

Calama, a diez de octubre de dos mil veinticuatro.

VISTO.

PRIMERO: Individualización de las partes. Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, en los autos RUC **23-4-0526716-0** y RIT **I-53-2023**, se dedujo reclamo contra multa administrativa en procedimiento monitorio por parte de **COBRELOA S.A.D.P.**, RUT. 76.528.540-2, persona jurídica del giro de su denominación, representada por Víctor Hugo Vergara Carvajal y por Marcelo José Pérez García, con domicilio en calle Eduardo Abaroa N° 1.750, Calama, representada en juicio por el abogado **Christian Castro Hernández**, correo electrónico abogadocastro@gmail.com, en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO EL LOA-CALAMA**, RUT. 61.502.089-3, servicio público, representada por Manuel Alejandro Palta Castillo, domiciliada en Av. Granaderos N° 1.417, de esta ciudad, representada en juicio por la abogada **Viviana Marcela Mora Flores**, mail vmora@dt.gob.cl.

SEGUNDO: Objeto del pleito. Que conforme al libelo de la reclamante, contestación de la IPT y a los puntos de prueba fijados en autos, debían ser resueltas dos cuestiones:

a) Como asunto principal: Si en la multa N° 8557/23/13, de fecha 10 de octubre de 2023, impuesta por la IPT a COBRELOA S.A.D.P. se incurrió en error de hecho por parte del servicio, al momento de efectuar la fiscalización, en cuanto a la determinación del total de jugadoras del plantel femenino del equipo profesional que participaban en competencias oficiales de carácter nacional en categoría adulta y, por ende, si la sanción estaba mal aplicada.



b) Como asunto subsidiario: Si existían antecedentes de hecho que ameritaran una reducción de la multa aplicada por el servicio y, en su caso, cuantía en que debía ser impuesta la sanción.

TERCERO: *Marco normativo especialmente relevante para resolver el caso.* Que atendido el tenor de la multa cuestionada en estos autos, dado el contenido explícito de ésta y la mención especial que hacía sobre las disposiciones infringidas, debemos resolver primero cuáles eran los alcances de la Ley 21.436, taxativamente invocada por el servicio para fundamentar la sanción, todo al momento de ser cursada la infracción.

Dicho cuerpo jurídico, que modificó la Ley 20.019, busca regularizar, profesionalizar y dar estabilidad laboral a las jugadoras que son parte de los campeonatos oficiales del fútbol nacional femenino, claramente con la vocación de ir igualando las condiciones de hombres y mujeres que se dedican profesionalmente al fútbol, superando una histórica distinción *peyorativa* que han sufrido las jugadoras.

Con ese afán, el legislador ha dispuesto que los clubes de fútbol que participen en competiciones femeninas oficiales de carácter nacional en categoría adulta deben mantener equipos profesionales femeninos en los cuales las jugadoras estén sujetas a contratos de trabajo formalizados conforme al ordenamiento jurídico laboral (art. 3° inc. 2° de la Ley 20.090, incorporado por la Ley 21.436).

Ahora, reconociendo que lo anterior era un cambio radical en la forma de entendimiento y funcionamiento de las



ramas femeninas adultas del fútbol nacional que participaban en los torneos oficiales, en donde la informalidad *campeaba* y era la regla común por una asentada e infundada costumbre, el legislador permitió una aplicación extendida en el tiempo, progresiva y escalonada de la obligación de contratación de las jugadoras, para no imponer una carga inmediata y que podría ser incumplible para instituciones de pequeño o mediano tamaño, más todavía en lo que respecta al fútbol femenino que no tiene el nivel de utilidades que su contraparte masculina.

Bajo este entendido, el art. primero transitorio de la Ley 21.436 dispuso, primero que todo, la entrada en vigencia de la misma con una vacancia de seis meses después de su publicación en el Diario Oficial; además, que la exigencia de contratación laboral de las jugadoras de sus equipos femeninos que participaran en competencias oficiales de carácter nacional debería cumplirse completamente sólo en el plazo de tres años desde la entrada en vigencia; y, por último, que habría una aplicación gradual, de manera que, en lo que interesa en este proceso, *"a contar del primer año desde la entrada en vigencia de esta ley, [cada club] deberá cumplir con un mínimo de contratación laboral equivalente al cincuenta por ciento del total del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo femenino profesional"*.

