

Santiago, veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.

Visto:

En estos autos RIT O-37-2021, RUC 2140329556-3, del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, por sentencia de dieciocho de agosto de dos mil veintiuno se rechazó la demanda de desafuero interpuesta por la empresa Toralla S.A., decisión que buscó invalidar a través de un recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, con fecha veinte de enero de dos mil veintidós.

En contra de este fallo, la demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia.

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 existen 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 sobre el asunto de que se trate y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del juicio dice relación con determinar el sentido y alcance de la facultad contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en el sentido si la referida disposición otorga a la judicatura una facultad para autorizar o no la desvinculación de una trabajadora, amparada por fuero maternal.

Sostiene que la sentencia que impugna incurrió en un error al ponderar como un requisito adicional para hacer lugar a la solicitud de desafuero aquel concerniente a la conveniencia de la desvinculación y necesidad de los servicios, que constituye un requisito no contemplado en la legislación, afirmando, según las sentencias de contraste que acompaña, que el artículo 174 del Código del Trabajo otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar la desvinculación de un trabajador amparado por la inamovilidad o fuero, sin poder valorar otros antecedentes que aquellos que se contienen en la norma.

Tercero: Que la decisión impugnada resolvió la controversia argumentando, en síntesis, que a la judicatura laboral se le concede la potestad de



consentir o denegar la petición de desafuero de una trabajadora embarazada, 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, pues una conclusión en sentido contrario no permite divisar la razón por la que el legislador estableció la institución, la que puede estimarse o no, dependiendo de la ponderación de los antecedentes de la causa.

Cuarto: Que en la sentencia de contraste, pronunciada por la Corte de Apelaciones de San Miguel en los autos Rol N° 418-2020, de fecha 25 de enero de 2021, se resolvió que *“...si bien el citado artículo 174 del Código del Trabajo utiliza vocablos que aluden a que el desafuero es un proceso facultativo del tribunal, esto no significa que no deba atenerse a la prueba o a las condiciones objetivas que han constituido y configurado el origen de la relación laboral. En efecto, el a quo no puede abstraerse del convenio con motivo de circunstancias de contexto del todo ajenas e independientes, incluso hasta el día de hoy, a toda previsibilidad, conocimiento científico o proyección razonable”*.

Asimismo, agrega que *“...el procedimiento de desafuero no puede negar su carácter de juicio de constatación de la naturaleza limitada y acotada temporalmente del convenio incorporado a la prueba. En consecuencia, el juez del trabajo debe necesariamente hacer lugar a la solicitud de desafuero una vez que se verifica en la especie que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, en este caso, el término del plazo pactado al 31 de agosto de 2020. En ese sentido, el desafuero es un mecanismo de protección del trabajador vulnerable frente al empleador, pero no es una sustitución de la voluntad de contratación de las partes por la voluntad judicial. En especial en una situación de la gravedad y proyecciones que han llevado al Estado y la sociedad toda a una situación de excepción y esfuerzos sin precedentes recientes”*.

Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre el recto sentido y alcance de la prerrogativa contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto otorga a la judicatura del trabajo la facultad para autorizar el despido de una trabajadora amparada por fuero, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.



Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse en consideración 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, y 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. La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos 2 y 3 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, esto es, coligado a la preservación del empleo, 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. 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). Y, en el caso 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.

Séptimo: Que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá”, la 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 de la judicatura, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas.

Octavo: Que, en consecuencia, al tribunal laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la 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; esta última, precisamente, por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental. 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 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 previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

Noveno: Que, en estas condiciones, no incurre en error la Corte de Apelaciones de Puerto Montt al rechazar el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de base, por cuanto en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo a la judicatura del fondo, ponderó las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, y, en razón de ello, rechazó la solicitud de desafuero, lo que conduce a concluir que se interpretó correctamente la referida norma legal.

Décimo: Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada al precepto analizado en el fallo atacado en relación a aquella de que dan cuenta las sentencias citadas como contraste, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía del presente recurso, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en el fondo, por cuanto los razonamientos esgrimidos para fundamentar su decisión de



rechazar la pretensión de la demandada se ajustó a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones y normas citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante respecto de la sentencia de veinte de enero de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt.

Regístrese y devuélvase.

N° 5.308-2022.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz G., señor Diego Simpértigue L., Ministra Suplente señora María Carolina Catepillán L., y el abogado integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma el ministro señor Blanco y la ministra suplente señora Catepillán, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica el primero y por haber terminado su periodo de suplencia la segunda. Santiago, veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 28/03/2023 16:34:32

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 28/03/2023 16:34:33

RAUL PATRICIO FUENTES
MECHASQUI
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 28/03/2023 16:15:41



En Santiago, a veintiocho de marzo de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.

