Caldera, a veinticuatro de noviembre de dos mil veinte.

# VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, con fecha 18 de junio de 2020, comparece don Francisco Antonio Arancibia Carvajal, cédula de identidad N° 5.997.219-7, domiciliado en Avenida Diego de Almeyda N° 903, Caldera, interponiendo reclamo judicial de conformidad al artículo 503 del Código del Trabajo en contra de la resolución 8825/2020/01 de fecha 15 de abril de 2020, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Caldera, que lo sancionó y condenó a pagar la suma de 70 UTM, equivalente \$3.526.040 al mes de junio de 2020, solicitando sea dejada sin efecto o rebajada.

Refiere que la multa impuesta por la resolución ya indicada, fue aplicada por la separación ilegal de las funciones a la trabajadora María Auxiliadora Rodríguez Rodríguez, amparada por fuero maternal, desde el día 28 de febrero de 2020, por no contar con autorización previa de Juez Competente para ello, infringiendo el artículo 201 inciso 1° con relación a los artículo 174, 208 y 506 inciso quinto del Código del Trabajo, todo lo cual no se ajustaría a la realidad.

Señala que celebró contrato de trabajo con María Rodríguez Rodríguez con fecha 01 de enero de 2020 para prestar servicios en labores de asistente de operaciones Hotel y Restaurante "El Coral", cuya duración se pactó hasta el 29 de febrero de 2020, plazo fijo, por cuanto sólo en época estival necesita trabajadores *extra* para apoyo del personal contratado durante el año. Agrega que la trabajadora nunca manifestó su estado de gravidez, prestando servicios hasta el día 29 de febrero y no 28 de febrero como se indica en la resolución del ente fiscalizador, y al llegar al término del plazo se le entregó el finiquito para que lo fuera a firmar a la Notaría de la Comuna, no concurriendo la trabajadora a ello, por lo que la llamaron para preguntarle por qué no habría asistido a la firma del documento, momento en el cual manifestó estar embarazada, sin entregar copia de certificado médico. Además, manifiesta que posteriormente suspendieron la actividad comercial en el Hotel, debiendo cerrar las dependencias y enviar a los trabajadores a sus casas, atendida la contingencia nacional por la pandemia que afecta al país.

Sostiene que en su oportunidad no solicitó la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo debido a que como empleador ignoraba su embarazo, toda vez que sólo se enteró días después que la trabajadora dejara de prestar servicios (durante los primeros días de marzo de 2020), esto es, después de que el contrato de trabajo terminara por su vencimiento. Añade que con fecha 02 de abril de 2020, la Inspección de Trabajo a través de fiscalizadora, le comunicó a su sobrino Fernando Arancibia, quien presta servicios para su empresa, que debía reintegrar a la trabajadora, lo cual no es posible, debido a que por la contingencia el establecimiento se encuentra cerrado.

Indica que la misma trabajadora reconoció en la contestación de la demanda de desafuero que "sin perjuicio que a la actualidad la relación laboral, se mantiene vigente con la empresa", y que muestra de ello es el pago de las cotizaciones previsionales el 12 de marzo, 13 de abril y 13 de mayo de 2020, por lo que a su criterio no se puede pensar que la trabajadora fue separada de sus funciones ilegalmente, y que el hecho de no



reintegrarla se debe a que desde el 10 de marzo de 2020 el hotel permanece cerrado. De igual forma, indica que en la fiscalización practicada por la Inspección del Trabajo que derivó en la aplicación de la multa se acreditó que no fue separada ilegalmente de sus funciones, que sus remuneraciones y cotizaciones previsionales se encuentran al día y pagadas dentro de tiempo y forma, por lo que no se debió cursar la multa, debiendo la inspectora constatar que las cotizaciones se encontraban pagadas, y que sólo faltaba el pago de la remuneración, la que habría sido pagada en audiencia preparatoria en la causa de desafuero. Agrega que es un hecho público y notorio que por la realidad actual del país los establecimientos hoteleros se encuentran cerrados, y que la fiscalizadora no esperó que se le informara lo ocurrido, y sin mediar investigación alguna le cursó la multa, sin comunicarle del hecho y desconociendo que les habría solicitado reincorporar a la trabajadora, ya que no se habría comunicado con él.

Señala que considera que la multa aplicada resulta excesiva y desproporcionada, ya que no existiría perjuicio para la trabajadora por no haber sido separada ilegalmente, manteniendo la relación laboral, lo que quedaría demostrado con el pago de las cotizaciones previsionales, por la declaración de la propia trabajadora al contestar la demanda de desafuero y la demanda en causa RIT 0-7-2020 de este Tribunal, y que la trabajadora en ningún caso solicitó la reincorporación al trabajo.

En definitiva, y previas citas legales, solicita se deje sin efecto la multa, o se rebaje al minino legal, con costas.

**SEGUNDO:** Que, don José Sagredo Sanhueza, cédula de identidad N° 6.263.196-1, domiciliado en Carvallo N° 719, Caldera, Inspector Comunal de Caldera, contesta la reclamación judicial, solicitando su completo rechazo, con costas.

