

Talca, dieciséis de septiembre de dos mil veinte.

VISTO Y CONSIDERANDO:

1°) Que por sentencia de veinte de diciembre de dos mil diecinueve, dictada en la causa Rit del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, se rechazó la demanda de desafuero maternal presentada por el Servicio de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, en contra de Lizsing Nazareth Ayala Alcaíno.

La petición de desafuero se basó en el embarazo de la demandada, por ser funcionaria a contrata, de reemplazo, en el servicio de salud de esa Región, cuya relación expiró por vencimiento del plazo correspondiente.

El juez tuvo en cuenta que la relación de la trabajadora se transformó en indefinida y, por ello, denegó la autorización solicitada.

Los motivos del tribunal se sustentan en los hechos que se leen en el raciocinio octavo del fallo, a saber:

"1.- Que efectivamente existieron varias relaciones estatutarias entre las partes, a contar de febrero de 2019, por breves periodos productos de reemplazos, por la cual la actora prestaba servicios en el Hospital de Peumo.

"2.- Que efectivamente la trabajadora demandada, a la fecha, goza de fuero maternal, en razón de su actual estado de embarazo.

"3.- Que, en lo relevante a la presente causa, la última relación estatutaria entre las partes que se inició por resolución exenta N° 275 de fecha 05 de julio de 2019, tenía primitivamente una vigencia temporal, la que se extendería desde el 05 hasta el 19 de julio de 2019.

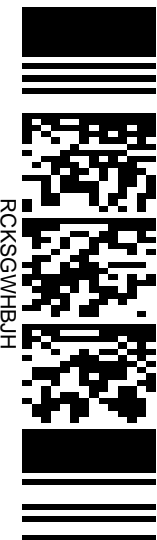
"4.- Que la demandada comunicó a la demandante de su estado de embarazo con fecha 17 de julio de 2019.

"5.- Que sin perjuicio de lo anterior, la trabajadora pese al término del plazo por la cual fue contratada transitoriamente y que motivó su última contratación, a la fecha continúa prestando servicios en forma continua e ininterrumpida para la entidad demandante.

Respecto de cada una de esas circunstancias el tribunal precisa cuáles son las probanzas que las acreditan. Con todo, no son hechos que aparezcan controvertidos.

En efecto, son las inferencias del juez a quo, contenidas en los puntos 6 y 7 del mismo razonamiento octavo, las que la recurrente impugna, y que son:

"6.- Que la relación estatutaria que se inició a contar del 05 de julio de 2019, a la fecha vigente producto de otras contrataciones sucesivas y por periodos continuos e ininterrumpidos, hicieron mutar tal vinculación entre las partes a una vinculación de naturaleza indefinida. Si bien la demandante ha referido que la continuación de los servicios por parte de la trabajadora, de forma continua e ininterrumpida desde la fecha en que se tomó conocimiento de su fuero maternal, producto de enterarse de su embarazo, pese a que su relación estatutaria iniciada el



05 de julio de 2019 vencía el 19 de julio de 2019, por lo que se le hicieron contrataciones posteriores, para mantener su vigencia estatutaria, con contrataciones posteriores, a periodos acotados que se han ido renovando, y utilizando fondos destinados para otros ítems- tal como lo describen en detalles las testigos de la demandante-, y aún pese el término de aquella relación que concluía el 19 de julio de 2019, el que se hubiera mantenido vigente a la fecha su contratación, se debió a que al tomar conocimiento el Servicio de Salud que la trabajadora presenta la situación de embarazo que presentaba por estimar que efectivamente gozaba de fuero maternal, todo lo que le impidió concluir con sus funciones. Sin perjuicio de ello, al momento de analizar los elementos que configuran los supuestos para un desafuero maternal, tal como ha reconocido la jurisprudencia nacional, se deben ponderar elementos objetivos y subjetivos para su procedencia. El elemento objetivo, a razón del término de la suplencia, reemplazo o feriado que motivó la contratación de la trabajadora al tenor del contrato estatutario primitivo, en la especie se verificaría. No obstante ello, debe ponderarse el elemento subjetivo del empleador a fin de determinar su real y efectiva intención de haber concluido el vínculo laboral. Así, si tomamos en consideración el mérito de la propia testimonial rendida por la demandante, tanto Luzmira Venegas como Karin González, reconocen que la demandante tomó conocimiento de la situación de embarazo de la demandante a mediados de julio de 2019, (el día 17), pese a lo cual -tal como se advierte del presente expediente virtual- sólo se ha solicitado el desafuero maternal mediante la presentación de esta demanda el 25 de septiembre de 2019. Luego, tal como consta del mérito del proceso, en razón tanto del acta de notificación de la demanda, como la declaración del padre de la demandada, Leonel Ayala, la acción de desafuero fue

