

Santiago, siete de junio de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-353-2019, RUC 1940219771-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, por sentencia de veinte de diciembre de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda de desafuero maternal.

El demandante dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, por resolución de dieciséis de septiembre de dos mil veinte, lo acogió, por lo que invalidó el fallo de mérito y pronunció el de reemplazo, en que hizo lugar a la demanda y, por consiguiente, autorizó el término del contrato de trabajo de la trabajadora demandada.

Respecto de dicha decisión la parte demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia para que esta Corte lo acoja y dicte sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en determinar el sentido y alcance de la prerrogativa concedida a la judicatura laboral por el artículo 174 del Código del Trabajo, en el sentido de establecer que tal facultad no consiste en la comprobación mecánica de elementos objetivos, como es la existencia de un contrato de trabajo de plazo fijo y/o indefinido, sino que exige ponderar todos los antecedentes incorporados por las partes, sea para conceder o denegar la autorización para despedir a la trabajadora.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en las decisiones que apareja para efectos de su cotejo, que corresponden a las dictadas por la Corte de Apelaciones de La Serena en los autos rol N° 285-2018, y por esta



Corte en las causas ingreso N° 38.479-2017 y 3.481-2018, las cuales discurren en sentido que la expresión “*podrá*” que contiene el artículo 174 del Código del Trabajo, da cuenta de una potestad concedida a la judicatura en orden a consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que se debe ejercer sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, se deben examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional pertinente; agregando que la conclusión contraria, esto es, que el tribunal con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez debe emitirse un pronunciamiento en sede judicial.

Tercero: Que la decisión de mérito dio por acreditados los siguientes hechos:

- 1.- Existieron varias relaciones estatutarias entre las partes mediante las cuales la demandada prestó servicios al demandante en el Hospital de Peumo, por breves períodos a contar del mes de febrero de 2019, producto de reemplazos a otros funcionarios.
- 2.- La demandada comunicó al demandante su embarazo el 17 de julio de 2019.
- 3.- La última relación estatutaria, iniciada por resolución exenta N° 275 de 5 de julio de 2019, tenía una vigencia fija entre los días 5 y 19 de julio de 2019; sin perjuicio de lo cual, a la fecha de interposición de la demanda –el 25 de septiembre de 2019- la trabajadora continuaba prestando servicios en forma ininterrumpida y se encontraba amparada de fuero maternal en razón del embarazo que cursaba.

Sobre esa base, se estimó que al extenderse la relación estatutaria, producto de nuevas contrataciones sucesivas, por periodos continuos e ininterrumpidos, el vínculo mutó en indefinido, lo que hace improcedente la invocación de la causal de terminación contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, además de considerar extemporánea la solicitud al haber sido planteada más de dos meses después del conocimiento del embarazo, lo que condujo al rechazo de la demanda.



Cuarto: Que, por su parte, la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que dedujo el demandado, en aplicación del motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de su artículo 174.

Como fundamento de la decisión, se sostuvo que el análisis de los antecedentes permite tener por establecido que la relación habida entre las partes, al momento en que se pidió el desafuero, era una contratación de carácter transitorio, dado que la demandada hacía un reemplazo, de manera que el caso debe juzgarse con arreglo a esta conclusión; agregando que la conversión que hizo la judicatura del grado para darle el carácter de indefinida, a partir de los contratos posteriores a esa época y de la fecha en que se pidió el desafuero con respecto al momento en que se tomó conocimiento del embarazo, escapa del margen de las circunstancias susceptibles de considerarse para resolver, pues el hecho de haber seguido prestando servicios es sólo consecuencia de la falta de autorización para su desafectación y el mero retraso al que se alude no impide el ejercicio del derecho a demandar, por lo que no son elementos que produzcan el efecto de mutar la esencia del vínculo de transitorio a indefinido. Así, es indudable que el contrato es a plazo fijo y que el plazo venció, de modo que la petición de desafuero basada en el artículo 174 del Código del Trabajo, vinculado a su artículo 159 N°4, se justifica y resulta procedente.

Por consiguiente, se invalidó el fallo de mérito y se pronunció el de reemplazo, en que se hizo lugar a la demanda y, por consiguiente, se autorizó el término del contrato de trabajo de la demandada.

Quinto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en las sentencias invocadas por la recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Sexto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y más recientemente en las dictadas en las causas roles 9.798-2019 y 15.687-2019, entre otras, en las que se ha destacado que la maternidad se encuentra resguardada en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos



aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948; artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en la misma asamblea en el año 1966; apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y en aquél que se refiere específicamente a la protección de la maternidad, esto es, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

Agregando que la referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 1 y en los números 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y, en el legal, en lo que interesa, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial.

Pronunciamientos en que también se ha tenido presente que la doctrina define el fuero como *“una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto; la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato; la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir; la anulación de los despidos de hecho; la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido.”* (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1986, p. 228). Por lo que, tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término a la relación laboral a menos que el juez otorgue la autorización planteada en ese sentido, la que puede ser otorgada en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del citado código.

Lo anterior, ha conducido a colegir que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión *“podrá”*, que precede al verbo rector de la excepción, cual es, *“conceder”*, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento



de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de las objetivas.

Séptimo: Que, en consecuencia, al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Carta Fundamental, que consagra el nominado “bloque de constitucionalidad.”

Una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó, en particular, la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a su término, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

Octavo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Talca cuando acogen el recurso de nulidad promovido por el demandante y en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no ponderan las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable y se limitan a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de término de contrato de trabajo invocada en la demanda, esto es, el vencimiento del plazo acordado por las partes y, en razón de ello, acogen la solicitud de desafuero.

Noveno: Que, por las consideraciones antes dichas, y habiendo determinado la interpretación que esta Corte estima acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, no cabe sino acoger el presente recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando el fallo impugnado, y declarando, en razón de lo anterior, que el del grado no es nulo.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de dieciséis de septiembre de dos mil veinte, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, que hizo lugar al de nulidad deducido respecto de la de base de veinte de diciembre de dos mil



diecinueve, por lo que se **rechaza** el arbitrio y se declara que la sentencia de mérito **no es nula**.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 129.449-20.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y los abogados integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma el abogado integrante señor Fuentes, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, siete de junio de dos mil veintidós.



XTYCZXWFQB

En Santiago, a siete de junio de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

