

San Miguel, quince de julio de dos mil veinte.

Vistos:

En estos autos RIT N° I-55-2019, caratulados "Activos Chile Servicios Empresariales Limitada con Inspección Comunal del Trabajo del Maipo (San Bernardo)", sobre reclamación judicial de multa administrativa, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, por sentencia de uno de junio de dos mil veinte, la juez titular de dicho tribunal, señora Clara Rojo Silva, resolvió acoger parcialmente la solicitud de la reclamación judicial, interpuesta por don Gabriel Salinas Carrasco, en representación de Activos Chile Servicios Empresariales Limitada, en cuanto rebaja Resolución de Multa N° 7773/19/77 a 14 UTM.

En contra de dicha sentencia, la parte reclamante, representada por su abogado, don Francisco Pinilla Valdés, dedujo recurso de nulidad, por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, requiriendo se invalide el fallo, dictando otro en su reemplazo, que declare que se acoge el reclamo judicial, dejando sin efecto la resolución multa N° 7773/19/077-1, por adolecer de manifiesto error de hecho, con costas.

Mediante resolución de veintitrés de junio pasado, esta Corte declaró admisible el recurso.

Con fecha tres de julio en curso, se procedió a la vista de la causa, alegando ante estrados los apoderados de ambas partes.

OIDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que la recurrente sostiene que la sentencia se dictó con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Sostiene que se ha infringido el artículo 201, inciso cuarto del Código del Trabajo.

Refiere que la sentencia recurrida tuvo por establecido los siguientes hechos: 1.- Que se cursó a la reclamante la Resolución de Multa N° 7773/19/077, por separar ilegalmente a la trabajadora Belén Orlanda Cáceres Suazo quien se encuentra con fuero materno. 2.- Que la Multa N° 7773/19/077 fue cursada por: "Separar ilegalmente de sus funciones a la trabajadora dona Belén Orlanda Cáceres Suazo al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparada por fuero laboral por maternidad (según consta en el respectivo certificado otorgado por matrona el 27.08.2019)". 3.- Que el despido de la trabajadora Belén Orlanda Cáceres Suazo ocurrió el 08 de julio de 2019, por no concurrencia a sus labores sin causa justificada, lo que le fue informado mediante la carta de despido remitida ese mismo día, mediante correo certificado, al mismo domicilio que aparece en su contrato de trabajo. 4.- Que la fiscalización fue solicitada por la trabajadora Belén Orlanda Cáceres Suazo el día 23 de septiembre de 2019, esto es, después de



transcurrido el plazo de 60 días hábiles contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo. Afirma que tomó conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora Sra. Cáceres el día 26 de septiembre de 2019.

Sostiene la recurrente que al momento de poner término a la relación laboral habida con la Sra. Cáceres, estaba en desconocimiento de su estado de embarazo, y en los hechos no tuvo dicha información sino hasta 64 días hábiles después, cuando el personal de la Inspección del Trabajo se acercó a la empresa con la finalidad de solicitar la reincorporación de la trabajadora.

Agrega que en dicho contexto, y tal como reconoce expresamente el considerando décimo segundo de la sentencia que recurre, tanto la solicitud de fiscalización como el conocimiento de la empleadora del estado de embarazo de la trabajadora se produjo una vez transcurrido el plazo de 60 días hábiles contemplado en el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo.

Al efecto, reproduce el considerando décimo de la sentencia que se recurre, indicando el artículo 201 inciso 4° del Código del Trabajo, dispone lo siguiente: “Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido”, a su vez, el inciso 1 del artículo 174, del mismo cuerpo legal, establece: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160”.

Hace presente que el plazo concedido por el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo -incorporado por el artículo 2 N° 7 de la Ley N° 19.250- tiene “por objeto, según es posible desprender de su propio contenido, evitar que la afectada postergara por un lapso superior al racional la posibilidad de exigirle al empleador su reincorporación, atendido su estado de gravidez. Este término se cuenta desde la fecha del despido” (Corte Suprema, Cuarta Sala, 12 de agosto de 2009, Rol 3547-2009).



Sostiene que el ejercicio de este derecho a reincorporación ha sido reglamentado en términos explícitos por el legislador en su forma, condiciones y oportunidad. Así, se emplean las expresiones “deberá”, “dentro” y “contados desde el despido”, de las que no pueden desentenderse sin cometer infracción de ley (Corte Suprema, Segunda Sala de Febrero, 2 de marzo de 2015, Rol 298-2015).

