

Talca, uno de abril de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

En causa RIT N° O-67-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, compareció el abogado abogado don Luis Alberto Reyes Guzmán, en representación de la demandada doña IVALÚ ALEJANDRA URZÚA BARBOZA, quien dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de 26 de mayo de 2023, que acogió la demanda deducida por doña NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO, en representación de CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L., en contra de su patrocinada, autorizando a poner término a la relación laboral que unía a las partes. Tal recurso, se fundó en la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por considerar que se ha producido una vulneración de garantías constitucionales; y subsidiariamente, se interpone la misma causal fundado en que la sentencia incurrió en infracción de ley. Concluyó solicitando que se acoja el recurso y se declare lo siguiente:

“1.- Que la sentencia recurrida fue dictada con infracción de las siguientes normas legales: art.174, en relación al art. 159 N° 4 del C. del Trabajo.

2.- Que la sentencia incurrió en infracción de las citadas normas legales, infracción que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la forma expuesta en el cuerpo de esta presentación, y en especial, al autorizar a la demandante a poner término al contrato de trabajo que la vincula con mi representada, por la causal del art. 159 N° 4 del C. del Trabajo;

3.- Que se invalida la totalidad de la sentencia definitiva.

4.- Que se ordena la dictación de una sentencia de reemplazo que rechace la demanda de desafuero maternal de autos.

5.- Que se condena en costas a la demandante.-“(sic).

Consta de la carpeta virtual que, por resolución de 27 de junio de 2023, se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista el día 20 de marzo pasado.

OIDO A LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en cuanto a la causal de nulidad invocada como fundamento del recurso de autos, esto es, la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, se sostuvo por el recurrente que la sentencia impugnada fue dictada con infracción de lo prevenido en el artículo 174, en relación con lo dispuesto en el artículo 159 N°4, ambos del citado código laboral.

Al efecto, sostuvo que de todas formas resulta procedente justificar el desafuero por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, por cuanto el desafuero invocado por la contraria, y por la relevancia jurídica que envuelven las normas y disposiciones relativas a la maternidad, se requiere, un fundamento o motivo adicional a la circunstancia fáctica del vencimiento del plazo; en armonía con las normas nacionales e internacionales de protección a la maternidad.

Señaló que la colisión de derechos que se produce en este caso, necesariamente debe resolverse y salvarse en beneficio de los bienes jurídicos que



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

Código: DKDLXMRXPXQ

representan los intereses de su mandante, fundado en que las normas de protección a la maternidad, tienden a proveer a la madre del sustento y estabilidad material esencial a tal contingencia vital que enfrenta y que interesa a la sociedad toda; que las normas de protección a la maternidad están estrechamente conectadas al Derecho a la Vida (art. 19 N° 1 de la Constitución), necesariamente nos encontramos, más que a un Derecho, a una “Realidad Prejurídica”, por lo que los derechos (de propiedad, a desarrollar una actividad económica, etc.) están en un plano de inferioridad en relación la “realidad prejurídica” que constituye el Derecho a la Vida y Protección a la Maternidad.

Extrapolando lo expresado al caso en concreto, indica que el derecho a la vida que representa su mandante, en las normas de protección a la maternidad, por ser una “realidad prejurídica” son jerárquicamente superiores a cualquier derecho, los cuales están en un plano de notoria inferioridad.

Adujo que el desafuero es facultativo y no obligatorio para el Tribunal, puesto que ante la eventualidad de concurrir la causal del artículo 159 N° 4 del C. del Trabajo, no significa que el desafuero deba ser autorizado, puesto que de la lectura del artículo 174 del referido código, se infiere que el tribunal no está obligado a autorizar la solicitud, puesto que la citada norma señala que el Tribunal “podrá concederla”; a contrario sensu, aún ante la existencia de una causal de derecho, el Tribunal podrá denegar la autorización de desafuero. En consecuencia, se trata de una facultad y no de un deber, y es por ende una norma facultativa y no imperativa. Cita al efecto sentencia de la Excelentísima Corte Suprema, dictada en causa Rol N° 6655-2007, de fecha 27 de Marzo de 2008.

