

Santiago, quince de septiembre de dos mil veintitrés.

Vistos:

En estos autos RIT O-14-2022, RUC 2240390434-5, del Juzgado de Letras de Limache, por sentencia de veinte de junio de dos mil veintidós, se acogió la demanda de desafuero maternal deducida por la Municipalidad de Limache en contra de doña Jeissy Anette Encina Cid.

La demandada presentó recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, mediante sentencia de tres de octubre de dos mil veintidós.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los 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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales, y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar “*el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto ella otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar –o no hacerlo- la desvinculación de una trabajadora amparada por fuero maternal*”.

Para la recurrente, el artículo 174 inciso primero del Código del Trabajo es determinante en la resolución de la controversia, porque en el caso de los dependientes sujetos a fuero laboral, sólo la judicatura puede autorizar el término de la vinculación, potestad que exige analizar los fundamentos y prueba aportada por las partes, precisando que no se trata de una constatación mecánica de los elementos objetivos de la causal de despido invocada por la demandante, puesto que se deben considerar la naturaleza de los servicios que originaron la necesidad de contratar a la trabajadora y el carácter protector del fuero, observando que el fallo impugnado no analizó el contenido de las normas que amparan la maternidad y al hijo que está por nacer, que obligaban a la recurrida a justificar su petición para erradicar cualquier sospecha de discriminación; razones que estima suficientes para acoger el recurso de unificación y se dicte la sentencia de reemplazo que indica.



Tercero: Que, por lo expuesto, es necesario consignar los hechos establecidos en la instancia:

1.- Desde el 1 de enero al 15 de marzo de 2022, la demandada, doña Jeissy Anette Encina Cid, fue contratada a plazo por la Municipalidad de Limache para realizar labores transitorias de hermoseamiento de la comuna, despeje de ramas del alumbrado público, corte de pasto y limpieza de calles no concesionadas, percibiendo, como contraprestación mensual, la suma de \$420.000.

2.- La demandada tomó conocimiento de su embarazo en enero de 2022, hecho que comunicó a la demandante, teniendo como fecha probable de parto, el 29 de agosto de ese año.

3.- La decisión de no renovar la contratación de la demandada, se sostuvo en que las funciones temporales no son necesarias y no se cuenta con disponibilidad presupuestaria.

Cuarto: Que para la judicatura de la instancia, considerando los hechos establecidos, concurre la causal objetiva relacionada con el cumplimiento del plazo acordado en el contrato de trabajo, comprobándose, además, que las labores para las que fue contratada la demandada no son necesarias, antecedente al que suma el carácter público del servicio requirente, que carece de disponibilidad presupuestaria para extender la vinculación más allá de dicho término, concluyendo, por lo razonado, que se dan los supuestos para acoger la demanda según lo prescrito en los artículos 159, número 4, y 174 del Código del Trabajo.

La Corte de Apelaciones de Valparaíso, conociendo el recurso de nulidad deducido por la demandada, consideró que *“las normas de los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo eran las llamadas a resolver la materia objeto de discusión, en cuanto la segunda de ellas confiere un fuero laboral a la trabajadora embarazada, y la primera dispone que en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no puede poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160, dándose precisamente en la especie la situación del artículo 159 N° 4 del Código Laboral, al haber unido a las partes un contrato de trabajo a plazo fijo, pero el tribunal, para hacer uso de dicha facultad, no solo tuvo en vista esta circunstancia objetiva, sino que además, el hecho que las funciones para las que fue contratada la demandada, ya no eran necesarias luego de cumplido el plazo del contrato, sumado al hecho que por tratarse de un servicio público, se requiere de disponibilidad presupuestaria. Por consiguiente, no resulta efectivo el reproche que formula la recurrente, al sostener que: ‘si bien el legislador ha permitido que*



se autorice el término de servicios de una trabajadora en estado de maternidad por el vencimiento del plazo convenido, ello no significa que la sola invocación del plazo sea argumento suficiente para que se conceda la misma.’ (Sic), desde que, como puede verse, no fue ese el único argumento para acceder a la pretensión de la parte demandante”.

