

Puerto Montt, **cuatro de septiembre de dos mil veintitrés.**

**Vistos.**

En causa sobre desafuero maternal tramitado ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Castro con el RIT O-66-2022, caratulado “Toralla S.A. con Vera”, interpone recurso de nulidad la parte demandante, representada por el abogado don Matías Sandoval Araneda contra la sentencia dictada con fecha diecisiete de octubre de dos mil veintidós que rechazó la respectiva demanda de desafuero. Funda su recurso en dos causales, las que interpone la una en subsidio de la otra.

Como causal principal invoca aquella prevista en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, bajo el supuesto de haberse otorgado más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal. Sostiene que la sentencia vulnera el principio de congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes, el auto de prueba, la prueba rendida y la sentencia dictada en la causa. Detalla que la referida infracción se produce en el considerando octavo parte final, el que indica: *“La empresa no ha logrado acreditar en juicio el por qué el trabajo específico de una trabajadora sujeta a fueron maternal no era necesario en su producción ni tampoco ha acreditado que su producción sea por temporadas ni fechas de lo mismo.”* Asegura que esta manera la sentenciadora ha transgredido lo indicado en el primer punto de la resolución que recibió la causa a prueba donde se indicó la *“Efectividad que los servicios de la trabajadora son necesarios más allá del treinta y uno de julio del año dos mil veintidós”*. Concluye que, por tal razón lo que no correspondía era acreditar el hecho negativo de no ser necesarios los servicios y precisamente fue lo que llevo al rechazo de la demanda.

En segundo lugar, como causal subsidiaria aduce aquella prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia ha sido dictada con infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Al respecto, asegura que el artículo 174 del Código del Trabajo no exige al empleador que se acredite la concurrencia de otros hechos adicionales al vencimiento del plazo convenido en el contrato para que proceda el desafuero del trabajador. Cita el fallo Rol 418-2020 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, concluyendo que es cierto que el desafuero surge como un mecanismo de protección a las mujeres trabajadoras, que tiene respaldo constitucional por la protección del que está por nacer, sin embargo, -asevera- no es menos cierto que la empresa también tiene derechos amparados constitucionalmente, como la libertad empresarial, consagrada en artículos 19 N°21 y N°24 de la Constitución Política de la República. Por consiguiente, refiere una colisión de derechos fundamentales que ni siquiera fue mencionada en la sentencia, debiendo haberse aplicado el test de proporcionalidad.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KPHXHGXXDM

Sostiene que los vicios denunciados tienen una evidente influencia en lo dispositivo del fallo porque si el Tribunal hubiese interpretado correctamente el artículo 174, en relación con el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, hubiese declarado que es procedente el desafuero de una trabajadora cuando vence el plazo establecido en el contrato. Asimismo, asevera que si se hubiese aplicado el artículo 19 N°21 y N°24 de la Constitución, debió haberse realizado un test de proporcionalidad y en virtud de éste, haber determinado que el desafuero era idóneo y necesario para el buen funcionamiento de la empresa.

Pide se acoja la causal contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, se declare que la sentencia es nula y se dicte una nueva sentencia o, en el caso de considerarse esto improcedente, se anule la sentencia y se ordene dictar una nueva por juez no inhabilitado. En subsidio, pide se acoja la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, dictando sin nueva vista, pero separadamente, la correspondiente sentencia de reemplazo en la que se acoja la demanda en todas sus partes, con costas.

**Con lo expuesto, oído y considerando:**

**PRIMERO:** Que la recurrente funda, primeramente, la nulidad de la sentencia en la causal principal contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

**SEGUNDO:** Que la recurrente al fundamentar la causal en análisis sostiene que en el considerando octavo de la sentencia recurrida, el tribunal establece que la empresa no demostró la relevancia del rol de una trabajadora con fuero maternal en su producción, ni su naturaleza estacional. Esta posición choca con la resolución que resaltó la importancia de los servicios de la trabajadora después del 31 de julio de 2022. La sentencia, en vez de validar su importancia, enfatiza su inexistencia, llevando al rechazo de la demanda. Esta resolución viola el principio de congruencia, que exige una correspondencia entre lo planteado, probado y decidido en el juicio. Este principio busca que el fallo refleje lo que las partes han solicitado y presentado. El error formal se manifiesta cuando el veredicto va más allá de lo planteado o aborda temas no introducidos, quebrantando la continuidad del procedimiento