Añade, el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo establece el derecho de la trabajadora amparada por fuero maternal para solicitar su reincorporación, en caso de haber sido desvinculada en contravención a lo dispuesto en el artículo 174 del mismo cuerpo legal. Sin embargo, si dicho derecho no es ejercido dentro de plazo, opera la caducidad de este, por lo que se convalida el despido, y el mismo continúa plenamente vigente y produciendo sus efectos, sin que sea necesario obtener la autorización judicial establecida en el artículo 174 antes referido.

En ese sentido, señala, si el empleador se encuentra en ignorancia del estado de embarazo, no le es exigible obtener una autorización judicial para proceder a su despido, sostener un criterio diverso implicaría que el empleador deba obtener una autorización judicial para el despido de todos sus trabajadores, lo que es a todas luces absurdo.

Por lo demás, agrega, habiéndose acreditado que ha operado la caducidad del derecho de la trabajadora para solicitar su reincorporación, la sanción impuesta al empleador adolecía de un manifiesto error de hecho, toda vez que el supuesto factico tomado en consideración por el fiscalizador es errado, atendido que al haber estado el empleador en ignorancia del estado de embarazo y habiendo sido convalidado el despido por la inacción de la trabajadora dentro del plazo legal, la empresa no requería de la autorización judicial para que su despido fuese válido y ajustado a derecho.

Por lo anterior, argumenta afirmando, yerra la sentenciadora al estimar que la empresa necesitaba cumplir con el requisito de autorización judicial establecido en el artículo 174 del Código del ramo, toda vez que -atendida la caducidad señalada- el despido de la trabajadora es plenamente válido y ajustado a derecho.

En dicho contexto, la sentencia ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 201 Código del Trabajo, en particular el yerro se produce al determinar los alcances de la norma en cuestión, toda vez que se ha resuelto rechazar la reclamación de multa -en cuanto a dejar sin efecto la resolución de multa N° 7773/19/077-1, pese a que el despido de la trabajadora es plenamente válido y por tanto el empleador no requirió de la autorización previa del juez.

De esa forma, finalmente indica, el vicio denunciado ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto si la sentencia hubiese

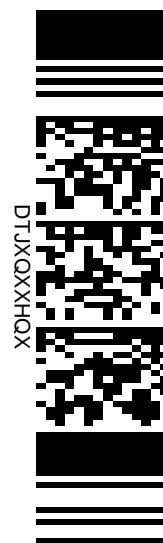


determinado correctamente el sentido y alcance del inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo, y encontrándose probado que el empleador se encontraba en ignorancia del estado de embarazo de la trabajadora y que ella no concurrió a solicitar su reincorporación dentro del plazo legal, convalidando así su despido, el tribunal habría resuelto que el empleador no requería de autorización judicial para que el despido fuera válido, por lo que habría dejado sin efecto la multa por adolecer de manifiesto error de hecho.

Segundo: Que, en primer lugar debe señalarse que la resolución objeto del reclamo judicial fue aquella que rechazó la solicitud de reconsideración planteada en sede administrativa. Así, la reclamación sometida al conocimiento de la justicia laboral es la que regula el artículo 512 del Código del Trabajo, con relación a lo que prevé su artículo 511. Por lo tanto, el objeto del juicio sólo puede versar sobre la eventual configuración de alguna de las dos causas legales previstas en la materia, esto es: a) si el reclamante modificó su conducta de incumplimiento de la regulación que se tuvo por infringida, evento en el cual puede rebajarse la multa aplicada; o b) si en la imposición de la multa se incurrió en un error de hecho manifiesto, caso en que dicha multa puede ser dejada sin efecto.

Tercero: Que en torno a ello ha de decirse que la sentenciadora refiere que la infracción dice relación con haber separado ilegalmente de sus funciones a doña Belén Orlanda Cáceres Suazo, sin contar con la previa autorización del juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparada por fuero laboral por maternidad, según certificado otorgado por una matrona el día 27 de agosto de 2019, y que según consta de la Resolución de Multa N°7773/19/77, de 07 de octubre de 2019, infringe la norma del artículo 201 inciso 1° con relación al artículo 174, artículo 208 e inciso 5° del artículo 506, todos del Código del Trabajo.