Como consideraciones preliminares, hace presente que lo obrado por el fiscalizador goza de presunción legal de veracidad, y como hechos y antecedentes generales de la reclamación, indica que con fecha 13 de marzo de 2020, se ingresa denuncia en la Inspección Comunal del Trabajo de Caldera, activándose posteriormente en IPT Copiapó el día 23 de marzo de 2020 por separación ilegal de sus funciones a trabajadora María Auxiliadora Rodríguez Rodríguez amparada por fuero maternal, iniciándose el proceso de fiscalización N° 0306/2020/23, utilizando procedimiento especial MYPE, el cual se realiza de manera remota, vía correo electrónico. En este sentido, refiere que comienza el proceso remitiendo correo electrónico el día 02 de abril de 2020 al representante de la empresa, el cual tiene el cargo de administrador, adjuntando formularios de inspección FI-1 y FI-4, siendo el primero de inicio de fiscalización y el segundo de requerimiento de documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización, otorgándole un plazo de 4 días hábiles para la remisión de los antecedentes por correo electrónico.

Señala que el 07 de abril del año en curso, el empleador responde correo electrónico adjuntando los documentos solicitados, sin embargo no adjuntó los formularios de inspección firmados, por lo que en atención a que la empresa es MYPE, se le solicitó en dos oportunidades dichos documentos, remitiéndolos finalmente el 14 de abril de 2020. Agrega que se le contestó de forma inmediata adjuntándole nuevo



formulario FI-20 "Separación ilegal de trabajador (es) con fuero", otorgándole plazo de un día para la remisión, el que la empresa no adjuntó, señalando telefónicamente "que no está de acuerdo al reintegro de la trabajadora ya que el puesto de trabajo que ella ocupaba ya no está disponible, sumado además al cierre momentáneo del local debido a la contingencia sanitaria por la que atraviesa el país actualmente", y que de acuerdo a lo enviado por la empresa, el finiquito de la trabajadora no se encontraba ratificado.

Indica que el funcionario encargado de la fiscalización constata lo siguiente:

"a.-Que la trabajadora es contratada a plazo fijo por la empresa desde el día 01 de enero de 2020 hasta el día 29 de febrero del mismo año, asumiendo el cargo de "asistente de operaciones de hotel y restaurante". La jornada laboral pactada es de 45 horas semanales, con un horario de trabajo de 08:00 a 16:00 horas, disponiendo de media hora para colación.

- b.- Constata a través de certificado médico, otorgado por un profesional médico de especialidad matrona del CESFAM de Caldera, la acreditación que la trabajadora se encuentra embarazada. El documento tenido a la vista, informa el curso de embarazo, indicando como fecha probable de concepción, el día 30 de diciembre de 2019.
- c.- Constata que el empleador, no contaba con la debida autorización judicial para separar ni despedir a la trabajadora aforada.

Cumplido el plazo otorgado, la empresa no remite formulario de inspección FI-20 "Separación ilegal de trabajador (es) con fuero", por lo que se da por finalizada la fiscalización".

Agrega que en virtud de lo anterior, la fiscalizador a cargo del procedimiento, actuando en representación del Inspector del Trabajo, cursó finalmente la resolución multa 8825/20/01 de fecha 15 de abril de 2020, que dispuso "Separar llegalmente de sus funciones a la trabajadora María Auxiliadora Rodríguez Rodríguez, desde el 28 de febrero de 2020, 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 médico emitido por matrona del Cesfam de la Comuna de Caldera", ello por infringir la normativa contenida en los artículos 201 inciso a del Código del Trabajo, en relación al artículo 174, 208 y 506 inciso 5 del Código del Trabajo, la cual fue debidamente notificada al reclamante mediante el envío del ORD N° 739, a través de correo certificado de fecha 28 de mayo de 2020.

Reconoce que el reclamante fue sancionado mediante la resolución ya indicada, pero niega que la relación laboral se mantuvo vigente posterior al 29 de febrero de 2020, ya que no se procedió a la reincorporación, como también niega de forma expresa todos los demás hechos expuesto en la reclamación.

Destaca la reclamada que la circunstancia que la trabajadora que se encontrara sujeta a un contrato de plazo fijo en nada altera su derecho a fuero maternal, toda vez que la ley ha señalado expresamente que el juez puede autorizar el desafuero por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, y que en cuanto a la monto de la multa aplicada, señala que es de aquellas que el Servicio califica como gravísima.

Sostiene que la fiscalizadora actuó en virtud del mandato legal de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, contenida en el artículo 505 del Código del Trabajo



y procedió a requerir, para tal efecto, la documentación pertinente para efectuar sus labores, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del DFL Nº2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, cumpliendo a cabalidad la normativa relativa al derecho administrativo sancionador.