De esta forma, dado que la Ley 21.436 fue publicada en el Diario Oficial con fecha 09 de abril de 2022, su entrada en vigencia se produjo -según la disposición transitoria precitada- el 09 de octubre de 2022; y, por otro lado, el



primer año de vigencia se extendió desde esa data y hasta el 09 de octubre de 2023.

Luego, considerando que conforme al tenor de la multa y de las alegaciones contestes de las partes la fiscalización que originó la sanción fue del día 17 de agosto de 2023, claramente eran exigibles los parámetros de cumplimiento de la primera anualidad de la Ley 21.436, es decir, que existiera un mínimo de contratación laboral equivalente al 50% del total del plantel de jugadoras que conformaran el equipo profesional femenino adulto que participara en competencias oficiales de carácter nacional.

Finalmente, esta contratación debía ser realizada en conformidad a la legislación laboral, tanto sus reglas generales como, particularmente, las disposiciones contenidas en el Capítulo VII del Título II del Libro I del Código del trabajo.

CUARTO: *Sobre la situación de la reclamante en cuanto a su plantel de fútbol femenino adulto que participaba en el campeonato nacional oficial.* Que según se constataba de la multa cursada y se aceptaba en el libelo de la reclamante, al día 17 de agosto de 2023 sólo 12 jugadoras del COBRELOA S.A.D.P. tenían contrato de trabajo suscrito, habiendo otras 15 que no estaban contratadas, existiendo, por lo tanto, una nómina de jugadoras del club que ascendía a 27 personas de género femenino, las cuales, incluso, se detallaban en el reclamo.

Luego, a esa data, bajo la vigencia de la primera anualidad de contratación progresiva impuesta por la Ley



21.436, existiría un número de jugadoras inferior al mínimo del 50% que exigía el art. primero transitorio de la disposición legal citada.

Frente a este incumplimiento, la explicación planteada por COBRELOA S.A.D.P. en cuanto a que se debió hacer un distingo por la IPT entre jugadoras profesionales propiamente tales (que eran la base de cálculo para efectos de determinar el 50% exigible y justamente correspondían a las 12 personas con contrato de trabajo) y jugadoras *amateurs*, aficionada o en formación (que no podían ser consideradas en la ecuación y eran las restantes 15 personas), no puede ser aceptada, al menos en este caso en particular, por no ajustarse a la realidad.

Primo, por cuanto de la propia nómina de jugadoras que el club especificaba en su libelo, todas y cada una eran personas mayores de edad e, incluso, salvo una de ellas, tenían 20 o más años, de manera que la idea que pudieran ser consideradas como jugadoras infantiles o juveniles, en ineludible etapa de formación etaria, era imposible, dado el rango de edad de las mismas y la regulación de la propia ANFP (artículos 15 al 17 del Reglamento de Fútbol Joven).

Secondo, por cuanto de las declaraciones vertidas por los testigos de la propia reclamante en juicio (en especial la deposición de CALDERÓN CALDERÓN, quien era Gerente General de COBRELOA S.A.D.P. y GONZÁLEZ ARANGUIZ, quien trabajaba en el área administrativa del club), se reconocía que todas las jugadoras de la nómina entrenaban con regularidad, en jornadas y horarios predefinidos, debiendo cumplir con las



instrucciones del Club y del entrenador, participando regularmente en el campeonato nacional adulto oficial y que la única diferencia entre aquellas que el club consideraba profesionales y aquellas que identificaba como *amateur* era la suscripción del contrato de trabajo, lo que dependía de una decisión exclusiva del club, pero sin que sustancialmente se diera algún otro factor real para distinguir entre jugadoras.

Y, reforzaba lo anterior, el mérito de los antecedentes de la fiscalización que hizo en terreno personal de la IPT, ese día 17 de agosto de 2023, en especial el INFORME DE EXPOSICIÓN, que dejaba constancia que al entrevistar a las 18 jugadoras que se encontraban en el lugar, sólo 10 de ellas reconocían tener contrato de trabajo y las otras 8 manifestaban que estaban en condición de informalidad laboral, sin embargo, cuando se les consultaba sobre sus obligaciones específicas para con el club, resultaba que eran completamente idénticas en todos los casos, no habiendo diferencias sustanciales entre las jugadoras, salvo que unas tenían contrato de trabajo formalizado y las otras no.