notificada el día 03 de octubre de 2019 en el domicilio de la demandada, es decir, 2 meses y 16 días después de que la demandante tomó conocimiento del fuero que le asistía a la demandada. Si bien, la testigo Karin González, advierte que cuando la demandada comunicó de ello, el propio Hospital de Peumo comunicó inmediatamente a nivel central, con el Servicio de Salud en la ciudad de Rancagua, quienes adoptan la decisión finalmente de pedir el desafuero maternal. Pero ello, unido a la pasividad de la demandante de 2 meses y fracción superior a una quincena, genera un cuestionamiento por parte del tribunal, del momento que

-como se menciona en la descripción de los hechos de la demanda- sí la trabajadora comunicó dos días antes del término de su última contratación sobre su situación de embarazo, llama poderosamente la atención que hayan transcurrido con creces más de dos meses antes de haber deducido la demanda correspondiente, cuestión que refleja una inactividad procesal de la demandante, que debe entenderse como una ausencia de una real intención de haber pretendido el desaforar a la trabajadora, de modo tal que aquella vinculación que en principio surgió como de carácter temporal o transitorio, pero que derivó por el transcurso del tiempo en una vinculación estatutaria de naturaleza indefinida. Por ende, esta continuidad laboral que experimenta la trabajadora, después del 19 de julio de 2019 a la fecha, además de la declaración de todos los testigos que deponen en estrados, se corrobora con el mérito del set de las liquidaciones de remuneraciones de la actora desde julio a noviembre de 2019, en donde se gráfica que ha estado prestando servicios ininterrumpidamente para la empresa; cuestión que igualmente se corrobora con el mérito del registro de asistencia de tal periodo que la empresa igualmente debió exhibir en juicio, en concordancia con las copias



del registro de asistencia en cuaderno y posteriormente en planillas de reloj de la demandada en el Hospital de Peumo. Así las cosas, el tribunal advierte que la especie si se verifican los supuestos para configurar la existencia de una relación de naturaleza indefinida entre las partes.

“7.- Que no se verifican los supuestos para configurar el desafuero maternal pretendido. Así, como primera cuestión a señalar, según el extenso análisis que se efectuó por el tribunal para determinar la existencia de una relación estatutaria entre las partes de naturaleza indefinida, la pretensión del empleador de poner término de relación laboral invocando como causales el artículo 159 N° 4 del C. del Trabajo, no resulta objetivamente suficiente, para otorgar la autorización judicial, al no verificarse los supuestos de aquella. Que aun así, obviando lo anterior y suponiendo hipotéticamente que efectivamente el contrato primitivo que unió a las partes era por un tiempo determinado, -lo que no es- otro elemento adicional, y totalmente independiente incluso para rechazar la demanda, dice relación con la ausencia de elemento subjetivo que importa verificar la real intención del empleador de lograr el desafuero maternal de la demandada. Ello, toda vez que es necesario analizar si se pidió o no oportunamente el desafuero de la trabajadora, exigencias que se debe aplicar considerando que el legislador laboral en el artículo 174 del C. del Trabajo, establece una facultad del tribunal para “poder” autorizar el desafuero maternal de ser necesario, y en ningún caso impone un “deber” categórico e imperativo, por el mero hecho de verificar condiciones objetivas -que como ya se habita en la especie tampoco se verifican.

Así las cosas, si consideramos que la empresa ya había tomado conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora a contar del 17 de julio de 2019, y que los servicios que habrían motivado su contratación concluían con fecha 19 de julio de 2019, del sólo mérito de la presente acción deducida se advierte que la demanda -según consta del estampado de la oficina judicial virtual- fue ejercida el 25 de septiembre de 2019, y solamente se le notificó a la demandada con fecha 03 de octubre de 2019, dando a entender que el empleador dejó transcurrir varios meses, antes de decidirse a poner término a la relación laboral con la demandada mediante la autorización de desafuero maternal, elementos todos que en criterio de este juez reflejan la ausencia de una real intención de lograr un desafuero maternal, pese a los antecedentes que la demandada que con antelación ya tenía.