En cuanto a la petición subsidiaria de rebaja, solicita que de igual forma sea rechazada, en atención a que de lo ya expuesto, queda claro que la reclamante no ha actuado de buena fe, y que la multa impuesta ha sido aplicada conforme a derecho en cuanto al fondo como a la cuantía, ajustándose a lo prescrito en el artículo 208 del Código del Trabajo, y siendo proporcional a la conducta infringida del artículo 201 y 174 del mismo cuerpo legal.

En definitiva, solicita el rechazo del reclamo, con costas.

TERCERO: Que, con fecha 16 de octubre de 2020 se celebra audiencia preparatoria, en la cual se tuvo por frustrado el llamado a conciliación, fijándose como hechos no controvertidos: 1) La duración del contrato de trabajo de la trabajadora era desde el 01 de enero de 2020 hasta el 29 de febrero de 2020, 2) Efectividad que mediante resolución de multa N°8825/2020/01 de fecha 15 de abril de 2020 se aplicó a la empresa una multa de 70 Unidades Tributarias Mensuales; y como hechos a probar o controvertidos: 1) Efectividad que la trabajadora fue desvinculada por la reclamante, y en caso de afirmativo, fecha del despido, 2) Fecha en que el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora, 3) Efectividad que al momento de la desvinculación de la trabajadora la empresa había solicitado autorización judicial para proceder a su desvinculación.

**CUARTO:** Que, con fecha 06 de noviembre, se llevó a cabo audiencia de juicios, instancia en la cual las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

### **RECLAMANTE**;

### **Documental:**

1. Copia de Resolución de multa Nº 8825/2020/01 de fecha 15 de abril de 2020, emanada de la Inspección Comunal del Trabajo de Caldera, en que se señala que de acuerdo a la fiscalización efectuada, se constató "Separar llegalmente de sus funciones a la trabajadora María Auxiliadora Rodríguez Rodríguez, desde el 28 de febrero de 2020, 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 médico emitido por matrona del Cesfam de la Comuna de Caldera", y que este configura la infracción que se encuentra prevista y sancionada en el artículo 201 inciso primero, con relación al artículo 175, articulo 208 y el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo. Finalmente, en su parte resolutiva, consta que aplica al reclamante una multa a beneficio fiscal de 70 UTM, equivalente en pesos a la fecha en que se constató la infracción a \$3.515.470.



- 2. Ordinario N° 739, de fecha 28 de mayo de 2020 remitido por el Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó al reclamante, y que da cuenta de la notificación de la resolución de multa administrativa N° 8835/2020/01 de fecha 15 de abril de 2020.
- 3. Planillas de Pago de Cotizaciones previsionales de la trabajadora María Auxiliadora Rodríguez Rodríguez emitido por PREVIRED, de fecha 4 de junio de 2020, correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2020, según el siguiente desglose:

Institución de Previsión	Mes y año Remuneraciones	Tipo Pago	Remuneración Imponible	Monto Cotizado	Fecha de Pago	N° Folio Planilla
MODELO (SIS)	Enero 2020	REM	\$588.698	\$9.007	12/02/2020	2009202001411698
MODELO (COTIZACION OBLIGATORIA)	Enero 2020	REM	\$588.698	\$63.403	12/02/2020	2009202001411698
MODELO (AFC)	Enero 2020	REM	\$588.698	\$17.661	12/02/2020	2009202001411698
LOS ANDES (COT. DE NO AFILIADO A ISAPRE)	Enero 2020	REM	\$588.698	\$3.532	12/02/2020	2061202001141298
FONASA (COTIZACION SALUD)	Enero 2020	REM	\$588.698	\$37.677	12/02/2020	2017200101005886
MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC	Enero 2020	REM	\$588.698	\$15.483	12/02/2020	2081202001190058
MODELO (SIS)	Febrero 2020	REM	\$556.250	\$8.511	12/03/2020	2009202002311660
MODELO (COTIZACION OBLIGATORIA)	Febrero 2020	REM	\$556.250	\$59.908	12/03/2020	2009202002311660
MODELO (AFC)	Febrero 2020	REM	\$556.250	\$16.688	12/03/2020	2009202002311660
LOS ANDES (COT. DE NO AFILIADO A ISAPRE)	Febrero 2020	REM	\$556.250	\$3.338	12/03/2020	2061202002100351
FONASA (COTIZACION SALUD)	Febrero 2020	REM	\$556.250	\$35.600	12/03/2020	2017200200790102
MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC	Febrero 2020	REM	\$556.250	\$14.629	12/03/2020	2081202002140072
MODELO (SIS)	Marzo 2020	REM	\$556.250	\$8.511	13/04/2020	2009202003237370
MODELO (COTIZACION OBLIGATORIA)	Marzo 2020	REM	\$556.250	\$59.908	13/04/2020	2009202003237370
MODELO (AFC)	Marzo 2020	REM	\$556.250	\$16.688	13/04/2020	2009202003237370
LOS ANDES (COT. DE NO AFILIADO A ISAPRE)	Marzo 2020	REM	\$556.250	\$3.338	13/04/2020	2061202003072587
FONASA (COTIZACION SALUD)	Marzo 2020	REM	\$556.250	\$35.600	13/04/2020	2017200300642419
MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC	Marzo 2020	REM	\$556.250	\$14.629	13/04/2020	2081202003103096
MODELO (SIS)	Abril 2020	REM	\$278.125	\$4.255	13/05/2020	2009202004532445
MODELO (COTIZACION OBLIGATORIA)	Abril 2020	REM	\$278.125	\$29.954	13/05/2020	2009202004532445