Tertio, por cuanto conforme a las "BASES CAMPEONATO FEMENINO DE PRIMERA DIVISIÓN 2023", en particular en su art. 8°, para poder disputar el campeonato el club debía habilitar e inscribir a un mínimo de 18 jugadoras, es decir, las 12 que reconocía como profesionales en su libelo (y que tenían contrato de trabajo) no le bastaban para disputar la competencia en caso alguno, lo que implicaba, en los hechos, que -al menos- seis jugadoras que estaban fuera de la nómina contractual se encontraban necesaria y permanentemente vinculadas al club, no realmente como algo voluntario u



optativo propio de una "cadete", sino como algo indispensable para la reclamante si quería participar en el campeonato nacional oficial adulto femenino; lo anterior se corroboraba tanto con la Planilla de Jugadoras que se entregaba al árbitro al inicio de cada partido y en que aparecían mezcladas y sin distinción tanto aquellas jugadoras que el club reconocía como profesionales (con contrato de trabajo) como aquellas a las que tildaba de aficionadas (sin contrato de trabajo), y, con más potencia todavía, con la SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN DE JUGADORAS de la reclamante, correspondiente al Campeonato de Ascenso Femenino 2023, en la cual aparecían 25 personas (no sólo el mínimo de 18), sin ninguna distinción entre aquellas que el club reconocía como profesionales (con contrato de trabajo) y aquellas que tildaba de aficionadas (sin contrato de trabajo), por cuanto no se seleccionaba la cuadrícula respectiva, llevando a que con las 12 que el club entendía como "profesionales" hubiera 13 que catalogaba como "aficionadas", de manera que sorprendentemente, en la realidad, su plantilla en un campeonato nacional oficial de fútbol femenino adulto terminaba teniendo más jugadoras *amateurs* que profesionales; y, por otro lado, conforme a las mismas bases, todas las jugadoras inscritas en el campeonato (*amateurs* y profesionales) quedaban obligadas a no cambiar de club durante toda la temporada, independiente que no se le hubiera efectuado un contrato de trabajo.

De esta forma, resultaba que más allá de la determinación que hiciera el club sobre quiénes debían ser consideradas jugadoras profesionales y quienes serían jugadoras aficionadas, lo cierto es que en la realidad (i) la



planilla de 27 jugadoras de la reclamante estaba compuesta en su totalidad por personas mayores de edad; (ii) todas ellas ejecutaban las mismas las labores, con asistencia permanente a los entrenamientos, en días y horarios predefinidos, sometidas a las órdenes e instrucciones del club y el entrenador, participando con absoluta regularidad en el campeonato nacional oficial adulto; y (iii) todas las jugadoras se encontraban en los hechos en la necesidad de estar a disposición del club, para llenar los 18 cupos mínimos antes de cada encuentro (aun cuando se llenaron 25 cupos el año 2023) y, al hacerlo, todas las jugadoras quedaban *aherrojadas* a la reclamante al momento de inscribirse, sin poder cambiar a libertad de club durante el campeonato.

Luego, no podemos sino concluir que, más allá de las calificaciones que quisiera darles la reclamante a cada deportista, ausente de cualquier fundamento racional y jurídico, todas y cada una de las 27 jugadoras del club, mayores de edad, que cumplían idénticas obligaciones para con la institución, participaban regularmente en el campeonato nacional oficial adulto, siendo inscritas y habilitadas en la nómina correspondiente, eran en realidad jugadoras profesionales, ya que no practicaban el Fútbol con el sólo objeto de perfeccionar sus aptitudes físicas y morales (art. 118 del REGLAMENTO ASOCIACIÓN NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL), sino que se dedican a la práctica del Fútbol, en forma regular y permanente, bajo la dependencia y subordinación de la entidad deportiva (art. 120 del mismo reglamento); y, conforme a ello, por aplicación de los



artículos 8°, 152bis A y ss del Código del trabajo, quedaban sujetos a la legislación laboral, haya o no contrato de trabajo formalizado.

Una interpretación diversa, como la que forzaba la reclamante en su libelo, terminaría contraviniendo no sólo el espíritu de la Ley 21.436, sino que, además, atentaría contra principios esenciales del Derecho laboral, como lo son el *pro operario* y la estabilidad laboral, conjuntamente con avalar el mantenimiento de una histórica discriminación arbitraria en contra de las jugadoras, basado en una interesada calificación patronal carente de racionalidad y juridicidad, que retrasaría todavía más el desarrollo del fútbol femenino y seguiría siendo una de las viciosas causas que impiden que mujeres con talento logren desenvolverse debidamente como profesionales.