Visto:

En estos autos RIT O-39-2021, RUC 2140330566-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, por sentencia de dieciocho de agosto de dos mil veintiuno se rechazó la demanda de desafuero interpuesta por la empresa Toralla S.A., decisión que buscó invalidar a través de un recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, con fecha siete de febrero de dos mil veintidós.

En contra de este fallo, la demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia.

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 existen 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 sobre el asunto de que se trate y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del juicio dice relación con determinar el sentido y alcance de la facultad contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en el sentido si la referida disposición otorga a la judicatura una facultad para autorizar o no la desvinculación de una trabajadora, amparada por fuero maternal.

Sostiene que la sentencia que impugna incurrió en un error al ponderar como un requisito adicional para hacer lugar a la solicitud de desafuero aquel concerniente a la conveniencia de la desvinculación y necesidad de los servicios, que constituye un requisito no contemplado en la legislación, afirmando, según las sentencias de contraste que acompaña, que el artículo 174 del Código del Trabajo otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar la desvinculación de un trabajador amparado por la inamovilidad o fuero, sin poder valorar otros antecedentes que aquellos que se contienen en la norma.

Tercero: Que la decisión impugnada resolvió la controversia argumentando, en síntesis, que a la judicatura laboral se le concede la potestad de



consentir o denegar la petición de desafuero de una trabajadora embarazada, 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, pues una conclusión en sentido contrario no permite divisar la razón por la que el legislador estableció la institución, la que puede estimarse o no, dependiendo de la ponderación de los antecedentes de la causa.

Cuarto: Que en la sentencia de contraste, pronunciada por la Corte de Apelaciones de San Miguel en los autos Rol N° 418-2020, de fecha 25 de enero de 2021, se resolvió que *“...si bien el citado artículo 174 del Código del Trabajo utiliza vocablos que aluden a que el desafuero es un proceso facultativo del tribunal, esto no significa que no deba atenerse a la prueba o a las condiciones objetivas que han constituido y configurado el origen de la relación laboral. En efecto, el a quo no puede abstraerse del convenio con motivo de circunstancias de contexto del todo ajenas e independientes, incluso hasta el día de hoy, a toda previsibilidad, conocimiento científico o proyección razonable”*.

Asimismo, agrega que *“...el procedimiento de desafuero no puede negar su carácter de juicio de constatación de la naturaleza limitada y acotada temporalmente del convenio incorporado a la prueba. En consecuencia, el juez del trabajo debe necesariamente hacer lugar a la solicitud de desafuero una vez que se verifica en la especie que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, en este caso, el término del plazo pactado al 31 de agosto de 2020. En ese sentido, el desafuero es un mecanismo de protección del trabajador vulnerable frente al empleador, pero no es una sustitución de la voluntad de contratación de las partes por la voluntad judicial. En especial en una situación de la gravedad y proyecciones que han llevado al Estado y la sociedad toda a una situación de excepción y esfuerzos sin precedentes recientes”*.

Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre el recto sentido y alcance de la prerrogativa contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto otorga a la judicatura del trabajo la facultad para autorizar el despido de una trabajadora amparada por fuero, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.



Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse en consideración 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, y 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. La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos 2 y 3 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, esto es, coligado a la preservación del empleo, 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. 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). Y, en el caso 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.

Séptimo: Que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá”, la 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 de la judicatura, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas.

Octavo: Que, en consecuencia, al tribunal laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la 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; esta última, precisamente, por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental. 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 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 previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

Noveno: Que, en estas condiciones, no incurre en error la Corte de Apelaciones de Puerto Montt al rechazar el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de base, por cuanto en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo a la judicatura del fondo, ponderó las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, y, en razón de ello, rechazó la solicitud de desafuero, lo que conduce a concluir que se interpretó correctamente la referida norma legal.

Décimo: Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada al precepto analizado en el fallo atacado en relación a aquella de que dan cuenta las sentencias citadas como contraste, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía del presente recurso, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en el fondo, por cuanto los razonamientos esgrimidos para fundamentar su decisión de



rechazar la pretensión de la demandada se ajustó a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones y normas citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante respecto de la sentencia de siete de febrero de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt.

Regístrese y devuélvase.

N° 7.303-2022.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz G., señor Diego Simpértigue L., Ministra Suplente señora María Carolina Catepillán L., y el abogado integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma el ministro señor Blanco y la ministra suplente señora Catepillán, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica el primero y por haber terminado su periodo de suplencia la segunda. Santiago, veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 28/03/2023 16:34:34

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 28/03/2023 16:34:35

RAUL PATRICIO FUENTES
MECHASQUI
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 28/03/2023 16:15:43



En Santiago, a veintiocho de marzo de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.