- 4. Acta de audiencia preparatoria de fecha 15 de mayo de 2020 en causa RIT O-7-2020 de este Tribunal, sobre desafuero maternal, en el que consta que las partes arribaron a conciliación en los siguientes términos:
  - "1.- Mantención de la relación laboral, para el solo efecto de las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, hasta el término del post natal parental, esto es veinticuatro semanas después del nacimiento, esta mantención de la relación laboral, excluye de modo expreso el pago de las remuneraciones del periodo señalado, será deber de la trabajadora presentar las respectivas licencias y deber del empleador realizar su correcta tramitación ante las entidades correspondientes.
  - 2.- Sin perjuicio de lo anterior, se pagará la suma única y total de \$950.000.- (novecientos cincuenta mil pesos), pagaderos mediante transferencia bancaria el día 18 de mayo del año en curso, a la cuenta RUT 26792639, del Banco estado, a nombre de la demandada doña María Auxiliadora Rodríguez Rodríguez, cédula de identidad N°26.792.639-5.
  - 3.- La relación laboral termina, en consecuencia, veinticuatro semanas después del alumbramiento, y dentro de los haberes que se incluirán, en el finiquito, se deberán incorporar las vacaciones proporcionales y la causal de término será mutuo acuerdo de las partes, el finiquito deberá suscribirse a más tardar, dentro de décimo día de terminada la relación laboral.
  - 4.- Ambas partes, tuvieron en consideración, que, la demandada se acoge al beneficio de seguro de desempleo conforme a la Ley 21.227, siendo de cargo



de la demandante realizar los trámites correspondientes, a fin que la demanda pueda acogerse a dicho beneficio."

**<u>Testimonial</u>**: Se recibió el testimonio de los siguientes testigos, quienes previa verificación de su asistencia con sus respectivas cédulas de identidad, legalmente juramentados, declararon de forma presencial en dependencias del Tribunal:

1. Francisca Thiare Arancibia Navarro, cédula de identidad N° 17.605.742-4, Jefa de Operaciones en Hotel Restaurant Coral de Bahía, domiciliada en calle El Salvador N° 455, Caldera, quien señaló tener conocimiento de esta causa, que se trataba sobre la trabajadora María Rodríguez, a quien ella supervisaba, indicando que nunca se terminó su relación laboral, y que se le habría contratado desde el 01 de enero al 28 de febrero, ambos de este año, y que ella no fue a firmar su finiquito, por lo que después el empleador la llamó, y allí le señaló que estaba embarazada, lo que ella supo después, pero que en ningún momento hubo corte de relación laboral, ya que se le hicieron sus pagos, aun cuando ella no fue a buscarlo.

Sostuvo que la última vez que vio a la trabajadora fue en la segunda semana de febrero, viéndola menos después de ese tiempo debido a que en el mes de febrero bajó el flujo de gente, por lo que comenzó a frecuentar más seguido el Restaurant y no el Hotel.

Agregó que el Hotel y Restaurant cerró el 21 de marzo a las 14:00 horas, lo que le consta por encontrándose en ese momento en turno de Restaurant, por lo que tuvo cerrar ambos, bajando el flujo de personas en el Hotel, y que en el Restaurant *no quedó nadie*, agregando que el Hotel debió cerrar por no poder financiar los pagos del personal de allí o de los insumos, pero que siempre tuvieron la intención de reincorporar a la trabajadora, sin embargo por el tema de pandemia era un riesgo por su embarazo y el *COVID*. Añadió que el viernes *pasado* reabrieron el Hotel, con pocas personas, y que de las 18 habitaciones tienen 3 arrendadas.

Refirió que ella tomó conocimiento del embarazo de la trabajadora por el empleador, circunstancia que ella desconocía.

Contrainterrogada, señaló que se enteró del embarazo de la trabajadora el día 10 o 12 de marzo, a raíz de que consultó si debido al término de la temporada le renovarían el contrato, y que el empleador se enteró *antes*. Añadió que después de eso, y por la pandemia, se decidió cerrar el Hotel y el Restaurante.

Consultada por el Tribunal, aclaró que cuando menciona *el empleador*, se refiere a su Jefe Directo don Fernando Arancibia, quien tiene el cargo de administrador, y que la trabajadora se desempeñaba sólo en el Hotel.

Respecto a sus dichos de que empleador se habría enterado antes del embarazo de la trabajadora, indica que no puede señalar fecha exacta, pero que ella se enteró aproximadamente el 10 o 12 de marzo, detallando que el



contrato se terminó el 28 de febrero, y "como" el día 02 de marzo el empleador llamó a la trabajadora.