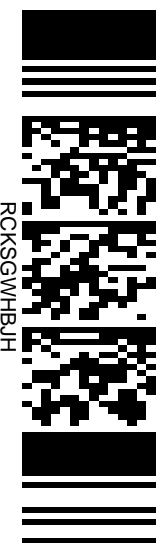
Todo ello refleja que, procesalmente hablando, esta inactividad de la demandante

empleadora a decidirse a pedir con tanto retraso en el desafuero maternal a mayor

abundamiento, igualmente reflejan una pasividad que perfectamente pudo haber tornado también la relación laboral como una de carácter indefinida.

2°) Que la demandante dedujo recurso de nulidad para que se invalide la sentencia y se dicte una de reemplazo que acoja la demanda.

Se funda en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber infringido el artículo 174 del mismo cuerpo legal, en relación con el artículo 19 del Código Civil.

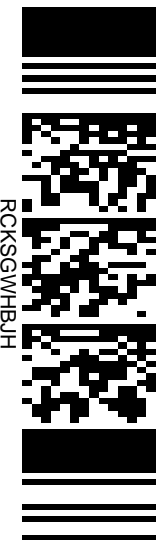


En lo central de su libelo y luego de reseñar los antecedentes de la causa, la recurrente sostiene:

“La primera infracción del tribunal, es reflejada en considerando **Octavo** de la sentencia impugnada, ya que a juicio del sentenciador en el punto 6 ° del considerando citado señala: *“Que la relación estatutaria que se inició a contar del 05 de julio de 2019, a la fecha vigente producto de otras contrataciones sucesivas y por periodos continuos e ininterrumpidos, hicieron mutar tal vinculación entre las partes a una vinculación de naturaleza indefinida”*, además, el sentenciador agrega a este hecho acreditado por él en la sentencia lo siguiente: *“Sin perjuicio de ello, al momento de analizar los elementos que configuran los supuestos para un desafuero maternal, tal como ha reconocido la jurisprudencia nacional, se deben ponderar elementos objetivos y subjetivos para su procedencia. El elemento objetivo, a razón del término de la suplencia, reemplazo o feriado que motivó la contratación de la trabajadora al tenor del contrato estatutario primitivo, en la especie se verificaría. No obstante ello, debe ponderarse el elemento subjetivo del empleador a fin de determinar su real y efectiva intención de haber concluido el vínculo laboral. Así, si tomamos en consideración el mérito de la propia testimonial rendida por la demandante, tanto Luzmira Venegas como Karin González, reconocen que la demandante tomó conocimiento de la situación de embarazo de la demandante a mediados de julio de 2019, (el día 17), pese a lo cual -tal como se advierte del presente expediente virtual- sólo se ha solicitado el desafuero maternal mediante la presentación de esta demanda el 25 de septiembre de 2019. Luego, tal como consta del mérito del proceso, en razón tanto del acta de notificación de la demanda, como la declaración del padre de la demandada, Leonel Ayala, la acción de desafuero fue notificada el día 03 de octubre de 2019 en el domicilio de la demandada, es decir, 2 meses y 16 días después de que la demandante tomó conocimiento del fuero que le asistía a la demandada (lo destacado es nuestro).*

“... esta conclusión no resulta jurídicamente correcta e infringe sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que en ningún caso el legislador ha establecido un requisito adicional en el artículo 174 del Código del Trabajo que deba cumplir el empleador para solicitar el desafuero. La norma antes citada reconoce que es posible conceder la autorización de desafuero maternal, cuando la razón de conclusión de la relación laboral se apoya, entre otros, en el vencimiento del plazo del contrato, conforme al artículo 159 n° 4 del Código del Trabajo.

“Cabe señalar S.S. Ilustrísima que en autos queda acreditada la existencia de varias relaciones estatutarias entre las partes a contar de febrero de 2019, tal como se puede observar de las Resoluciones Exentas acompañadas por esta parte, de las cuales se desprende que los servicios requeridos a la demandada, fueron solo para efectos de cubrir asistencias de determinados funcionarios, desarrollándose por periodos discontinuos y de manera intermitente. Así también lo establece el fallo impugnado en el numeral n° 1 del considerando octavo que señala: *“Pese a los argumentos de la demandada sobre la existencia, a lo menos, durante el periodo de esas contrataciones, del mérito de las mismas, quedaba absolutamente claro que la demandante producto de ausencias temporales, por vacaciones, licencias médicas o feriados de funcionarios titulares del Hospital de Peumo, recurrió a la contratación transitorias y accidental de la demandada para cubrir tales ausencias, advirtiendo el tribunal que entre*



todas esas contrataciones por “contratos cortos”, por periodos claramente señalados, no se verifica una continuidad ininterrumpida entre contrataciones, que permitiese suponer a lo menos hasta el inicio de julio de 2019, la existencia de una relación indefinida.”