**TERCERO:** Que, conforme a la doctrina consolidada de esta Corte, el recurso de nulidad en el ámbito laboral es de interpretación estricta. Esto significa que para que prospere una petición de anulación de sentencia, no es suficiente con simplemente manifestar un desacuerdo con el fallo judicial; es indispensable que el presunto vicio señalado se enmarque expresamente dentro de las causales



previstas por la normativa vigente. Adicionalmente, debe proporcionarse una explicación detallada, precisa y clara, que evidencie cómo se materializa dicho vicio alegado.

Es importante reiterar que el recurso de nulidad no configura una instancia alternativa para revisar la determinación de los hechos que han sido establecidos por el tribunal *a quo*.

**CUARTO:** Que para mejor comprensión de la cuestión sometida a conocimiento de esta Corte, útil resulta citar lo establecido en el considerando octavo de la sentencia impugnada, el que establece que: *“Que no existe controversia entre las partes en orden a que la señora Vera prestaba servicios para la demandante, bajo subordinación y dependencia, por medio de un contrato de trabajo, desde 6 de enero de 2022, por un plazo de tres meses y luego renovado ese plazo por otros tres meses, o sea, el contrato de trabajo tenía duración hasta 31 de julio de 2022. Según la demandante, los servicios de la trabajadora solo eran necesarios hasta esa fecha, lo que no resulta ser probado en juicio. En efecto, según la copia de la liquidación de sueldo de señora Edita trabajó de manera normal el mes de agosto de 2022, por lo que sus servicios eran necesarios más allá del 31 de julio de 2022; El oficio de sernapesca incorporado a juicio da cuenta que la empresa siguió procesando producto, por lo tanto necesitando el trabajo de operarias durante los meses de agosto, septiembre y siguientes. El libro de remuneraciones de la empresa, aun cuando no se presentó el correspondiente a agosto de 2022, el mes de septiembre indica que la empresa contaba con casi 200 personas trabajando, todo lo que acredita que el trabajo de operaria siguió existiendo en la empresa y desarrollándose las funciones no solo por la trabajadora sino por un alto número de colaboradores, ya que existía producción constante. La empresa no ha logrado acreditar en juicio el por qué el trabajo específico de una trabajadora sujeta a fuero maternal no era necesario en su producción tampoco ha acreditado que su producción sea por temporadas ni fechas de lo mismo”*.

**QUINTO:** El principio de congruencia es esencial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa de las partes. Este principio exige que el fallo emitido se encuentre en sintonía con lo solicitado y argumentado por las partes durante el juicio. En este caso, el juez de instancia, basándose en las pruebas presentadas, consideró que la empresa no logró acreditar que el trabajo de la trabajadora no fuese necesario. Si bien la recurrente alega que esta resolución viola el principio de congruencia, el tribunal de instancia centró su fallo en la evidencia presentada y en la falta de acreditación de la empresa, actuando con plena conformidad al principio mencionado.

Adicionalmente, es relevante subrayar que el principio de congruencia no prohíbe al juez de instancia establecer puntos de prueba, siempre y cuando estos



sean pertinentes para resolver el conflicto en cuestión. Así, la relevancia de un punto de prueba se determina por su capacidad de contribuir a la convicción del tribunal sobre los hechos controvertidos.

**SEXTO:** Teniendo presente lo indicado precedentemente respecto de interpretación estricta del recurso de nulidad laboral, cabe subrayar que para que prospere una petición de anulación de sentencia, no es suficiente simplemente expresar un desacuerdo con el fallo. Es imperativo que el supuesto vicio alegado se encuentre expresamente enmarcado en las causales que prevé la normativa.

