

HAY INFRACCION LEGAL EN EMPLEADOR QUE NO DEJA SIN EFECTO FINIQUITO Y REINTEGRA A TRABAJADORA UNA VEZ INFORMADO POR INSPECTOR DEL TRABAJO DEL ESTADO DE GRAVIDEZ DE LA TRABAJADORA.

La Ilustrísima Corte de Apelaciones conociendo de un recurso de nulidad en autos sobre multa administrativa señala que existiendo embarazo hay fuero maternal, y si la reclamante quería invocar como causal de término de la relación laboral el vencimiento del plazo estipulado en el contrato, debía previamente reincorporar a la trabajadora en cumplimiento del inciso 4° del artículo 201 del Código del Trabajo, y solicitar al juez laboral el correspondiente desafuero, si este no la reincorpora y deja sin efecto el finiquito, habrá infracción legal.

Se interpone recurso de nulidad contra sentencia que rechazó reclamación judicial interpuesta en causa sobre reclamo de multa administrativa, fundado en que habría un error de hecho de la parte reclamada al cursar la multa, puesto que no sería efectivo que se requeriría autorización judicial para poner término al contrato de trabajo, puesto que en primer las partes habían convenido un contrato de trabajo a plazo fijo, y al momento de despedirla, el empleador no estaba en conocimiento de su embarazo, terminando el contrato por la llegada del plazo.

Conociendo de los antecedentes, se señala que, en las actas de fiscalización levantadas por la inspección del trabajo, y conociendo del estado de embarazo, el empleador no se allano a la solicitud, conducta que persistió hasta que se le cursó la multa en cuestión.

Agregan que conforme a la prueba aportada al reclamo, no ha existido por parte del juez una errónea aplicación de las normas que se dicen infringidas, toda vez que la sanción no ha sido, como señala la reclamante, por no haber obtenido la autorización judicial para finiquitar el contrato de trabajo en circunstancias que ignoraba la situación de embarazo de la trabajadora a la fecha de suscripción del finiquito, sino porque habiendo sido informado de tal situación al momento de requerirse la reincorporación de la misma a sus labores el día 23 de septiembre de 2016, éste se negó a hacerlo alegando que el contrato había expirado por el vencimiento del plazo y que ya había finiquitado, no obstante exhibírsele la documentación que acreditaba el estado de gravidez de la trabajadora, negativa en la que persistió transcurrido el plazo de cinco días que se le otorgó para que recapacitara y procediera a reincorporarla, que es lo que finalmente motivó que se le cursara la infracción.

En tales circunstancias, el empleador efectivamente infringió lo dispuesto en los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, puesto que habiendo sido informado por el inspector del estado de gravidez de la trabajadora, acaecido con anterioridad a la fecha del término del contrato, estaba obligado conforme al inciso 4º de la primera norma citada, a dejar sin efecto el finiquito y reintegrarla a su empleo, y al no hacerlo en ninguna de las dos oportunidades en que se le otorgó tal posibilidad, se ha atribuido facultades que no le competen, puesto que con su conducta puso término a un contrato de trabajo sin la autorización judicial que exige el artículo 174 del Código del Trabajo.

Así las cosas, señala finalmente la Ilustrísima Corte, que, existiendo embarazo hay fuero maternal, y si la reclamante quería invocar como causal de término de la relación laboral el vencimiento del plazo estipulado en el contrato, debía previamente reincorporar a la trabajadora

en cumplimiento del inciso 4° del artículo 201 del Código del Trabajo, y solicitar al juez laboral el correspondiente desafuero, por así disponerlo el artículo 174 del Código Laboral al señalar que es el juez quien podrá conceder la autorización para separar a la persona aforada, en el caso de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160, entre las cuales está "el vencimiento del plazo convenido en el contrato", lo que no hizo incurriendo en la infracción que motivó la multa, no existiendo por tanto infracción de ley que deba ser enmendada por esta vía.

CORTE DE APELACIONES, ROL 180-2017.

Valparaíso, veinte de abril de dos mil diecisiete.

VISTO:

En estos antecedentes RIT I-180-2017 seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, sobre reclamo de multas administrativas, caratulados "CCAF Los Héroes con Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso", se alza la reclamante representada por su abogado don Carlos Stevenson Valdés, contra la sentencia de fecha 14 de marzo de 2017, que rechazó la reclamación judicial deducida por su parte, manteniendo la multa N.º 8412716/43-1 que le fuera impuesta.