Quinto: Que la recurrente presentó a modo de contraste las sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol N°38.479-2018, 38.188-2021 y 3.481-2018, de 16 de agosto de 2018, 8 de agosto de 2022 y 4 de abril de 2019, respectivamente.

El argumento contenido en tales resoluciones para rechazar las demandas, consistió en delimitar el ejercicio de la atribución que la ley entregó a la judicatura para autorizar -o no- el término del contrato de una dependiente asistida por fuero maternal, en las que se estimó que el empleo de la expresión “podrá”, que precede al verbo rector de la excepción “conceder”, es decir, acceder u otorgar el permiso para despedir, si bien constituye una facultad o atribución, es al momento de conferirla cuando se torna determinante la ponderación judicial de las circunstancias concurrentes, casos en los que el sentenciador deberá proceder de acuerdo con la normativa nacional e internacional aplicable, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Constitución Política de la República, por cuanto una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez laboral debe dar lugar al desafuero si sólo constata la causal objetiva de término del contrato invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que, en forma previa, se debe obtener un pronunciamiento en sede judicial que admite dualidad, concluyéndose que la prerrogativa asignada al juez en la norma citada, supone la adecuada y fundada valoración de los elementos de convicción incorporados al juicio y las argumentaciones vertidas por las partes para los efectos de conceder -o no- la autorización y permitir el despido de una trabajadora amparada por fuero materno, sea que se trate de los motivos subjetivos u objetivos de desvinculación a los que se refiere tal disposición.

Sexto: Que en el fallo impugnado se recoge el razonamiento entregado en la instancia, relacionado con la limitación financiera de la demandante y el término del servicio convenido, razones que se estimaron suficientes para dar lugar a la demanda, por cuanto la recurrente fue contratada a propósito de un programa transitorio de empleo estival; sin embargo, por definición, un contrato de trabajo a plazo es temporal y está sujeto al presupuesto restringido del empleador, por lo que se trata de cualidades a las que no se puede atribuir el carácter de necesarias y decidir, por implicación, el despido de la dependiente, según las exigencias que plantea el artículo 174 del Código del Trabajo. Por otro lado, la calidad de servicio



público de la municipalidad requirente, no excluye su conducta concreta como empleador sujeto a las disposiciones del citado código, según el concepto consignado en su artículo 3 letra a), puesto que contrató los servicios de la demandada para llevar a cabo una actividad ineludible, privativa y permanente de tales reparticiones, como es la de aseo y ornato prevista en el artículo 3 letra f) de la Ley N°18.695, por lo que tampoco es un argumento suficiente para restringir su responsabilidad que se aluda a su calidad de órgano de la Administración del Estado.

Séptimo: Que, despejado lo anterior, se advierte que entre la sentencia recurrida y las acompañadas como medios de contraste, concurre el supuesto de divergencia jurisprudencial que exige el recurso de unificación, relacionado con la determinación del sentido y alcance de la prerrogativa prevista en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Octavo: Que, para los fines de asentar la correcta interpretación de tal disposición, se debe tener presente lo ya resuelto por esta Corte en las sentencias acompañadas, cuyos razonamientos se comparten.

En tal sentido, corresponde señalar 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 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.

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 dependiente durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, queda sujeta a lo que prescribe su artículo 174, esto es, no puede procederse a su despido sin autorización judicial.

Noveno: 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); se trata, por tanto, de *“una medida de protección, otorgada por la ley, respecto de ciertos trabajadores que se estiman en situación de vulnerabilidad, para efectos de impedir su despido en ciertos casos y permitirlo en otros excepcionalmente, siempre y cuando exista una autorización judicial previa”* (Sergio Gamonal C., Derecho Individual del Trabajo, doctrina, materiales y casos, Editorial Der, 2021, p. 385); y, en el caso de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término a la relación laboral a menos que la judicatura otorgue la autorización planteada en ese sentido, que sólo puede ser otorgada en los casos que señala el artículo 174 del Código del ramo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo, o por concurrir las causales de caducidad contenidas en su artículo 160.

Décimo: Que el citado artículo 174 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 de la judicatura, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de las objetivas.

Undécimo: 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 el contenido de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo octavo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Carta Fundamental, que consagra el denominado “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 judicial, que puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.



Duodécimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso cuando en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no ponderan correctamente las circunstancias concretas del caso y la preceptiva aplicable, y se limitan, en último término, sólo 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, concluyéndose que la errada interpretación de la referida norma legal obligaba a acoger la causal de invalidación alegada por la demandada contenida en su artículo 477 y anulada la sentencia de base.

Decimotercero: Que, conforme a lo razonado y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, se dará lugar al recurso interpuesto.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada en contra de la sentencia de tres de octubre de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, que rechazó el de nulidad que presentó para invalidar la de base de veinte de julio de dos mil veintidós, pronunciada por el Juzgado de Letras de Limache, que dio lugar a la demanda, declarándose, por tanto, la nulidad de ésta, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°137.672-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Diego Simpertigue L., ministros suplentes señor Juan Manuel Muñoz P., señora Eliana Quezada M., y los abogados integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma el ministro suplente señor Muñoz Pardo y la abogada integrante señora Coppo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente la segunda. Santiago, quince de septiembre de dos mil veintitrés.

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 15/09/2023 11:17:12

ELIANA VICTORIA QUEZADA MUNOZ
MINISTRO(S)
Fecha: 15/09/2023 11:17:13



RAUL PATRICIO FUENTES
MECHASQUI
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 15/09/2023 11:13:13



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



Santiago, quince de septiembre de dos mil veintitrés.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-C del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproduce la sentencia de la instancia, con excepción de sus considerandos séptimo y octavo, que se eliminan.

Asimismo, se reproducen los motivos tercero, sexto y octavo a undécimo de la de unificación que antecede.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

Primero: Que, en consecuencia, no es suficiente la concurrencia de una causal objetiva para desaforar a una mujer embarazada, por lo que no basta invocar solo la del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo para justificarla, pues cede ante la normativa ya señalada, que tiene por finalidad tutelar efectivamente los derechos de la madre y el niño que está por nacer, para velar por su subsistencia y supervivencia, colocando a la dependiente en una situación diferente en relación a los otros trabajadores, y es por ello que el empleador debe acreditar ante la judicatura la necesidad material de acceder a la petición de desafuero, quien puede o no concederla, según se establece en su artículo 174.

Segundo: Que el artículo 201 del Código del Trabajo dispone que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en su artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el ya mencionado artículo 174.

Tercero: Que, en atención a lo razonado, que autoriza concluir que la causal de término de contrato de trabajo invocada no permite poner término a la vinculación entre las partes, y que el fuero que amparaba a la trabajadora se extiende hasta el 21 de noviembre de 2023, teniendo en cuenta la fecha probable de parto, la demandante deberá solucionar las remuneraciones y demás prestaciones de carácter laboral y de seguridad social consignadas en el contrato hasta esa fecha si estuvieren impagas, sirviendo como base de cálculo, la contraprestación que percibía mensualmente, por la suma de \$420.000.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 2, 174, 445, 446, 452, 456, 485 y 489 del Código del Trabajo se declara que:



Se rechaza la solicitud de desafuero interpuesta por la Municipalidad de Limache en contra de doña Jeissy Anette Encina Cid, y, en consecuencia, se desestima la autorización para terminar al contrato de trabajo celebrado el 1 de enero de 2022, condenándola a pagar las remuneraciones y demás prestaciones que estuvieren insolutas y las que se generen hasta el día 21 de noviembre de 2023, debidamente reajustadas y con los intereses a que se refieren los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, a contar de la fecha en que esta resolución quede firme y ejecutoriada.

Regístrese y devuélvase.

N°137.672-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Diego Simpertigue L., ministros suplentes señor Juan Manuel Muñoz P., señora Eliana Quezada M., y los abogados integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma el ministro suplente señor Muñoz Pardo y la abogada integrante señora Coppo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente la segunda. Santiago, quince de septiembre de dos mil veintitrés.

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 15/09/2023 11:17:14

ELIANA VICTORIA QUEZADA MUNOZ
MINISTRO(S)
Fecha: 15/09/2023 11:17:15

RAUL PATRICIO FUENTES
MECHASQUI
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 15/09/2023 11:13:15



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

