de sala cuna, de \$200.000.- (dos cientos mil pesos), por parte del empleador, no representa una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irroga la atención de menores en un establecimiento de tal naturaleza, situación que deriva en que el empleador, no estaría dando cumplimiento por equivalencia a la obligación de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo;
- f) Que como consecuencia de ello se cursa la multa que por esta vía se reclama y que en lo específico se condice con haberse constatado los siguientes hechos:
“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: QUE LA TRABAJADORA CAROLINA ALEJANDRA RUIZ RUIZ, RUN 13968948-8, CUENTA CON CERTIFICADO MEDICO EXTENDIDO POR EL MÉDICO TRATANTE GERARDO FLORES HENRIQUEZ PEDIATRA-



NEONATOLOGO, INSCRIPCIÓN COLEGIO MÉDICO 9536-2, DONDE CERTIFICA QUE SU HIJO SE ENCUENTRA IMPOSIBILITADO DE ASISTIR A SALA CUNA, POR BRONQUITIS OBSTRUCTIVA A REPETICIÓN, Y POR CUYAS CIRCUNSTANCIAS SE PACTÓ DE BONO COMPENSATORIO CUYO MONTO ALCANZA LA SUMA DE \$200.000 (DOSCIENTOS MIL PESOS), CUYA JORNADA ORDINARIA ES DE 40 HORAS SEMANALES. EN DICTAMEN DICTÁMENES N°1465 DEL 20/11/2023 ; N°1064 DEL 17.06.2022, N°746 DEL 22.05.2023, N°787 DEL 05.06.2023, N°789 DEL 05.06.2023, Y N° 850 DEL 14.06.2023, ESTABLECEN QUE EN CUALQUIERA DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE HACEN PROCEDENTE QUE LAS PARTES CONVENGAN EL OTORGAMIENTO DE UN BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA, EL MONTO ACORDADO DEBE SER EQUIVALENTE O COMPENSATORIO DE LOS GASTOS QUE IRROGARÍA AL EMPLEADOR EL OTORGAMIENTO DE DICHO BENEFICIO EN LA MEDIDA QUE ESTE PERMITA LA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL MENOR. EN EFECTO, LA ENTREGA DE UN BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA CUMPLE UN ROL DE REEMPLAZO DE UN BENEFICIO LEGAL ESTABLECIDO DENTRO DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR. ESTE BONO NO REPRESENTA UNA SUMA DE DINERO EQUIVALENTE O COMPENSATORIA DE LOS GASTOS QUE IRROGA LA ATENCIÓN DEL MENOR ALONSO LEON PRADENAS RUIZ EN UN ESTABLECIMIENTO DE TAL NATURALEZA, SITUACIÓN QUE DERIVA EN QUE LA EMPRESA NO ESTARÍA DANDO CUMPLIMIENTO POR EQUIVALENCIA A LA OBLIGACIÓN DE OTORGAR SALA CUNA A LA MADRE TRABAJADORA, EN CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO N° 203 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. POR CONSIGUIENTE, LA SUMA QUE PAGO EL EMPLEADOR POR CONCEPTO DE BONO COMPENSATORIO ES INSUFICIENTE PARA CUBRIR LOS GASTOS DE SALA CUNA DE LA TRABAJADORA”.

- g) Que habiéndose constatado ello se dicta la resolución reclamada N° 8659/24/45-1, estableciéndose como norma infringida aquella del artículo 203 del Código del



Trabajo en relación al artículo 208 E inciso 6 y artículo 506 del mismo cuerpo legal, por un total de 140 Unidades Tributarias Mensuales.

SEXTO: Que como se viene diciendo la norma que se imputa infringida es aquella del artículo 203 del Código del Trabajo, norma que en lo pertinente reza: “*Art. 203. 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”

SEPTIMO: Que analizada la norma supra transcrita es dable concluir que el cumplimiento de la exigencia nacida por aplicación de aquella puede generarse por distintas vías, en síntesis, el mencionado artículo 203 del Código del Trabajo otorga al empleador tres opciones relativas a la forma como puede dar cumplimiento a la obligación de proporcionar sala cuna para los hijos de sus trabajadoras:

- a) Mantener, a su propio costo, salas anexas e independientes del local de trabajo.
- b) Construir y mantener, a su propio costo, en conjunto con otros empleadores ubicados en la misma área geográfica, servicios comunes de sala cuna, para todas las trabajadoras de éstos.
- c) Pagar directamente al establecimiento de sala cuna, los gastos que éste implique a la trabajadora que lleva a sus hijos menores de dos años.

Que sin perjuicio de ello en el caso de marras no cumple el empleador el aludido beneficio por ninguna de dichas vías, ello por cuanto dicho cumplimiento resulta imposible, por cuanto el menor de edad por circunstancias médicas calificadas se encuentra imposibilitado de acceder a dicho beneficio por alguna de dichas opciones. Es así que la Inspección del Trabajo poniéndose en el escenario de dicha inviabilidad ha



emitido diversos dictámenes que tratan y versan sobre la materia, los que han sido incluso recogidos jurisprudencialmente, así a título ejemplar se puede mencionar lo dispuesto en los dictámenes 642/41 de 05.02.04, 4951/078 de 10.12.2014 y Ord. 4626 de 09.09.2015. Igualmente, y especialmente ilustrativo resulta el Dictamen N°678/005 de 26 de febrero de 2021 que estableció que, en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19, se mantiene el derecho a que el empleador provea de la respectiva sala cuna y no siendo posible de cumplir, bajo las alternativas establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo, se habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, en virtud del carácter irrenunciable del derecho a sala cuna y a la necesidad de resguardar la salud del menor durante el periodo de crisis sanitaria por Covid-19.

