

Talca, tres de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTO Y CONSIDERANDO:

1°) Que por sentencia de dieciocho de junio del año en curso, pronunciada en la causa Rit O-482-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, se acogió la demanda interpuesta por ALORMA SPA en contra de doña KARINA DEL CARMEN ESPINOZA ARAVENA, y en consecuencia, se autorizó al empleador para poner término al contrato de trabajo de aquella. No se condenó en costas a la demandada, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

2°) Que el fallo dejó establecido que, de acuerdo a las afirmaciones contenidas en los escritos de la demanda y contestación, no resultó controvertida la existencia de la relación laboral vigente entre las partes, ni en cuanto a la efectividad de que la trabajadora gozaba de fuero, por encontrarse embarazada, lo que fue informado oportunamente a la demandante.

También tuvo por acreditado:

-que la trabajadora comenzó a prestar servicios para la demandante, con fecha 03 de agosto del año 2020, suscribiendo contrato de trabajo con fecha 24 de noviembre del año 2020, en virtud de lo cual la demandada se obligó a prestar servicios como responsable de administración, control y presupuesto. Dicho contrato se convino a plazo fijo, con vigencia hasta el día 3 de noviembre del año 2020, que podría ser renovado previa evaluación del gestor.

-que con fecha 20 de octubre de 2020, la actora remitió correo electrónico a verónica.hernandez@alormaenergia.cl, mediante el cual informó la circunstancia de encontrarse cursando su quinto mes de embarazo, y adjuntó certificado médico en el cual consta dicha circunstancia.

-que de acuerdo a la carpeta tributaria de Alorma SpA., ante el Servicio de Impuestos Internos, emitido con fecha 7 de enero del año 2021, registra como inicio de actividades el día 10 de mayo del año 2020; la última factura timbrada corresponde al día 20 de julio del año 2020, no tiene participación en otras sociedades y la empresa sólo registra movimientos contables y/o declaraciones de IVA (Formulario 29), entre los meses de mayo a noviembre del año 2020.

-que, del mérito de la información tributaria actualizada a la fecha de la audiencia preparatoria, resultó desvirtuado que Alondra Spa, tuviere participación en alguna otra empresa diversa y que luego del mes de diciembre de 2020, realizare actividades mercantiles, en base a lo cual, no es posible advertir la necesidad de mantener la contratación de la demandada, máxime cuando el testigo que depuso por la parte demandante, aseveró que luego del mes de diciembre de 2020, todos los trabajadores de Alorma fueron desvinculados. Resultado desvirtuado, en base a ello, lo sostenido por la parte demandada en cuanto, a las motivaciones infundadas de la demandante para solicitar el desafuero.

3°) Que, a continuación, dicha decisión refiere:



-que el artículo 201 inciso 1° del Código del Trabajo, establece que durante el periodo 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 Laboral, es decir, a fuero laboral.

-que por mandato expreso del artículo 174 del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con la autorización del juez competente. En este orden, dicho precepto dispone que el Juez podrá autorizar al empleador para poner término al contrato de trabajo de una mujer que está amparada por el fuero maternal, entre otras, por la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, caso en el cual, la mencionada autorización judicial previa, deberá solicitarse durante la vigencia del contrato a plazo fijo.

-que, por otro lado, ha de consignarse que un contrato a plazo fijo es aquella convención cuya duración en el tiempo se encuentra expresamente determinado de la forma y por el tiempo máximo dispuesto por la ley. Y tal como ha quedado razonado el contrato de trabajo celebrado por las partes del litigio, comenzó el día 03 de agosto de 2020 y hasta el 03 de noviembre de ese mismo año, hecho que permite calificarlo como contrato a plazo fijo, en los términos dispuestos por el artículo 159 N° 4 del Código del ramo.

-que la solicitud de desafuero solicitada por la demandante, lo ha sido dentro del plazo de vigencia del contrato suscrito entre las partes, según ha quedado establecido.

Y, acto seguido, la sentencia concluye:

-que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, el legislador laboral autoriza expresamente al tribunal laboral que corresponda para poner término al contrato de trabajo de una trabajadora sujeta a fuero laboral por concurrir la causal de término consagrada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, el vencimiento del plazo convenido en el contrato. Que en tal circunstancia, la norma no exige, verificado dicho supuesto, que el empleador deba acreditar la presencia o concomitancia de otros hechos para conceder la referida autorización y a contrario sensu, la trabajadora sólo podrá invocar hechos que permitan desvirtuar la causal invocada por el empleador para despedirla.

-que incorporar a la discusión otras cuestiones que se alejan del supuesto legal antes referido, como son aquellas que dicen relación con materias de seguridad social, importan alejarse del fin propuesto por el legislador al momento de reglar la materia, traspasándole a dicha normativa una carga social diversa que, como tal, exige la implementación de un cuerpo normativo que dé cuenta de una real, efectiva y eficiente protección a la maternidad en todos los casos en que ello sea necesario, concretándose y respetándose en consecuencia tanto el



derecho consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política como la Convención Internacional de Derechos del Niño, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5 del mencionado texto constitucional.

-que en consecuencia, dado lo razonado precedentemente y en especial las cuestiones fácticas razonadas en la sentencia, la solicitud manifestada por la demandante en relación a que se le autorice para poner término al contrato de trabajo de la demandada que gozaba de fuero maternal, es jurídicamente procedente, no existiendo en la especie, hechos que impidan adoptar la decisión de desvincular a la trabajadora.