2. Fernando Enrique Arancibia Andrades, cédula de identidad 13.759.905-8, administrador de Francisco Arancibia Hoteles y Restaurant El Coral, domiciliado en calle Marmaduque Campusano N° 426, Mirador de Charito, Caldera, quien expuso ser administrador del reclamante, que conoce de que se trata este juicio, y que mantuvo contacto con la Inspección por el caso de la trabajadora.

Señaló que la trabajadora tuvo contrato en el mes de enero y febrero, y cuando fue *citada* a buscar su finiquito, ella lo retiró y no se presentó con el finiquito legalizado, por lo que pasado varios días se le llamó para saber por qué no había llevado el finiquito legalizado, comentándole que estaba embarazada, por lo que le preguntó si tenía algún examen que lo comprobara, señalándole que sí, y que haría las consultas pertinentes en la inspección porque no lo tenía claro, a lo que él se indicó "perfecto", y que le comentara que decisión tomaría al respecto, en cuanto a si firmaría o no el finiquito. Agregó que, a mediados de marzo, la trabajadora le comentó que había ido a la Inspección y que debían reintegrarla, tiempo en que en el *Coral* ya no se encontraba funcionando y los trabajadores no asistían al Hotel o Restaurant, encontrándose en sus casas, ello a raíz de la pandemia, y porque la Alcaldesa de Caldera había solicitado que los Restaurantes dejarán de funcionar, y la junta de vecinos del lugar prohibía el ingreso de cualquier persona que no fuera residente.

Indicó que a pesar de lo anterior, se le siguió pagando el sueldo a la trabajadora, y que se le había señalado que no podía asistir por su embarazo, lo que al parecer ella lo comentó a la Inspección, por lo que se comunicaron con él en el mes de abril señalándole que tenían que reintegrarla, indicándole a la funcionaria que no podrían reintegrarla a trabajar físicamente porque las dependencias se encontraban cerradas por la pandemia, y que la inspectora no entendió que mientras la situación se mantuviera ellos no tendrían funcionando el local, sin embargo seguían pagando las cotizaciones. Agregó que cuando "ya vieron que era un tema para largo", le mencionaron a la trabajadora que iban a solicitar el desafuero laboral por su caso, lo que se realizó, terminando en un acuerdo favorable para ambas partes, firmándolo y estando de acuerdo con ello, y que actualmente la trabajadora se encontraba con licencia médica, y una vez que terminara el periodo post-natal, según lo acordado, ella presentaría la renuncia de forma voluntaria. Reiteró que a la trabajadora siempre que se les pagaron sus cotizaciones y todo, que nunca se le dejó de *pagar*, y que como los demás trabajadores ella dejó de trabajar y fue incluida en la suspensión de empleo a la que se acogió la empresa.

Sostuvo que "no fue que no hayan reintegrado a la trabajadora", porque nunca se suspendió su relación laboral, solo que no fue citada,



porque ningún trabajador había sido *citado* por encontrarse cerrado el establecimiento.

Expuso que actualmente la trabajadora se encontraba con licencia médica, por lo que es COMPIN quien le estaba *pagando* sus licencias, y que anteriormente a ello le pagaron sus cotizaciones "*normal*", que nunca se suspendió su pago, y se le pagó su remuneración hasta la suspensión de empleo en el mes de abril.

#### Oficios:

1. Oficio 7P N° 29945/2020, de fecha 21 de octubre de 2020, remitido por FONASA, que remite certificados de cotizaciones desde el año 2010 a la fecha de emisión del documento, y en donde se visualizan movimientos de declaración y pago en el periodo enero a julio de 2020, y en que se indica como nombre de empleador Francisco Antonio Arancibia Carvajal.

## Causa a la vista:

Se tuvo a la vista de la causa O-7-2020 de este Tribunal, la demanda de desafuero laboral deducida con fecha 16 de abril de 2020, por don Francisco Antonio Arancibia Carvajal, en su calidad de empleador, en contra de la trabajadora María Auxiliadora Rodríguez Rodríguez. En dicho libelo, el demandante refiere que celebró contrato con la demandada con fecha 01 de enero de 2020 para prestar servicios bajo vinculo de subordinación y dependencia en labores de asistente de operaciones Hotel y Restaurante denominado "El Coral", pactándose una jornada de trabajo de 45 horas semanales, con un horario de trabajo de 08\_00 a 16:00 horas, con un sueldo base mensual de \$445.000 más gratificación mensual, y cuya duración del contrato fue pactada hasta el día 29 de febrero de 2020, es decir, a plazo fijo.

En cuanto a las circunstancias del despido, refiere la demanda que atendida la duración pactada del contrato, al llegar el día de termino (29 de febrero), se le entregó finiquito para que fuera a firmarlo a la Notaría de la comuna, sin embargo la trabajadora no concurrió a firmarlo, solo informando su estado de gravidez al llamarla para preguntar porque no habría asistido a firmar, sin entregar certificado médico, y que posteriormente, estando la trabajadora fuera de sus funciones, comenzaron con la suspensión de la actividad comercial en el Hotel, debiendo cerrar las dependencias y enviar a los trabajadores a sus casas por la contingencia nacional por la pandemia que afecta al país.