Manifiesta que, además, la sentencia recurrida ha vulnerado lo dispuesto en el artículo 19 N°1 inciso segundo de la Constitución Política de la República; Título II “De la Protección a la Maternidad”, arts. 194 al 208, del C. del Trabajo; Art. 10 N° 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Argumenta que la a institución del fuero tiene por finalidad amparar al trabajador, de modo de darle estabilidad en el empleo; en el caso del fuero maternal, dicha protección surge o emana de la necesidad de asegurar el sustento a la madre, y consecuentemente, a la criatura que espera en su vientre. Añade que nuestra legislación considera como altamente lesivo que una madre carezca de los ingresos necesarios para alimentarse en forma adecuada, estimando como prioritario en el desarrollo de la criatura en sus primeros años.

Expuso que el sentenciador vulnera o vicia notoriamente las normas antes citadas ya que, resulta evidente a la luz de las probanzas ofrecidas e incorporadas al proceso la inexistencia de los presupuestos para el otorgamiento del desafuero demandado, de conformidad a la causal del artículo 159 N° 4, en relación al artículo 174, ambos del C. del Trabajo. Añade que ante la relevancia jurídica que envuelven las normas y disposiciones relativas a la protección de la maternidad (fuero maternal), yerra el sentenciador en la sentencia recurrida, al no ponderar y analizar el fundamento o motivo adicional a la circunstancia fáctica del vencimiento del plazo, dado que al ponderar únicamente el elemento objetivo del “vencimiento del plazo”, vulnera los bienes jurídicos de su representada, de mayor



trascendencia (Derecho a la Vida y la Protección a la Maternidad) que los de la actora (Derecho de Propiedad).

A mayor abundamiento, indica que el fallo se fundamenta con los elementos omitidos absolutamente por la actora en su demanda, como la circunstancia de la reconfiguración del puesto de maestra de cocina. Así las cosas, resulta evidente que no ha existido un motivo o fundamento adicional a la causal de desafuero aplicable, por lo que la acción de desafuero debe ser rechazada en todas sus partes. Refiere que se reconoce lo expuesto, diversos fallos de los Tribunales Superiores de Justicia, como sentencias de la Excma. Corte Suprema, dictadas en causas Rol N° 3481-2.018 y N° 38.479-2.017.

Concluye señalando que la vulneración grave el artículo 174, en relación al artículo 159 N° 4, ambos del C. del Trabajo, incide directamente en la sentencia, al acoger la demanda desafuero maternal, autorizando a la demandante a poner término al contrato de trabajo que la vincula con su representada, por la causal del citado artículo 159 N° 4.

SEGUNDO: Que, cabe tener presente que el artículo 477 del Código del Trabajo preceptúa que tratándose de sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieron infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Es decir, dos tipos de infracciones autorizan la interposición del recurso, el primero dice relación con la vulneración de derechos o garantías constitucionales durante la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia; y el segundo está referido a la infracción de normas sustantivas en el fallo lo que, en este último caso, importa una aceptación de los hechos e impide a esta Corte alterar los que se dieron por establecidos por el juez laboral.

TERCERO: Que, en la especie, la causal prevista en el artículo 477 se sustenta en la vulneración de lo prevenido en el artículo 174, en relación con lo dispuesto en el artículo 159 N°4, todos del Código del Trabajo, es decir, de normas sustantivas. De igual forma, argumentó la infracción de derechos o garantías constitucionales en la dictación de la sentencia, específicamente la contemplada en el artículo 19 N°1, en tanto asegura “la vida del que está por nacer”, de nuestra Carta Fundamental.

Para entrar a conocer y resolver la causal en estudio, es preciso tener en consideración los hechos que se tuvieron por acreditados por el sentenciador laboral pues, como se dijo en lo que precede, esta Corte se encuentra impedida de alterarlos.