“Sin embargo, en el mismo considerando referido anteriormente en el punto n° 6 el tribunal observando la misma prueba incorporada en autos señala que: ***“Que la relación estatutaria que se inició a contar del 05 de julio de 2019, a la fecha vigente producto de otras contrataciones sucesivas y por periodos continuos e ininterrumpidos, hicieron mutar tal vinculación entre las partes a una vinculación de naturaleza indefinida.” (Lo destacado es nuestro)***

“Lo expuesto anteriormente, dice relación según el sentenciador, *“con la ausencia del elemento subjetivo que importa verificar la real intención del empleador de lograr el desafuero maternal de la demandada...que esta inactividad del empleador a decidirse a pedir con tanto retraso el desafuero maternal, reflejan una pasividad que perfectamente pudo haber tornado también la relación laboral como una de carácter indefinida”.*

“Que, consecuentemente, al obrar del modo que se ha explicado el tribunal de primera instancia incurre en error de derecho, puesto que aplico, sin ninguna norma legal que apoye dicho proceder, un plazo para solicitar el desafuero, que es inexistente en la legislación, transgrediendo de esta forma el artículo 174 del Código del Trabajo, que establece las instituciones jurídicas de fuero maternal y el desafuero, cuyo única exigencia es la autorización dada por el juez competente para poner término como se solicita en la demanda de autos a la relación estatutaria intermitente, de una trabajadora que goza de la señalada protección .

“Por tanto, la sentencia impugnada resolvió sobre la base de un plazo inexistente, con influencia en lo dispositivo del fallo ya que, sobre la base de tal error, se desestimó la demanda de desafuero, en circunstancias que esta debió ser acogida, tomando en cuenta además, SS. Ilustrísima que el tribunal reconoce la existencia de una relación estatutaria intermitente entre la demandada y el Servicio de Salud O’Higgins observando las resoluciones exentas de la misma naturaleza que aquellas dictadas después de julio de 2019, siendo la única razón para rechazar la demanda, la extemporaneidad en la interposición de la ésta.

“De conformidad a lo expuesto anteriormente, es menester señalar, que el Servicio debe analizar y revisar varios elementos para efectos de interponer la acción de desafuero, tomando en cuenta que el Hospital de Peumo no es auto gestionado. Es por esto, que la razón de los contratos cortos dictados posteriormente y que se fueron renovando, utilizando fondos destinados a otros Ítems del presupuesto del Hospital de Peumo, fue precisamente con el objeto de no infringir el artículo 174 del Código del Trabajo, y esperar la autorización del tribunal.

“Desconocer lo anterior y afirmar que existe un vínculo indefinido entre las partes es infringir el **artículo 19 del Código Civil** que señala: *“Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.”* De esta forma, el sentenciador infringe el artículo 174 del texto normativo antes citado, al interpretar la existencia de un elemento subjetivo que el legislador no exige. Además, la norma citada solo establece una condición que debe ser probada en juicio, que en el caso de autos corresponde al vencimiento del plazo convenido en el contrato, y no exige un plazo para ejercer el derecho que tiene el empleador para solicitar el desafuero maternal.



Concluye afirmando que:

“De haberse respetado las normas señaladas, y de no haber impuesto un requisito que no se encuentra en la ley, necesariamente el sentenciador hubiese concluido que el vínculo estatuario entre las partes era de transitorio y hubiese acogido la demanda de desafuero ya que éste fue el único argumento para su rechazo.

3°) Que el análisis de los antecedentes habidos en la causa permite tener por establecido que la relación habida entre las partes, al momento en que se pidió el desafuero de la demandada, era una contratación de carácter transitorio, más aun en este caso en que ella hacía un reemplazo, de manera que el caso debe juzgarse con arreglo a esta conclusión.