Señala además la demanda, que en su oportunidad no se solicitó autorización para poner término al contrato de trabajo al Tribunal, toda vez que sólo se enteró días después que dejara de prestar servicios (primeros días de marzo), ello, después de que el contrato terminara por su natural vencimiento, por lo cual no estaba en funciones, y sólo con fecha 02 de abril de 2020, la Inspección le comunica que debía reintegrarla a sus funciones,



indicándole que se procedería a solicitar el desafuero por no ser posible reintegrarla debido a que el establecimiento se encontraba cerrado por la contingencia.

En definitiva, y previas citas legales y jurisprudenciales, solicitó se autorizara a poner término al contrato de trabajo de la demandada, por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

#### **RECLAMADA:**

### **Documental:**

1. Caratula Informe de Fiscalización N° 03/06/2020/23 de la Inspección del Trabajo de Caldera, el que indica como fecha de origen el 23 de marzo de 2020, solicitada por trabajadores, y como fecha de informe el 17 de abril de 2020. En el acápite II de los antecedentes del fiscalizado, indica el nombre y rut de la empresa y representante legal, 42 trabajadores, actividad de restaurantes y de servicios móvil de comidas, domicilio casa matriz y domicilio fiscalizado el Avenida El Morro, Caldera.

Como antecedentes generales de la visita inspectiva, indica que el periodo investigado corresponde desde el 01-04-2020 al 15-04-2020, que el número de trabajadores corresponde a 22 hombre y 20 mujeres, de los cuales 9 hombres y 3 mujeres son trabajadores extranjeros. Señala que las visitas inspectivas fueron realizadas el 02-04-2020 de las 15:00 a 15:30 horas, el 07-04-2020 de las 18:00 a 19:00 horas, el 13-04-2020 de las 18:00 a 18:30 horas, y el 14-04-2020, de las 13:40 a 15:00 horas, y como datos de entrevista a empleador a Fernando Arancibia A.

En cuanto a los documentos revisados, indica el contrato de trabajo, registro de asistencia, planillas MUTUAL, y finiquito de la trabajadora denunciante.

Finaliza indicando lo ya descrito en el numeral precedente sobre el hecho infraccional, norma legal infringida y monto de la multa, reseñando materia fiscalizada, situación inicial "detecta infracción sin cursar multa", como motivo "otorga plazo corrección", y como situación final "no corrigió (con multa)".

2. Informe de exposición de fecha 17 de abril de 2020, suscrito por la fiscalizadora Brenda Fuentes Letelier, y en que consta datos del reclamante, síntesis del procedimiento y de los medios para la constatación de los hechos, indicando que "El día 13 de marzo se ingresa denuncia en Inspección Comunal del Trabajo de Caldera, activándose posteriormente en IPT Copiapó el día 23 de marzo de 2020 por la siguiente materia: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD". Luego, refiere el informe materia a fiscalizar, preparación de visita, en donde se señala que durante los últimos 12 meses la empresa no mantiene registro de fiscalizaciones y reclamos efectuados; procedimiento utilizado, periodo y documentación revisada, y los formularios utilizados (FI-1 Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización,



FI-4: Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación; FI-20: Separación ilegal de trabajador con fuero). Continúa señalando el informe que no fue posible contactar a la trabajadora, ya que no contaban con número de teléfono o correo electrónico., y que de acuerdo a lo descrito por ella en su denuncia, "contaba con un contrato a plazo fijo hasta el día 29 de febrero del presente año, sin embargo, presenta certificado médico otorgado por matrona de C.G.R de Caldera que acredita un embarazo de 12+2 semanas de gestación, siendo su fecha probable de concepción el día 30 de diciembre de 2019". En lo referente a la entrevista al empleador, expone que la fiscalización se realizó de forma remota dada la contingencia sanitaria, comenzando el proceso remitiendo correo electrónico el día 02 de abril de 2020 al representante de la empresa, adjuntando formularios de inspección FI-1 y FI-4 ya detallados, otorgándole un plazo de 4 días hábiles para que fuera remitidos vía correo electrónico, respondiendo con fecha 07 de abril adjuntando los documentos solicitados, pero no los formularios de inspección firmados, por lo que se le solicitó en 2 oportunidades los mismos, los cuales finalmente remite el 14 de abril de 2020, instancia en la cual se le contesta de forma inmediata remitiéndole nuevo formulario FI-20, otorgándole plazo de un día, documento que la empresa no adjunta, señalando telefónicamente que "no está de acuerdo al reintegro de la trabajadora ya que el puesto de trabajo que ella ocupaba ya no está disponible, sumado además al cierre momentáneo del local debido a la contingencia sanitaria por la que atraviesa el país actualmente".

Luego, refiere el informe como hechos constatados en relación a las materias fiscalizadas:

"Se constata que trabajadora es contratada a plazo fijo por la empresa desde el día 01 de enero de 2020 hasta el día 29 de febrero del mismo año, asumiendo el cargo de "asistente de operaciones de hotel y restaurante". La jornada laboral pactada es de 45 horas semanales, con un horario de trabajo de 08:00 a 16:00 horas, disponiendo de media hora para colación.