El tribunal a quo determinó, basándose en pruebas concretas, la necesidad de los servicios de la trabajadora más allá del 31 de julio de 2022. La utilización del recurso de nulidad no puede funcionar como una instancia para revisar la determinación de los hechos ya establecidos por el tribunal de instancia. En este sentido, el recurso presentado no parece enmarcarse dentro de una causal concreta y válida para su prosperidad, sino que apunta más a una revisión de los hechos, lo cual no es procedente en este tipo de recursos.

**SÉPTIMO:** Que, considerando los argumentos presentados y el análisis realizado, en particular de los considerandos séptimo a undécimo de la sentencia impugnada, estos sentenciadores llegan a la conclusión de la inexistencia de la transgresión alegada por la recurrente, articulada bajo la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, razón por la que será desestimada.

**OCTAVO:** Que la recurrente plantea como causal subsidiaria la estipulada en el artículo 477 del Código del Trabajo, alegando que la sentencia fue dictada con infracción de ley, lo cual ha influido sustancialmente en el dispositivo del fallo. La recurrente alega concretamente una infracción de los artículos 174 en relación con el artículo 159 N°4, ambos del Código del Trabajo, así como también de los artículos 19 N°21 y N°24 de la Constitución.

**NOVENO:** Que la recurrente al fundamentar la causal en análisis destaca que el artículo 174 del Código del Trabajo no exige que el empleador presente pruebas adicionales al vencimiento del plazo del contrato para desafuero laboral. Hace referencia a un fallo de la Corte de Apelaciones de San Miguel, reafirmando que, si bien el desafuero protege a las mujeres trabajadoras en base a garantías constitucionales del nasciturus, las empresas igualmente gozan de derechos protegidos por la Constitución, específicamente la libertad empresarial (artículos 19 N°21 y N°24). Arguye que la sentencia omitió esta colisión de derechos fundamentales, debiendo haber implementado un test de proporcionalidad.

Agrega que los vicios presentados influyen notoriamente en la resolución del fallo. Alega que, de haber interpretado adecuadamente el artículo 174, en concordancia con el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, el tribunal habría reconocido la procedencia del desafuero al concluir el plazo contractual. Además,



insiste en que la aplicación de los artículos 19 N°21 y N°24 de la Constitución requería un test de proporcionalidad, el cual podría haber cambiado la decisión.

**DÉCIMO:** Que, como también ha sido sostenido por esta Corte, el motivo de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, referente a la infracción de ley, tiene como finalidad principal asegurar que el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial radica en establecer el significado, alcance y sentido de las normas en función de los hechos que han sido probados.

Además, es relevante precisar que las normas que se denuncian como infringidas han de tener influencia en lo dispositivo del fallo, esto es deben revestir el carácter de decisoria *litis*.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que, desde esta perspectiva, lo que se busca a través de la causal de nulidad por infracción de ley es confrontar la sentencia con la norma legal que regula el caso, lo cual supone la fidelidad a los hechos probados en la sentencia, ya que lo que se debe examinar es si las conclusiones fácticas se ajustan al supuesto legal correspondiente. En definitiva, para poder analizar el juzgamiento jurídico del caso, es necesario que los hechos en base a los cuales se estructura la impugnación estén claramente establecidos en la sentencia, ya que son inamovibles. Solo cumpliendo con esta exigencia se podrá generar un debate adecuado respecto a la supuesta infracción de ley denunciada.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que La jurisprudencia y la doctrina chilena son claras respecto a la protección especial que otorga el Derecho del Trabajo a las trabajadoras embarazadas. De acuerdo al artículo 174 del Código del Trabajo, el empleador no puede poner término a la relación laboral de una trabajadora embarazada sin la correspondiente autorización judicial. Esta normativa refleja la voluntad del legislador de proteger la estabilidad laboral de las trabajadoras en estado de embarazo y evitar despidos injustificados o discriminatorios.

En el caso en análisis, el tribunal de instancia ha señalado que la actora no demostró la irrelevancia del rol de la trabajadora con fuero maternal en su producción, lo que se contrapone a la aseveración inicial de la recurrente, que indicaba que sus servicios sólo eran necesarios hasta el 31 de julio de 2022. La evidencia presentada demuestra lo contrario, reforzando la interpretación protectora de la norma.