Así se tuvo como hechos acreditados en la causa, los establecidos en el fundamento octavo del fallo impugnado y corresponden a los siguientes:

“1. Que la relación laboral entre las partes inicio el 08 de noviembre 2023

2. Que, la demandada fue contratada para realizar labores de maestra de cocina



3. Que se comunicó con fecha 11 de febrero 2023, es estado de embarazo de la trabajadora.

4.- Que la fecha probable de parto es el 14 de octubre de 2023.

5.- Que con fecha 25 de febrero de 2023, se transformó la Sociedad "RED VELVET SpA", en "CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L."

6. Que la duración de la relación laboral pactada era a plazo fijo hasta el día 28 de febrero de 2023.

7. Que, la trabajadora Ivalú Urzúa se encuentra con licencia médica desde el 21 de febrero de 2023 y hasta abril de 2023.

8. Que, el puesto de maestra de cocina fue reconfigurado, siendo asumido en parte por la administradora Carmen Navarro Oyarzun."

QUINTO: Que, como lo ha resuelto la Excma. Corte Suprema en causa de unificación de jurisprudencia Rol 19.354-2014, "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".

En lo que aquí interesa, ha detenerse en consideración que el artículo 174, inciso primero del Código del Trabajo, dispone que "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá 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."

Conforme a ello, tratándose de una trabajadora embarazada, no es posible poner término al vínculo laboral si no se cuenta con autorización judicial para



ello, en los casos señalados en la norma antes citada. Sin embargo, para tal efecto, el legislador ha utilizado la expresión “podrá”, lo que implica que no se trata de una obligación para el juez, en el evento que concurra alguno de los supuestos allí establecidos, sino que de una facultad o potestad de consentir o denegar la petición del empleador.

De esta forma, para arribar a una decisión el juez debe examinar y ponderar los antecedentes probatorios incorporados al juicio, conforme a las reglas de la sana crítica y en virtud de la legislación vigente, sin perjuicio de considerar la normativa internacional, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 5 de la Constitución Política de la República y las garantías y derechos constitucionales consagrados en los incisos 2 y 3 del artículo 1 y en el N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

SEXTO: Que, en la especie, es un hecho de la causa que parte de las funciones que ejercía la demandada eran las de maestra de cocina, de manera que por la naturaleza de la actividad comercial ejercida por la demandante, se requiere de alguien que cumpla dicha función y sólo parte de ellas fueron asumidas por la administradora Carmen Navarro Oyarzun. Además, no se rindió prueba por la parte demandante para acreditar que tales servicios no se requirieran y tampoco que empleador carezca de una plaza disponible para reubicar a la servidora con fuero por el lapso que este se extiende, lo que lleva a concluir que el término de la relación obedece únicamente al embarazo de la actora, más que al vencimiento del plazo estipulado.

De esta forma, al acceder al desafuero demandado, pese a la falta de prueba de los hechos que la hacen procedente, sin duda se ha incurrido en una vulneración de los derechos y garantías constitucionales consagrados en el artículo 1 y 19 N°1 de nuestra Carta Fundamental, como también de las normas de protección a la maternidad contenidas en convenciones y tratados internacionales suscritos y ratificados por nuestro país, señalados en el motivo sexto que precede, aplicables en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 de la Constitución Política de la República, por lo que se hará lugar a la causal de nulidad impetrada.

Por las anteriores consideraciones, disposiciones constitucionales y legales citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479, 480, 481 y 482, del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido por el abogado don Luis Alberto Reyes Guzmán, en representación de la demandada doña IVALÚ ALEJANDRA URZÚA BARBOZA, en contra de la sentencia de fecha 26 de mayo de 2023, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, que acogió la demanda de desafuero maternal, declarándose que dicho fallo es nulo. En consecuencia, díctese por cuerda separada y sin previa vista, la respectiva sentencia de reemplazo.

No se condena en costas al actor por estimar que actuó con fundamento plausible.

Regístrese, comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción de la Ministra doña Jeannette Valdés Suazo.

Rol N°329-2023 Laboral y Cobranza.



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

Código: DKDLXMRXPXQ

Se deja constancia que no firma el abogado integrante don Hugo Escobar Alruiz, sin perjuicio de haber concurrido a la vista de la causa, por haberse presentado problemas informáticos al incorporar la firma digital.