Se constata a través de certificado médico, otorgado por un profesional médico de especialidad matrona del CESFAM de Caldera, la acreditación que la trabajadora se encuentra embarazada. El documento tenido a la vista, informa el curso de embarazo, indicando como fecha probable de concepción, el día 30 de diciembre de 2019.

Se constata que el empleador, no contaba con la debida autorización judicial para separar ni despedir a la trabajadora aforada.

A modo de información, se le explica al empleador, vía telefónica, sobre la imposibilidad de separar a la trabajadora aforada sin autorización judicial previa y, en consecuencia, el carácter ilegal de la separación que afecta a esta última, lo que configura infracciones por las cuales se le sancionará en el curso de la fiscalización si no se allana a poner término a la separación indebida



Cumplido el plazo otorgado, la empresa no remite formulario de inspección Fl-20 "Separación ilegal de trabajador (es) con fuero", por lo que se da por finalizada la fiscalización".

En sus conclusiones, refiere que se constata infracción de acuerdo al artículo 201, inciso 1°, con relación al artículo 174, 208, y al inciso quinto del artículo 506, todos del Código del Trabajo, cursándole una multa administrativa de 70 UTM.

- 3. Ordinario N° 739, de fecha 28 de mayo de 2020, ya detallado en el N° 2 de la prueba documental de la parte reclamante.
- 4. Resolución de Multa N° 8825/20/1 de fecha 15 de abril de 2020, ya detallado en el N° 1 de la prueba documental de la parte reclamante.
- 5. Manifiesto Resumen creado con fecha 28/05/2020 de la empresa Correos de Chile, en el que consta en el N° 5 documento express con destinatario al reclamante, comuna Caldera, y como referencia ORD739/MULT 8825/20/01.

**SEXTO:** Que, el artículo 503 del Código del Trabajo, dispone que "Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4° de este Código.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código."

**SÉPTIMO:** Que, de la prueba incorporada en la audiencia de juicio, y reseñada en el considerando quinto, analizada de conformidad a la reglas de la sana critica, y teniendo presente además los hechos no controvertidos fijados en la audiencia preparatoria, ,no es posible determinar o llegar a la convicción que no hubo una manifestación de voluntad del empleador de poner término al contrato de trabajo de la trabajadora aforada, ello con fecha 29 de febrero de 2020, existiendo incluso un finiquito redactado por la empresa, que fue entregado a la trabajadora, y que si bien, no fue suscrito por la ella, esto fue por voluntad de la trabajadora y no del



empleador, quien ya había manifestado su voluntad de poner término al contrato por vencimiento del plazo, lo que fue reiterado por el reclamante al momento de conocer del estado de embarazo de la trabajadora- los primeros días del mes de marzo- y negarse a la incorporación. Ahora bien, en cuanto al fundamento o justificación del reclamante para no reintegrar a la trabajadora, esto es, por el hecho accidental del cierre del establecimiento donde prestaba funciones la trabajadora a raíz de la pandemia, no resulta justificación de la negativa referida a la funcionaria de la Inspección - hecho que fue corroborado por la prueba testimonial de Administrador Fernando Arancibia Andrades, quien refirió que la negativa a reincorporarla se debió a que tanto el Hotel como el Restaurante se encontraban cerrado-, ello, considerando que las normas de protección a la maternidad, y en específico respecto de la obligación de reintegro de una trabajadora embarazada en caso de ser despedida sin autorización judicial, no tiene excepción o regla diversa a ella, y que de igual forma quedó acreditado en juicio a que a la fecha del despido de la trabajadora (29 de febrero), la empresa no había solicitado autorización judicial para ello, toda vez que consta que la demanda de desafuero fue presentada con fecha 16 de abril del año en curso.

Asimismo, no es posible obviar la circunstancia señalada por ambos testigos, de que la trabajadora fue sólo contratada por el mes de enero y febrero de este año, por ser ésta época estival la de mayor flujo para el Hotel y Restaurante, y que de igual forma, y considerando lo expuesto por la testigo Francisca Arancibia Navarro, que en su calidad de Jefa de Operaciones, consultó al empleador sobre la situación de la trabajadora, en el sentido si le renovaría o no el contrato", y que aquel sólo le comentó que estaba embarazada, lo que concuerda con lo manifestado por el propio administrador del empleador y testigo de esta causa, quien indicó a la fiscalizadora que no estaba de acuerdo al reintegro de la trabajadora ya que el puesto de trabajo que ella ocupaba ya no está disponible. De igual forma, es dable tener presente que la circunstancia del cierre del lugar donde se desempeñaba la trabajadora, como también del Restaurante que mantiene el reclamante, no ocurrió de forma previa o coetánea a que la trabajadora informara de su estado de gravidez, sino que de forma posterior, con fecha 21 de marzo de 2020, según declaró doña Francisca Arancibia, habiendo transcurrido tiempo suficiente desde la desvinculación de la trabajadora y de su comunicación al reclamante de su embarazo.