4°) Que la conversión que hizo el juez a quo para darle a la relación la condición de indefinida, considerando los contratos posteriores a esa época y la fecha en que se pidió el desafuero en relación con el 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 alude el juez no impide el ejercicio del derecho a demandar, por lo que no son motivos que produzcan el efecto de mutar la esencia del vínculo existente, de transitorio a indefinido.

5°) Que es indudable que el contrato es a plazo fijo y que el plazo venció, de modo que la petición de desafuero basada en el artículos 174, en relación al 159 N° 4, ambos del Código del Trabajo, se justifica y resulta procedente, por lo que la decisión del tribunal de base que la rechazó no se aviene con las normas legales que la regulan y, por lo mismo, se configura la causal de invalidación invocada por el Servicio de Salud requirente, en los términos planteados por él.

Y de acuerdo, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el presente recurso y, por tanto, se anula la sentencia veinte de diciembre de dos mil diecinueve, dictada en la causa Rit O-353-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, y se procede a dictar de inmediato, en forma separada, la sentencia de reemplazo que corresponde.

No se condena en costas del recurso.

Redacción del Ministro don Hernán González García.

Regístrese.

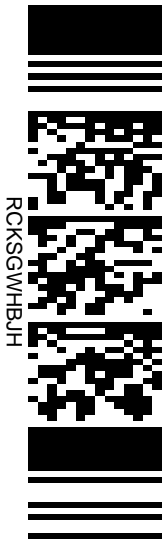
Rol N° 18-2020/Laboral Cobranza.



Hernán Fernando González García
MINISTRO
Fecha: 16/09/2020 12:17:53

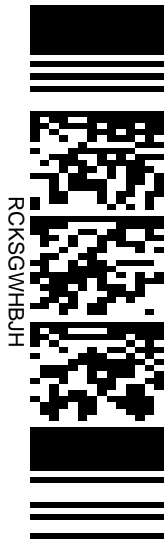
Carlos Enrique Carrillo González
MINISTRO
Fecha: 16/09/2020 12:50:07

Guillermo José Monsalve Mercadal
ABOGADO
Fecha: 16/09/2020 12:40:04



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Hernán González G., Carlos Carrillo G. y Abogado Integrante Guillermo Jose Monsalve M. Talca, dieciséis de septiembre de dos mil veinte.

En Talca, a dieciséis de septiembre de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Talca, dieciséis de septiembre de dos mil veinte.

De acuerdo al fallo de nulidad que precede, se dicta la sentencia de reemplazo siguiente, en la causa Rit O-353-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

VISTO:

De esa sentencia del tribunal a quo se tienen por reproducidos su parte expositiva, sus fundamentos y sus citas legales, con excepción de los puntos 6) y 7) del raciocinio octavo; los párrafos tercero y cuarto del motivo noveno; y el fundamento décimo.

Y CONSIDERANDO:

1°) Que la petición de desafuero se basa en la situación a contrata de la trabajadora, por el vencimiento del plazo fijo establecido sobre el particular, de manera que, por la naturaleza transitoria de la relación y habida cuenta, además, que corresponde a un reemplazo en la función, cabe admitir lo impetrado por el actor.

2°) Que, en efecto, este caso se enmarca en una de las hipótesis del artículo 174 del Código del Trabajo que permite autorizar el término de la relación laboral, porque la causal invocada es la del artículo 159 N° 4 del mismo cuerpo normativo.

Y de acuerdo, además, a lo dispuesto en los artículos 474 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** la demanda de desafuero y, por tanto, se autoriza al Servicio de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins para poner término a la relación laboral de Lizsing Nazareth Ayala Alcaíno, sin costas, por estimarse que la demandada tuvo motivo plausible para litigar, en atención a la discusión habida sobre el alcance de los hechos en su fuero maternal.

Redacción del Ministro don Hernán González García.

Regístrese junto a la sentencia de nulidad que precede y devuélvase.

Rol N° 18-2020/Laboral Cobranza.

QKDMGWVXJH



Hernán Fernando González García
MINISTRO
Fecha: 16/09/2020 12:17:59

Carlos Enrique Carrillo González
MINISTRO
Fecha: 16/09/2020 12:50:12

Guillermo José Monsalve Mercadal
ABOGADO
Fecha: 16/09/2020 12:40:07



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Hernán González G., Carlos Carrillo G. y Abogado Integrante Guillermo Jose Monsalve M. Talca, dieciséis de septiembre de dos mil veinte.

En Talca, a dieciséis de septiembre 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 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>