Invoca como fundamento la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación a los artículos 201 y 174 del mismo cuerpo legal, que hace consistir en que el juez sólo considera el hecho de haber estado la trabajadora sujeta a fuero maternal, para exigir la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo, sin ninguna otra consideración adicional, como es el hecho de haber convenido las partes un contrato de trabajo a plazo fijo, es decir, que terminaba al vencimiento del plazo convenido en el contrato.

Señala que de haber efectuado el sentenciador un análisis armónico de los artículos 201 inciso 1º y 174 del Código del Trabajo habría arribado a la conclusión de que para solicitar la autorización judicial previa que establece la última norma citada, el empleador debe estar en conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, es decir, dicha norma exige una actitud positiva del empleador, cual es, que ponga

término al contrato, lo que no ha ocurrido en la especie, puesto que su representada sólo supo del estado de embarazo de la trabajadora aproximadamente un mes después del término de su contrato por la llegada del plazo de vencimiento, es decir, nunca dispuso el término de dicho contrato. De manera que el sentenciador incurre en infracción de ley al estimar que no hubo error de hecho de parte de la reclamada al cursar la multa a su representada.

Solicita se acoja el recurso y se anule la sentencia, dictando una de reemplazo que acoja el reclamo deducido por su parte y deje sin efecto la multa impuesta, por haber incurrido la reclamada en error de hecho al aplicarla.

Habiéndose estimado admisible el recurso, por resolución de la Sala Tramitadora de fecha 06 de abril del año en curso, se fijó fecha para su vista, que se llevó a efecto en la audiencia respectiva celebrada el 17 de abril pasado, interviniendo por el recurso la abogada doña Rosario Infante y en contra del mismo, el abogado don Saúl Arredondo, determinándose que tanto la dictación del fallo como su lectura se verificarían dentro del término legal y en consecuencia, con esta fecha se procede, de acuerdo a los términos fijados previamente, a dictar sentencia como en derecho corresponde.

CON RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en estos autos se ha deducido reclamación judicial en el marco del procedimiento previsto en el artículo 503 del Código del Trabajo, en contra de la multa cursada por la Inspección Provincial del

Trabajo que es del siguiente tenor: *“por separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora doña Fabiola Andrea Stolze Alfaro, al no contar para ello con la autorización previa el juez competente, habiéndose constatado que se encuentra amparada por fuero laboral por maternidad, según consta en el respectivo certificado médico emitido el día 14 de septiembre del 2016 por la matrona Lorena González Barrios del Cesfam Cordillera Valparaíso y del ginecólogo-obstetra don Ricardo Rojas Rojas, fechado el 13 de septiembre 2016, constatándose en ambos documentos el estado de embarazo de la trabajadora”*, multa que se determinó en la suma equivalente a 210 UTM.

SEGUNDO: Que según consta en las actas de fiscalización levantadas por la Inspección del Trabajo los días 23 y 27 de septiembre de 2016, la primera al momento de requerirse la reincorporación de la trabajadora a sus labores con los documentos pertinentes que demuestran su estado de embarazo, la empleadora no se allanó a tal solicitud, conducta en la que persistió luego de transcurrido el plazo que le fue concedido para enmendar la situación, esto es, el 27 de ese mes y año, cursándose la multa señalada por infracción de los artículos 201 inciso 1º, 174, 208 y 506 inciso 5º del Código del Trabajo.

TERCERO: Que en el considerando decimo del fallo recurrido el sentenciador transcribe las normas pertinentes a la materia, esto es, los artículos 201 y 174, ambos del Código del Trabajo, que disponen, el primero *“que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo”*, norma que a su vez dispone *“que en el caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato, sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en el caso de las*

causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160”.

Agrega que el inciso 4° del aludido artículo 201 del mismo código dispone que “si por ignorancia del estado de embarazo 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”.