OCTAVO: Que así las cosas como se viene diciendo lo que se reprocha a la reclamante es el ***No otorgamiento del beneficio de sala cuna***, empero con las probanzas allegadas a estrados y de la sola lectura de los hechos constatados y que fundamentan la multa, es dable concluir que existe un yerro en la conducta sancionada y ésta en relación al tipo que se imputa infringido, por cuanto no es un hecho controvertido que la empresa otorga el beneficio de sala cuna mediante el otorgamiento de un bono compensatorio, a aquellas trabajadoras que no pueden beneficiarse en alguna de las opciones que otorga el artículo 203 del Código del Ramo, principalmente ello por condiciones médicas de sus hijos menores que les imposibilitan concurrir a algún establecimiento educacional de aquellos singularizados en la norma. Que si bien respecto de la trabajadora aludida en la multa, es efectivo que aquella no suscribió el anexo de contrato manifestando su anuencia al otorgamiento de dicho bono compensatorio, ello no puede imputársele a la empleadora por cuanto se ha acreditado que la trabajadora se encontraba haciendo uso de licencia médica. Que sin perjuicio de ello y a mayor abundamiento esta sentenciadora comparte lo razonado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Puerto Montt en autos ROL 82-2022 en aquella parte que indica ***“QUINTO: Que, la aplicación de sanciones que resuelve el ente administrativo emana del ejercicio de la facultad sancionadora del Estado; actividad en la que deben respetarse los principios constitucionales de legalidad, de tipicidad y de congruencia, manifestados en los artículos 6, 7, 19 N° 3 y 26 N° 18 de la***



Constitución Política de la República. SEXTO: Que, por su parte, la concesión de la retribución en dinero del beneficio de sala cuna es una forma no contemplada en la ley y que mantiene características de suplementaria y excepcional, encontrando su fundamento en la imposibilidad de ejercer algunas de las opciones contempladas en el artículo 203 del Código del Trabajo. Que no existe disposición legal que obligue a la empresa a pagar una compensación a las trabajadoras que se encuentren imposibilitadas de llevar a sus hijos menores de edad a la sala cuna, ni tampoco existe norma que regule el monto de dicha compensación, sino que la obligación se extiende exclusivamente a dar el servicio en los términos contemplados en el referido artículo 203, por lo que las partes en esta materia pueden pactar libremente, y en consecuencia, el pago de una determinada suma de dinero que se condice precisamente con dicho acuerdo, no pueda importar una infracción que deba ser castigada administrativamente. Que de esta manera la infracción consistente en pagar un bono de monto inferior, a juicio del fiscalizador, al necesario para solventar los gastos de atención y cuidado del menor en su propio domicilio, no permite ejercer la facultad sancionatoria como se hizo, por no emanar la obligación de la ley, infringiendo de este modo el principio de legalidad y tipicidad la resolución que aplica la sanción en concreto, excediéndose del núcleo axial de la norma ordenadora. En efecto, la facultad fiscalizadora se extiende a verificar si la empresa cumple con la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna en alguna de las modalidades establecidas en el artículo 305 del Código del trabajo o el pago de un bono compensatorio, según lo determinó la Dirección del Trabajo mediante dictamen, pero no puede extenderse a calificar la suficiencia del bono, ya que esto constituye una situación de hecho más compleja que escapa a la simple constatación o criterio del fiscalizador, más aún cuando el monto de dicho bono ha sido determinado en el contrato colectivo y en anexo pactado con la trabajadora”.

NOVENO: Que por tanto habiendo incurrido la reclamada al momento de cursar la multa en infracción al principio de tipicidad, por cuanto el fundamento fáctico en el cual se ampara la sanción impuesta no se condice con lo exigido por el legislador,



independiente ello si en la especie el monto pagado resulta suficiente o no, y teniendo en especial consideración que el derecho sancionatorio debe analizarse desde una perspectiva restrictiva y no pudiendo siquiera hacerse aplicación por analogía, forzoso resultará para esta sentenciadora acoger la acción incoada en lo resolutive de la presente sentencia, y en definitiva dejar sin efecto la multa cursada y que viene reclamada y en mérito de ello el Tribunal no emitirá pronunciamiento respecto de las alegaciones subsidiarias por resultar inoficioso.

DECIMO: Que el Tribunal ha razonado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo que viene decidido.

DECIMO PRIMERO: Que, habiendo tenido motivo plausible para litigar la demandada, no se le condenará en costas.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 203, 208, 420 y siguientes, 503 y siguientes todos del Código del Trabajo, DFL 2; artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que, se acoge, la reclamación deducida por **WABO SPA**, en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE PROVIDENCIA**, ambos ya individualizados y se deja sin efecto la Resolución N° 8659/24/45 de fecha 31 de agosto de 2024.

II.- Que, cada parte soportará sus costas.

Notifíquese, regístrese y archívese los autos en su oportunidad.

Rit: I-714-2024



Pronunciada por doña GERMAINE NICOLE PETIT-LAURENT ELICEIRY,
Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



CXUXXTOOOWX

A contar del 08 de septiembre de 2024, 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>