Visto:

En estos autos RIT O-221-2019, RUC 1940238253-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, por sentencia de once de agosto de dos mil veintiuno se rechazó la demanda de desafuero interpuesta por la empresa Toralla S.A., decisión que buscó invalidar a través de un recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, con fecha tres de marzo de dos mil veintidós.

En contra de este fallo, la demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia.

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 existen 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 sobre el asunto de que se trate y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del juicio dice relación con determinar el sentido y alcance de la facultad contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en el sentido si la referida disposición otorga a la judicatura una facultad para autorizar o no la desvinculación de una trabajadora, amparada por fuero maternal.

Sostiene que la sentencia que impugna incurrió en un error al ponderar como un requisito adicional para hacer lugar a la solicitud de desafuero aquel concerniente a la conveniencia de la desvinculación y necesidad de los servicios, que constituye un requisito no contemplado en la legislación, afirmando, según las sentencias de contraste que acompaña, que el artículo 174 del Código del Trabajo otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar la desvinculación de un trabajador amparado por la inamovilidad o fuero, sin poder valorar otros antecedentes que aquellos que se contienen en la norma.

Tercero: Que la decisión impugnada resolvió la controversia argumentando, en síntesis, que a la judicatura laboral se le concede la potestad de



consentir o denegar la petición de desafuero de una trabajadora embarazada, 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, pues una conclusión en sentido contrario no permite divisar la razón por la que el legislador estableció la institución, la que puede estimarse o no, dependiendo de la ponderación de los antecedentes de la causa.

Cuarto: Que en la sentencia de contraste, pronunciada por la Corte de Apelaciones de San Miguel en los autos Rol N° 418-2020, de fecha 25 de enero de 2021, se resolvió que *“...si bien el citado artículo 174 del Código del Trabajo utiliza vocablos que aluden a que el desafuero es un proceso facultativo del tribunal, esto no significa que no deba atenerse a la prueba o a las condiciones objetivas que han constituido y configurado el origen de la relación laboral. En efecto, el a quo no puede abstraerse del convenio con motivo de circunstancias de contexto del todo ajenas e independientes, incluso hasta el día de hoy, a toda previsibilidad, conocimiento científico o proyección razonable”*.

Asimismo, agrega que *“...el procedimiento de desafuero no puede negar su carácter de juicio de constatación de la naturaleza limitada y acotada temporalmente del convenio incorporado a la prueba. En consecuencia, el juez del trabajo debe necesariamente hacer lugar a la solicitud de desafuero una vez que se verifica en la especie que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, en este caso, el término del plazo pactado al 31 de agosto de 2020. En ese sentido, el desafuero es un mecanismo de protección del trabajador vulnerable frente al empleador, pero no es una sustitución de la voluntad de contratación de las partes por la voluntad judicial. En especial en una situación de la gravedad y proyecciones que han llevado al Estado y la sociedad toda a una situación de excepción y esfuerzos sin precedentes recientes”*.

Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre el recto sentido y alcance de la prerrogativa contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto otorga a la judicatura del trabajo la facultad para autorizar el despido de una trabajadora amparada por fuero, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.



Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse en consideración 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, y 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. La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos 2 y 3 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, esto es, coligado a la preservación del empleo, 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. 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). Y, en el caso 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.

Séptimo: Que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá”, la 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 de la judicatura, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas.

Octavo: Que, en consecuencia, al tribunal laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la 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; esta última, precisamente, por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental. 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 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 previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

Noveno: Que, en estas condiciones, no incurre en error la Corte de Apelaciones de Puerto Montt al rechazar el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de base, por cuanto en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo a la judicatura del fondo, ponderó las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, y, en razón de ello, rechazó la solicitud de desafuero, lo que conduce a concluir que se interpretó correctamente la referida norma legal.

Décimo: Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada al precepto analizado en el fallo atacado en relación a aquella de que dan cuenta las sentencias citadas como contraste, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía del presente recurso, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en el fondo, por cuanto los razonamientos esgrimidos para fundamentar su decisión de



rechazar la pretensión de la demandada se ajustó a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones y normas citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante respecto de la sentencia de tres de marzo de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt.

Regístrese y devuélvase.

N° 10.059-2022.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz G., señor Diego Simpértigue L., Ministra Suplente señora María Carolina Catepillán L., y el abogado integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma el ministro señor Blanco y la ministra suplente señora Catepillán, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica el primero y por haber terminado su periodo de suplencia la segunda. Santiago, veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 28/03/2023 16:34:40

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 28/03/2023 16:34:40

RAUL PATRICIO FUENTES
MECHASQUI
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 28/03/2023 16:15:44



En Santiago, a veintiocho de marzo de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