**DÉCIMO TERCERO:** Que el artículo 174 del Código del Trabajo establece, al referirse al término de la relación laboral con una trabajadora embarazada, un mecanismo protector específicamente diseñado para resguardar los derechos laborales y constitucionales de las mujeres en estado de gestación. Esta protección se enmarca en una larga tradición que busca salvaguardar tanto el bienestar de la madre como del hijo por nacer, a la luz de la Convención sobre la



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KPHXHGXXDM

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otros tratados internacionales.

Así, el artículo en mención, al utilizar el verbo “podrá”, establece claramente una facultad discrecional para el juez, no una obligación. La norma otorga al magistrado la potestad de analizar cada caso concreto, ponderando los derechos en conflicto y las circunstancias particulares del caso, para decidir si procede o no la solicitud de desafuero maternal. Esto, en aras de garantizar un equilibrio entre los derechos laborales de la trabajadora y las necesidades empresariales.

**DÉCIMO CUARTO:** Que la interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo lleva a reconocer que la facultad otorgada al juez tiene por finalidad garantizar que la terminación del contrato laboral se realice de forma justa y equitativa. Esta potestad permite que el juez pueda evaluar si la causa del término del contrato se alinea con el espíritu protector de la normativa laboral.

Además, cabe indicar que aunque el empleador tiene la libertad de gestionar y administrar sus recursos, este derecho no es absoluto y puede ser limitado para proteger ciertos derechos, como el de la maternidad. Por ende, el juez, ejerciendo la facultad que le otorga el artículo 174, actúa como garante de estos derechos.

**DÉCIMO QUINTO:** Que la protección a la maternidad en el ámbito laboral no solo tiene como propósito salvaguardar el bienestar de la trabajadora embarazada, sino también promover la igualdad de género en el trabajo. Así, el artículo 174, al otorgar una facultad discrecional al juez, reconoce la importancia de esta protección pero también introduce un mecanismo de flexibilidad que permite ajustar la norma a las circunstancias particulares de cada caso. Esta facultad busca garantizar que se aplique un criterio de proporcionalidad, equilibrando los derechos de la trabajadora con las necesidades y derechos de la empresa.

En conclusión, el artículo 174 del Código del Trabajo establece una facultad que, lejos de ser una mera formalidad, refleja un equilibrio entre la protección a la maternidad y la libertad empresarial, enmarcado en una tradición jurídica y que busca promover la justicia y la igualdad en el ámbito laboral.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, considerando los argumentos presentados y el análisis realizado, en particular de los considerandos séptimo a undécimo de la sentencia impugnada, estos sentenciadores llegan a la conclusión de la inexistencia de la transgresión alegada de los artículos 174 en relación con el artículo 159 N°4, ambos del Código del Trabajo, así como también de los artículos 19 N°21 y N°24 de la Constitución.

Por lo que en consecuencia debe ser desestimada la primera causal de nulidad de infracción de ley contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KPHXHGXXDM

En virtud de las consideraciones expuestas, normas citadas y en atención a lo dispuesto en los artículos 472, 477, 478, 481, 482, 485 a 495 del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Matías Sandoval Araneda, en representación de la parte demandante, contra la sentencia dictada con fecha diecisiete de octubre de dos mil veintidós, dictada en causa RIT O-66-2022, por doña Carolina Emilia Pardo Lobos, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, la cual **no es nula**.

Redacción a cargo del Abogado Integrante Darío Parra Sepúlveda

Regístrese y devuélvase.

No firma el Ministro don Jorge Pizarro Astudillo, quien concurrió a la vista y acuerdo por encontrarse con permiso.

**Rol N° 420-2022**



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KPHXHGXXDM

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por Ministro Jaime Vicente Meza S. y Abogado Integrante Dario Parra S. Puerto Montt, cuatro de septiembre de dos mil veintitres.

En Puerto Montt, a cuatro de septiembre de dos mil veintitres, 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>

Código: KPHXHGXXDM