Cuarto: Que se dio por establecido en la sentencia reclamada, que con fecha 8 de julio de 2019 la señora Cáceres Suazo fue despedida por no concurrencia a sus labores sin causa justificada, lo que se encuentra corroborado por la carta aviso de despido de fecha 8 de julio de 2019, enviada ese mismo día por correo certificado, asimismo, que la fiscalización fue solicitada por la trabajadora al ente correspondiente el día 23 de septiembre de 2019, esto es, después de transcurrido el plazo de 60 días hábiles contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo, habiendo su empleadora tomado conocimiento de su estado de embarazo, a través de su Gerente de Administración y Finanzas, el día 26 de septiembre de 2019, cuando se realiza la primera fiscalización en terreno, en que se informa el propósito de la misma, momento en el que no se produce la reincorporación de la trabajadora por no contar el representante de la empleadora con facultades al efecto y encontrarse la documentación necesaria en la casa



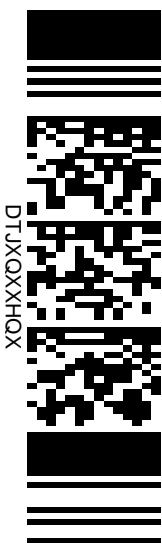
matriz, que consecuencia de lo anterior, se deja Acta de Notificación y Requerimiento de Documentación y Citación FI-4 para el 02 de octubre de 2019, fecha esta última en que mantiene el empleador su decisión de no reincorporar a la mencionada trabajadora, lo que motiva acoger la petición subsidiaria de la reclamante, rebajándose la multa a 14 UTM.

Concluye entonces, sobre la base de lo expuesto que ello en nada modifica la conclusión de no haber incurrido en un error de hecho el fiscalizador, pues a la fecha de la multa no se verificaban los requisitos legales para dejar sin efecto la sanción.

Quinto: Que acerca de la infracción, el tribunal indica que en atención a que el beneficio del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, estima que la empleadora, en el caso concreto, debió haber reintegrado a sus labores a la trabajadora, por lo que encontrándose la multa legalmente cursada, no procede dejarla sin efecto.

Sexto: Que a juicio de esta Corte, un primer punto a dilucidar para los efectos de una correcta interpretación y aplicación normativa, encuentra su punto de discusión en el motivo que justifica la aplicación de la multa de que se trata, por cuanto el hecho fundante al efecto señalado por el tribunal dice relación con el fundamento de la sanción aplicada por la Inspección del Trabajo, consistente en haber separado ilegalmente de sus funciones a la trabajadora, sin contar con la previa autorización del juez competente, en circunstancias de encontrarse amparada por fuero laboral por maternidad, al haber acreditado ese estado según certificado de matrona de fecha 27 de agosto de 2019, sin embargo, luego el fallo razona en base a la no reincorporación de la misma a sus labores, sin que exista mayormente un pronunciamiento sobre la ilegalidad denunciada.

Séptimo: Que de los hechos sentados por el tribunal, fluye que la fiscalización que culmina con una sanción al empleador de la trabajadora -que motiva la nulidad intentada por medio de la cual se solicita la invalidación de la multa aplicada-, se produce con ocasión de una solicitud promovida por la recurrida ante el órgano fiscalizador con fecha 23 de septiembre de 2019, esto es, 60 días después del plazo a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, desde que la trabajadora fue despedida con fecha 8 de julio del mismo año por no concurrir sin causa justificada a sus labores, de lo que se concluye el plazo en exceso a que se ha hecho referencia, es decir, 64 días hábiles después, contados desde el despido, en que el fiscalizador concurre a la empresa sancionada a solicitar la reincorporación de la dependiente, para recién con fecha 26 de septiembre tomar conocimiento el empleador del estado de gravidez de la misma,



DTJXOXHX

evidente resulta concluir que tanto la solicitud de fiscalización de la recurrida, como el conocimiento del embarazo por el empleador, acontecieron con posterioridad al plazo referido en la norma anotada.

Octavo: Que así las cosas, dable es afirmar y con fundamento suficiente, que frente al desconocimiento del empleador del embarazo de la recurrida, en el término de 60 días indicado, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 201 en concordancia con la norma del artículo 174, ambos del Código del Trabajo, a partir de las cuales nace el derecho de la trabajadora amparada por fuero maternal para solicitar su reincorporación, en caso de haber sido desvinculada en contravención a lo dispuesto en la segunda norma referida, por cuanto se ha producido la caducidad del mismo al haber pedido la reincorporación fuera del plazo que establece la primera disposición señalada.

Noveno: Que sobre la base de ello fundándose en el artículo 511 del Código del Trabajo, que faculta al Director del Trabajo para dejar sin efecto una multa, ante un error de hecho manifiesto al aplicar la sanción, cuyo es el caso, por cuanto el supuesto fáctico del fiscalizador yerra, desde que conforme a lo razonado en los motivos precedentes la sanción impuesta adolecía de un manifiesto error de hecho, conforme al numeral primero de la norma referida.

Décimo: Que al concluir de esta manera, el fiscalizador ha hecho una equivocada aplicación del artículo 511 en relación con el artículo 512, ambos del Código del Trabajo, en la medida que el debate quedó cerrado, dado los términos que la norma en comento permite, al haber concluido que no concurría ninguna de las situaciones que el marco del reclamo admite.