<div></div> <div><div>Moisés Olivero Muñoz Concha Ministro Corte de Apelaciones Uno de abril de dos mil veinticuatro 13:59 UTC-3</div><div></div></div>	<div></div> <div><div>Jeannette Scarlett Valdés Suazo Ministro Corte de Apelaciones Uno de abril de dos mil veinticuatro 15:56 UTC-3</div><div></div></div>
--	--



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Moises Olivero Muñoz C., Jeannette Scarlett Valdés S. Talca, uno de abril de dos mil veinticuatro.

En Talca, a uno de abril de dos mil veinticuatro, 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: DKDLXMRXPXQ

SENTENCIA DE REEMPLAZO.

Talca, uno de abril de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Por economía procesal, se reproduce la sentencia anulada, con excepción de los párrafos finales del motivo sexto, que se inician con el literal c), es decir, desde “*c. que no exista algún antecedente que haga procedente la mantención del trabajo...*” y concluyen con el periodo oracional: “*De esta forma habiéndose configurado los presupuestos antes indicados, se acogerá la acción.*”; y del fundamento séptimo, que se eliminan.

Asimismo, se reproducen los motivos quinto y sexto de la sentencia de nulidad que precede.

Y SE TIENE EN SU LUGAR Y, ADEMÁS, EN CONSIDERACIÓN:

PRIMERO: Que, de esta forma, no basta con acreditar la causal objetiva de término de contrato de trabajo como la invocada en autos, esto es, la contemplada en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, para que se proceda al despido de una trabajadora embarazada, pues no tendría sentido que el legislador haya establecido que debe emitirse una autorización judicial previa, en términos facultativos. Además, como ya se dijo, prima en la especie la normativa constitucional y legal, ya referida, que tiene por finalidad tutelar efectivamente los derechos de la madre y del niño que está por nacer, para velar por su subsistencia y supervivencia, colocando a la trabajadora embarazada en una situación diferente respecto de otros trabajadores dependientes, es por ello que el empleador debe acreditar ante el juez laboral la necesidad material de acceder a la petición de desafuero.

SEGUNDO: Que, consta de autos que la parte demandante no rindió prueba para acreditar el término de las funciones referidas al cargo que estaba sirviendo la demandada. Además, tampoco aportó antecedentes respecto de la imposibilidad de continuidad de las labores desarrolladas por la trabajadora aforada ni de que careciera de una plaza disponible para reubicarla por el lapso que se extiende su fuero; por lo que procede desestimar la acción de desafuero intentada en autos.

Por las anteriores consideraciones, disposiciones legales citadas y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 1, 2, 10 y 89 de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; 174, 201, 445, 446 y 456 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **SE RECHAZA** la solicitud de desafuero deducida por doña deducida por doña NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO, en representación de CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L., en contra de doña IVALÚ ALEJANDRA URZÚA BARBOZA. En consecuencia, no se le autoriza para poner término a la relación laboral existente entre las partes.

II.- Que no se condena en costas a la parte demandante, por estimar que accionó con motivo plausible.

Regístrese, comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción de la Ministra doña Jeannette Valdés Suazo.



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

Código: NBYWXMXXPXQ

Rol N°329-2023 Laboral.

Se deja constancia que no firma el abogado integrante don Hugo Escobar Alruiz, sin perjuicio de haber concurrido a la vista de la causa, por haberse presentado problemas informáticos al incorporar la firma digital.

<div></div> <div><div>Moisés Olivero Muñoz Concha Ministro Corte de Apelaciones Uno de abril de dos mil veinticuatro 13:59 UTC-3</div><div></div></div>	<div></div> <div><div>Jeannette Scarlett Valdés Suazo Ministro Corte de Apelaciones Uno de abril de dos mil veinticuatro 15:56 UTC-3</div><div></div></div>
--	--



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Moises Olivero Muñoz C., Jeannette Scarlett Valdés S. Talca, uno de abril de dos mil veinticuatro.

En Talca, a uno de abril de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