CUARTO: Que en el considerando undécimo el juez analiza las probanzas vertidas en el procedimiento reclamatorio, señalando que ha arribado a la convicción de que la reclamada no incurrió en error de hecho al cursar la infracción y aplicar la multa, puesto que en la propia reclamación judicial se reconoce que la trabajadora, a la época en que suscribió el finiquito estaba embarazada y que se notificó de la resolución de multa el 24 de octubre de 2016, lo que concuerda con el testimonio del agente de la sucursal en que la trabajadora prestaba servicios, que señala que ésta fue reintegrada a su trabajo el 10 de enero de 2017 por orden de la Inspección, con lo cual se colige que por un lado, a la fecha en que la trabajadora suscribió el finiquito, por la causal de vencimiento del plazo convenido, efectivamente se encontraba embarazada y, atendido lo dispuesto en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo, el fuero maternal existe desde el inicio del embarazo, hasta un año después del descanso post natal, y aun cuando el empleador haya desconocido el estado de gravidez, estaba obligado a dejar sin efecto el finiquito e reincorporarla y pagar todas las remuneraciones que dejó de percibir en el tiempo en que estuvo separada, por no haber contado con autorización del juez del trabajo competente para poner término a dicho contrato, y por otro lado, se llega a la convicción que, conocida la intervención del órgano fiscalizador, hubo negativa en un primer momento, en orden a reintegrar inmediatamente a la señora Stolze, por lo que no habiéndose

en definitiva desvirtuado la presunción de veracidad de la cual se encuentra premunida la fiscalización y los actos que la componen, como el acta de entrevistas y revisión de documental y de constatación de hechos, se deberá rechazar en todas sus partes la reclamación deducida, confirmándose la resolución 8412/16/43-1 que se encuentra ajustada a los hechos y el derecho.

QUINTO: Que conforme a la prueba aportada al reclamo, no ha existido por parte del juez una errónea aplicación de las normas que se dicen infringidas, toda vez que la sanción no ha sido, como señala la reclamante, por no haber obtenido la autorización judicial para finiquitar el contrato de trabajo en circunstancias que ignoraba la situación de embarazo de la trabajadora a la fecha de suscripción del finiquito, sino porque habiendo sido informado de tal situación al momento de requerirse la reincorporación de la misma a sus labores el día 23 de septiembre de 2016, éste se negó a hacerlo alegando que el contrato había expirado por el vencimiento del plazo y que ya había finiquitado, no obstante exhibírsele la documentación que acreditaba el estado de gravidez de la trabajadora, negativa en la que persistió transcurrido el plazo de cinco días que se le otorgó para que recapacitara y procediera a reincorporarla, que es lo que finalmente motivó que se le cursara la infracción.

SEXTO: Que en tales circunstancias, el empleador efectivamente infringió lo dispuesto en los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, puesto que habiendo sido informado por el inspector del estado de gravidez de la trabajadora, acaecido con anterioridad a la fecha del término del contrato, estaba obligado conforme al inciso 4º de la primera norma citada, a dejar sin efecto el finiquito y reintegrarla a su empleo, y al no hacerlo en ninguna de las dos oportunidades en que se le otorgó tal posibilidad, se ha atribuido facultades que no le competen, puesto que con su conducta

puso término a un contrato de trabajo sin la autorización judicial que exige el artículo 174 del Código del Trabajo.

SEPTIMO: Que en consecuencia, al ser claras las disposiciones legales invocadas, no cabía que el juez se atuviera a otras consideraciones como pretende la recurrente, puesto que existiendo embarazo hay fuero maternal, y si la reclamante quería invocar como causal de término de la relación laboral el vencimiento del plazo estipulado en el contrato, debía previamente reincorporar a la trabajadora en cumplimiento del inciso 4° del artículo 201 del Código del Trabajo, y solicitar al juez laboral el correspondiente desafuero, por así disponerlo el artículo 174 del Código Laboral al señalar que es el juez quien podrá conceder la autorización para separar a la persona aforada, en el caso de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160, entre las cuales está "el vencimiento del plazo convenido en el contrato", lo que no hizo incurriendo en la infracción que motivó la multa, no existiendo por tanto infracción de ley que deba ser enmendada por esta vía. Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

Que se rechaza en todas sus partes, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la reclamante, contra la sentencia de catorce de marzo de dos mil diecisiete, la que por tanto no es nula.

Regístrese, notifíquese y comuníquese.

Redacción de la ministro Sra. María del Rosario Lavín Valdés.

N° Reforma Laboral- 180-2017.

No firma la Abogada integrante Sra. Claudia Salvo del Canto, por no integrar sala el día de hoy.

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Valparaíso integrada por los Ministros (as) María Del Rosario Lavín V., Pablo Droppelmann C. Valparaíso, veinte de abril de dos mil diecisiete.

En Valparaíso, a veinte de abril de dos mil diecisiete, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.