Décimo primero: Que de lo considerado, corresponde invalidar la sentencia recurrida de nulidad, dictando la correspondiente de reemplazo. Por estas consideraciones, teniendo presente las normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 456, 477 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

Que **se ACOGE** el recurso de nulidad interpuesto por Activos Chile Servicios Empresariales Limitada respecto de la reclamada Inspección Comunal del Trabajo del Maipo, representada por don Rodrigo Castillo Serrano, en contra de la sentencia de uno de junio de dos mil veinte, dictada por doña Clara Rojo Silva, juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo y, consecuencialmente, se resuelve **que SE INVALIDA** la referida sentencia y se reemplaza por la que se dicta a continuación y sin nueva vista.

Regístrese y devuélvase vía interconexión.

Redacción del Ministro (I) Carlos Hidalgo Herrera.

N° 234-2020 – Lab-Cob.



Pronunciada por la Sexta Sala Zoom de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por los ministros Sr. Roberto Contreras Olivares, Sra. Carolina Vásquez Acevedo y Sr. Carlos Hidalgo Herrera.

Se deja constancia que no firma la Ministra Sra. Carolina Vásquez Acevedo no obstante haber concurrido a la vista de la causa y fallo, por encontrarse ausente.



SENTENCIA DE REEMPLAZO

San Miguel, quince de julio de dos mil veinte.

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 inciso 2° del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo:

VISTOS:

Se reproduce la sentencia de uno de junio de dos mil veinte, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, de la cual se eliminan los fundamentos noveno, décimo primero y décimo segundo.

Y se tiene en su lugar y, además presente:

1.- Que la reconsideración de que se trata, fue rechazada por el órgano administrativo por no existir error de hecho, por similares razones a aquellas argüidas para rechazar la reconsideración de la multa, pues ésta habría correspondido por la no reincorporación de la recurrida, y en ningún caso a una separación ilegal de la trabajadora por gozar de fuero, sin que se le aplicara lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, dándose lugar solo a una rebaja de la multa, sin que se verificaran los requisitos legales para su procedencia, y así dejarla sin efecto.

Debe tenerse presente que si bien se anuncia la multa por “Separar ilegalmente de sus funciones a la trabajadora dona Belén Orlanda Cáceres Suazo al no contar para ello con la autorización previa del juez competente”, lo cierto es que lo requerido a la empresa denunciada según se lee del proceso de fiscalización fue su reincorporación en los términos del artículo 201 inciso 4° del Código del Trabajo, para cuyo cometido el plazo se encontraba ya vencido.

2.- Que habiéndose verificado la procedencia de la caducidad del plazo para la recurrida consistente en la circunstancia de haberse solicitado de manera extemporánea su reincorporación laboral, en el marco de su fuero maternal, por los argumentos contenidos en el fallo que con esta misma fecha se anula, el reclamo impetrado en contra de la resolución Multa N° 7773/19/077, ha de ser acogido.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 511 y 512 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se acoge** el reclamo de multa interpuesto por Activos Chile Servicios Empresariales Limitada, representado por don Gabriel Salinas Carrasco, en contra de la reclamada Inspección Comunal del Trabajo del Maipo, representada por don Rodrigo Castillo Serrano, todos ya individualizados, y se deja sin efecto la resolución Multa N° 7773/19/077 de 07 de octubre de 2019.

II.- No se condena en costas a la reclamada. Regístrese y devuélvase.

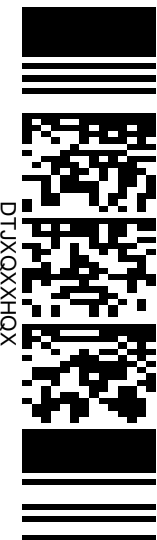


Redacción del Ministro (l) Carlos Hidalgo Herrera.

N° 234-2020 – Lab-Cob.

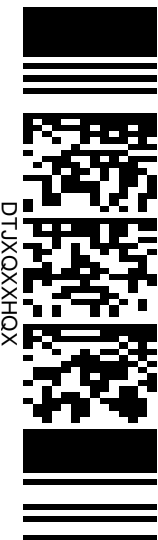
Pronunciada por la Sexta Sala Zoom de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por los ministros Sr. Roberto Contreras Olivares, Sra. Carolina Vásquez Acevedo y Sr. Carlos Hidalgo Herrera.

Se deja constancia que no firma la Ministra Sra. Carolina Vásquez Acevedo no obstante haber concurrido a la vista de la causa y fallo, por encontrarse ausente.



Pronunciado por la Sexta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Roberto Ignacio Contreras O., Carlos Osvaldo Hidalgo H. San miguel, quince de julio de dos mil veinte.

En San miguel, a quince de julio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>