4°) Que la demandada dedujo recurso de nulidad para que se invalide la sentencia y se dicte una de reemplazo que rechace el desafuero.

Se funda en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse infringido el artículo 174 del mismo texto legal.

Sostiene, luego de hacer referencia a la procedencia de este arbitrio y a los antecedentes previos que informan la causa, que para este caso en concreto, no ha existido una correcta interpretación y aplicación del artículo 174 del Código del Trabajo, toda vez que la juez al interpretarla, se ha apartado de las reglas especiales de interpretación en materia laboral, que se deben tener en cuenta como criterios orientadores, como asimismo se han infringido los principios del derecho predominantes en el derecho del trabajo, como lo es el principio protector. La correcta interpretación del inciso primero del artículo 174 del Código del Trabajo, es el que se ha señalado por la Excelentísima Corte Suprema en sentencias de unificación de jurisprudencia, roles N°s 16.896 2013 y 19.354-2014, en las cuales se ha dispuesto sin duda alguna, que esta norma establece una facultad para el juez, el ejercicio de un imperio tanto de las causales subjetivas como objetivas de término de la relación laboral, a quien le corresponde examinar los antecedentes incorporados al proceso y debe ponderar las circunstancias del caso concreto para decidir ya sea en un sentido negativo o positivo respecto a la solicitud de desafuero. Si así no lo fuera, no se entiende entonces porque el legislador en el artículo 174 del Código del Trabajo le entregaría la competencia al juez laboral para decidir un conflicto como en el presente caso, ya que bastaría con que se verificara la existencia de un contrato sujeto a plazo fijo y su vencimiento para proceder al despido de la trabajadora, sin que la norma exigiera una previa autorización judicial para proceder a la desvinculación de una trabajadora de gravidez, estado que es del conocimiento del empleador.

Añade que la Juez hace caso omiso a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, en lo expuesto en el considerando décimo segundo. Es decir, la juez para acoger la solicitud de desafuero se limitó simplemente a constatar que efectivamente se había celebrado un contrato de trabajo entre las partes, que fuere a plazo fijo, el estado de gravidez de la trabajadora siendo conocido por la empleadora, y que el plazo estuviera vencido. Al constatar todas estas



circunstancias, constato entonces que se cumplían las condiciones legales señaladas en el artículo 174 del Código del Trabajo, acogiendo en definitiva el desafuero.

En consecuencia, es evidente que el motivo por el cual se autorizó la desvinculación de su representada, fue por la verificación del vencimiento del plazo, en ningún momento se hizo uso de la facultad que le otorga la ley para realizar una ponderación de las circunstancias del caso, no hubo una interpretación y aplicación de la norma a la luz del principio protector que rige en materia laboral, lo que habría llevado a la juez a ponderara que bien jurídico debemos proteger, ¿la vida del que está por nacer y asegurar el bienestar de su madre? O el ¿derecho de propiedad del empleador?.

Por lo cual, hay una errónea interpretación de la norma, procediéndose a acoger la demanda de desafuero maternal.

El artículo 174 –agrega- le entrega al juez la facultad de desaforar a un trabajador, pero tal como señala la ley no es una obligación sino una facultad, No basta la mera constatación de la existencia de una causa objetiva de término de contrato, sino que es necesario que existan elementos de ponderación que generen una convicción en el Juez de la necesidad de ponerle término al contrato de trabajo, puesto que de otra manera, si solo se tratara de una mera constatación de hechos facticos (como la llegada del plazo en este caso), no sería necesario la exigencia de un desafuero laboral, ya que carecería de sentido entonces someter esta decisión al Juez Laboral, así por ejemplo lo ha sostenido la Excelentísima Corte Suprema en reiterados fallos a contar del año 2013, por ejemplo en causa ROL 47.926-2016, en recurso de unificación de jurisprudencia.

También se basa, la recurrente, en normas internacionales aplicables sobre el particular, respecto de la protección de la maternidad, que debe prevalecer ante la colisión de derechos.

Indica, asimismo, que de no haberse producido la infracción manifiesta de la infracción de la ley, respecto de la correcta interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo, se habría resuelto necesariamente rechazar la demanda de desafuero maternal en contra de su representada, lo que debe subsanarse con la nulidad impetrada, con costas.

5°) Que las razones de derecho tenidas en cuenta por la jueza de fondo, para acoger el desafuero requerido por el empleador –reseñadas precedentemente- se ajustan con estrictez a los hechos establecidos en la causa, los que son inamovibles en esta sede de nulidad.

Esta Corte comparte la interpretación legal efectuada por ella al resolver, cuya aplicación en particular se aviene con lo prevenido por el artículo 174 del Código del Trabajo; como se lee en la decisión impugnada, ella no deriva de una mera aplicación mecánica, carente de contenido o meramente formal, sino del



análisis de todas las circunstancias que informan el caso y de la exteriorización razonada de la facultad que ese precepto confiere al tribunal.

6°) Que, por consiguiente, no existe la infracción sustancial de ley denunciada por la demandada, en el recurso de autos.

Y de acuerdo, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el presente recurso de nulidad, por lo que la sentencia de dieciocho de junio del año en curso no es nula.

Redacción de Ministro don Hernán González García.

Regístrese y devuélvase en su oportunidad.

Rol N° 261-2021/Laboral Cobranza.



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Hernán González G., Carlos Carrillo G. y Abogado Integrante Ruperto A Pinochet O. Talca, tres de septiembre de dos mil veintiuno.

En Talca, a tres de septiembre de dos mil veintiuno, 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 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>