Así las cosas, es posible observar que no hubo voluntad alguna por parte del reclamante de reincorporar a la trabajadora, y en consecuencia dejar sin efecto el despido realizado, siendo la propia trabajadora quien, en pro de los derechos otorgados por el legislador, se moviliza y activa el procedimiento de fiscalización que por esta causa se conoce, no resultando suficiente justificación de la negativa del reclamante el hecho que la reincorporación no podía llevarse a cabo de forma física o material.

Dable es destacar en este punto, que atendida la naturaleza de la acción conforme lo dispuesto en el artículo 23 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la especie lo apreciado por la fiscalizadora doña Brenda



Fuentes Letelier de la Inspección del Trabajo de esta ciudad, en ejercicio de tal función, cuenta con el valor de presunción incluso para los efectos del proceso judicial, y de este modo, la carga de la prueba en esta causa recae en el actor quien debía acreditar sus alegaciones.

**OCTAVO:** Que, en cuanto al fundamento de que no se produjo el término de la relación laboral por el sólo hecho de haber pagado el empleador las cotizaciones previsionales de la trabajadora durante todo el periodo (enero, febrero, marzo y abril), no resulta prueba suficiente para acreditar lo alegado por el reclamante, porque como ya se señaló, existió manifestación de voluntad *previa* del termino de los servicios, redactándose y entregándose finiquito a la trabajadora para su legalización, y en definitiva, no se allanó a la reincorporación una vez que tomó conocimiento de su embarazo, ni tampoco cuando fue solicitada por la reclamada. En este punto, cabe destacar que la demanda de desafuero laboral fue presentada con fecha 16 de abril de los corrientes, es decir, ya habiendo transcurrido aproximadamente 45 días desde la desvinculación de la trabajadora, y aproximadamente 40 días desde que aquella puso en conocimiento de su empleador de su embarazo, y ya habiendo tomado conocimiento del proceso de fiscalización que se encontraba realizado la Inspección del Trabajo por los mismos hechos.

De igual forma, consta de la prueba incorporada que la remuneraciones de la trabajadora no fueron pagadas en tiempo y forma por la reclamante, circunstancia reconocida en su propio reclamo, refiriendo que el total fue pagado en audiencia preparatoria celebrada en la causa sobre desafuero iniciada por el empleador, ello con fecha 25 de mayo de 2020, circunstancia que de igual forma no resulta probada, toda vez que al realizar una lectura del acta de audiencia respectiva, consta el pago de una suma de \$950.000, sin señalarse en la misma que aquella corresponde a título de remuneraciones, lo que de ser así, permitiría acreditar que se encontraban pendiente desde el mes de marzo del año en curso, todo lo cual resulta ejemplificador del ánimo de no reincorporar a la trabajadora aforada.

**NOVENO:** Que, de acuerdo a lo expresado, y no habiéndose acreditado un error de hecho en el actuar de la Inspección del Trabajo en el procedimiento de fiscalización llevado a cabo respecto de la reclamante, como tampoco en la resolución que determinó aplicar una multa a su respecto, la solicitud de dejar sin efecto la misma será rechazada.

En cuanto a la petición subsidiaria de rebaja del reclamante, y teniendo en consideración lo expresado en el informe de exposición incorporado por la parte reclamada, el que señala que durante los últimos 12 meses la empresa no mantiene registro de fiscalizaciones y reclamos efectuados, siendo este proceso el único que consta, circunstancia no controvertida por la reclamada, se accederá a ello, rebajándose la multa impuesta en un 50%, esto es, a 35 unidades tributarias mensuales, y no al mínimo solicitado por la reclamante, considerando la naturaleza de la infracción constatada.



Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1 a

11, 174, 201, 208, 446 y siguientes, artículo 503 incisos 3  $^{\circ}$  y siguientes, todos del

Código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil; artículo 23 del DFL N°2 de 1967

del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SE DECLARA:

I.- Que SE HACE LUGAR a la reclamación interpuesta por don FRANCISCO

ARANCIBIA CARVAJAL en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL

TRABAJO DE CALDERA, representada por don José Sagredo Sanhueza,

SÓLO EN CUANTO SE REBAJA LA PENA DE MULTA IMPUESTA

mediante Resolución N° 8825/2020/01 de fecha 15 de abril de 2020, de

SETENTA (70) a TREINTA Y CINCO (35) UNIDADES TRIBUTARIAS

**MENSUALES**, rechazándose la solicitud de dejarla sin efecto.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

III.- Ofíciese en su oportunidad a Tesorería General de la República a fin de

poner en su conocimiento lo decidido en el resuelvo I.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad, archívese la presente causa.

RIT: I-1-2020

RUC: 20-4-0278543-9

Dictada por doña MARJORIE GRACIELA MONTERO ARDILES, Juez

Interina de Letras del Trabajo del Juzgado de Caldera.

En Caldera a veinticuatro de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el

estado diario la resolución precedente.