QUINTO: En relación a la corrección del actuar de la IPT. Que establecido lo anterior, dado que COBRELOA S.A.D.P. tenía 27 jugadoras en su plantilla al momento de la fiscalización, todas ellas realmente profesionales, y que sólo había formalizado la contratación de 12, infringió la obligación de contratación progresiva dispuesta para la primera anualidad de vigencia de la Ley 21.436, por cuanto no cumplió con el 50% de contratación del plantel de jugadoras que disputaban - en forma regular y permanente- el campeonato nacional oficial adulto femenino, **no habiendo error alguno en la resolución de multa N° 8557/23/13, de fecha 10 de octubre de 2023, de la IPT de El Loa-Calama, debiendo ser RECHAZADA la pretensión principal de dejar sin efecto la multa.**



SEXTO: Sobre la pretensión subsidiaria de rebaja de multa.

Que dicha pretensión apenas aparece desarrollada en el libelo de la reclamante, dedicando escasas líneas a la misma, sin una argumentación o desarrollo preciso que explique las razones por las que la multa debería ser rebajada, lo que -*ab initio*- ya configura un poderoso obstáculo para acceder a lo solicitado.

Por otra parte, tampoco se aportó alguna evidencia que demostrara que la decisión del ente gubernamental fue excesiva o desproporcionada en el caso concreto, que permitiera efectuar un juicio de ponderación que cediera en beneficio del club.

Además, dado el marco sancionatorio dispuesto en el art. 506 inc. 4° del Código laboral en relación con el art. 505bis inc. 2° del mismo texto, resulta que una multa de 40 UTM está dentro de los contornos que permite la Ley para un tipo de entidad empresarial como COBRELOA S.A.D.P., dado el número de trabajadores corroborados durante la fiscalización (74).

Finalmente, sopesando el tipo de infracción que se trata, el bien jurídico vulnerado, el número de trabajadoras afectadas, la trascendencia de la falta y el número de fiscalizaciones con multas en el tiempo pretérito mediato e inmediato de la misma reclamante que se reflejaba en el INFORME DE FISCALIZACIÓN, es del todo razonable y legítima la aplicación de una sanción de la entidad impuesta por el ente gubernamental.

Por todo lo expuesto, dada la falta de argumentación y prueba de una aplicación excesiva o desproporcionada de la



multa, unido a los antecedentes que refuerzan la razonabilidad y legitimidad del *quantum* de la sanción pecuniaria, SE RECHAZARÁ la pretensión subsidiaria de rebaja.

SÉPTIMO: *En cuanto al resto de la evidencia.* Que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada explícitamente en nada lo resuelto en el presente fallo, pues la misma ha devenido en irrelevante en relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio.

OCTAVO: *Costas.* Que habiendo sido completamente vencida la reclamante, según ordena el art. 144 del Código de procedimiento civil y art. 445 del Código laboral, se le impondrán las costas de la causa.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 3°, 8°, 9°, 152bis A y ss, 420, 423, 425, 432, 445, 446, 456, 458, 459, 496 al 502, 503, 505bis, 506 y demás pertinentes del Código laboral; art. primero transitorio de la Ley 21.436; artículo 144 del Código de procedimiento civil; y demás normas jurídicas aplicables, **SE RESUELVE:**

I. **RECHAZAR, en todas sus partes,** el reclamo judicial contra multa administrativa interpuesto por **COBRELOA S.A.D.P** en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO EL LOA-CALAMA,** ambos ya individualizados, en relación a la sanción impuesta por medio de resolución N° 8557/23/13, de fecha 10 de octubre de 2023, **la cual se mantiene íntegramente vigente y sin modificación.**



II. Habiendo sido completamente vencida la reclamante se le imponen las costas de la causa, las que se regulan en la suma de **\$800.000.-**

Notifíquese a las partes vía correo electrónico.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE EN SU OPORTUNIDAD.

RUC 23-4-0526716-0

RIT I-53-2023

Sentencia dictada por **JUAN PABLO FLORES MENÉNDEZ**, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a diez de octubre de dos mil veinticuatro, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



