

Santiago, veinticuatro de enero de dos mil veinticinco.

Vistos:

En autos RIT O-105-2023, RUC 2340048120-5, del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, caratulados “Lagos Vidal Johana con Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor”, por sentencia de veintinueve de septiembre de dos mil veintitrés, rectificadora el cuatro de octubre del mismo año, se acogió la demanda declarativa de relación laboral y cobro de prestaciones, se declaró que el despido es nulo y se condenó a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, a la compensatoria del fuero maternal por el período que indica y cotizaciones previsionales y de salud hasta la desvinculación.

En contra del referido fallo, la parte demandada dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, por sentencia de once de diciembre de dos mil veintitrés, desestimó el arbitrio de nulidad por el motivo esgrimido y anuló de oficio por la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, dictando sentencia de reemplazo, en la que desestimó el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la compensatoria por fuero maternal.

Contra esa decisión, la parte demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja, invalide el fallo impugnado y dicte el de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad a 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 por uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia consiste en determinar si es procedente y pertinente la compensación del fuero maternal sin que haya sido solicitado el reintegro de la trabajadora en la demanda.



Reprocha que la decisión se aparta de la doctrina sostenidas en las que acompaña para efectos de su cotejo, dictadas por las Cortes de Apelaciones de Santiago en antecedentes Rol N°127-2022 y de Valparaíso en Rol N°267-2022.

En la primera, se cuestionó la legalidad de compensar el fuero maternal que dispuso la sentencia del grado, en circunstancias que para el recurrente lo que correspondía era la reincorporación a las funciones de la trabajadora como mandata el artículo 201 incisos primero y cuarto del Código del Trabajo. En cuanto a los hechos, tuvo presente que la fecha de nacimiento del hijo fue el 2 de mayo de 2019, por lo que el fuero maternal se extendía hasta el 25 de julio de 2020, plazo que fue prorrogado por el artículo 3° de la Ley N° 21.260 y finalizó el 30 de septiembre de 2021, por lo que la trabajadora estaba protegida por fuero a la fecha del despido ocurrido el 2 de octubre de 2020, y que el demandado no solicitó la autorización de desafuero. Así, se desestimó el recurso de nulidad, pues el recurrente buscaba la aplicación del artículo 201 del Código laboral a un caso no previsto por la norma, contexto en que el juez del fondo estimó inaplicable los incisos primero y cuarto del artículo citado y procedente para la resolución del conflicto recurrir a las normas interpretativas del Código Civil, encontrando la solución en los artículos 162 y 163 bis N° 4 del Código del Trabajo, por cuanto en el caso concreto no se trataba de ignorancia del estado de embarazo de la trabajadora, pues lo ignorado por el empleador era una cuestión de derecho, a saber, la extensión del fuero maternal dispuesto en la Ley N° 21.260.

En la segunda, el tribunal descartó la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo que cuestionaba la naturaleza jurídica laboral del vínculo entre las partes y en cuanto al motivo de nulidad del artículo 477 del Código Laboral, alegado en forma subsidiaria, en relación con los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, 4° inciso segundo y 9° inciso tercero del Decreto Ley N° 1263 de 1975, el recurrente reprochó que se condenó al pago de indemnización compensatoria de fuero maternal, pese a que no puede reincorporar a la trabajadora atendida la falta de libertad para contratar fuera de los márgenes del presupuesto asignado y, además, porque la demandante no solicitó su reincorporación, alegaciones que fueron desestimadas, al considerar el tribunal lo razonado en la sentencia de esta Corte Rol N° 4273-2021, que determinó la ilegalidad del despido y la necesidad de compensación del perjuicio patrimonial. En seguida, compartió el razonamiento de la juez del grado, en cuanto que, *“al haberse procedido al despido de la actora en contravención a las normas citadas se ha incurrido en un acto prohibido por la ley y en consecuencia inválido, que ha producido un perjuicio a la trabajadora al habersele privado de su fuente laboral y de percibir las remuneraciones respectivas hasta el término del período de fuero*



de modo que, resulta procedente que se le indemnice por tal hecho con el pago de las remuneraciones que habría recibido de haberse respetado su fuero”, y afirmó que lo anterior tiene respaldo constitucional.

Tercero: Que la sentencia impugnada desestimó el recurso de nulidad que la demandada dedujo por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, al estimar acreditados los elementos de laboralidad, reforzado porque la justificación para la contratación de la demandante estaba dada por una emergencia sanitaria -del artículo 10 del Código Sanitario-, concluyendo de forma perentoria que debe efectuarse este tipo de contrataciones al alero de la legislación laboral.

Y, en seguida, de oficio, anuló la sentencia impugnada por el motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo. En sustento de la decisión tuvo en consideración que la demandante se desempeñaba bajo subordinación y dependencia y que a la fecha de terminación de la relación laboral se encontraba embarazada, aludiendo a que el régimen de protección a la maternidad es de orden público, por lo mismo su aplicación no puede quedar al arbitrio de las partes y que el bien jurídico protegido es la vida del niño que está por nacer. Sin embargo, sostiene también que en la sentencia del grado existió una errónea calificación jurídica de los hechos, por cuanto la normativa aplicable no es solo la invocada por la actora, sino también las referidas al estado de emergencia sanitaria que justificó su contratación.

Afirma que la errada calificación consiste en que, si bien, efectivamente la trabajadora fue contratada a honorarios, de acuerdo a una situación especial de aquellas que establece el artículo 10 del Código Sanitario, su contratación estaba sujeta a la normativa laboral y la sentencia del grado no califica de forma adecuada la naturaleza del vínculo contractual en cuanto a su temporalidad, toda vez que se debió discurrir sobre la situación de embarazo de la demandante y la ausencia de solicitud de desafuero por parte del empleador.

A continuación, cita los artículos 10 del Código Sanitario y 201 del Código del Trabajo, y concluye que constatado que la demandante estaba embarazada, el demandado debió solicitar el desafuero de la actora, para que mediante una resolución judicial se tuviera por terminado el vínculo que las unía al 31 de diciembre de 2022, lo que no ocurrió, por lo que el contrato de trabajo a plazo mutó en indefinido y la demandante debió demandar la reincorporación a sus funciones. Sin embargo, lo que demanda es lucro cesante, figura que jurisprudencialmente se ha utilizado en sede laboral -pese a no estar contemplada expresamente- lo ha sido respecto de contratos a plazo fijo, cuyo no es el caso.



Además, en relación con la indemnización sustitutiva, señala que ésta no procede, ya que el empleador no comunicó el término de la relación laboral, sino que hizo operar el efecto de pleno derecho previsto en el artículo 10 del Código Sanitario, por lo que no hubo despido. Agrega que la relación laboral no terminó, precisamente, por falta de solicitud de desafuero y, en consecuencia, la petición de pago de lucro cesante, proyectando una relación laboral, sin haber sido reincorporada la actora a sus funciones -por no haber reclamado la subsistencia de la relación laboral en el plazo que la ley establece- no resulta pertinente. Concluido aquello, la sentencia resolvió que no es procedente el pago de las indemnizaciones demandadas.

Por consiguiente, se emitió el pronunciamiento de reemplazo, que concluyó que al no haber ejercido la demandante la acción de reincorporación a sus funciones, en consideración a la naturaleza indefinida del contrato por no haberse solicitado el desafuero, no procede otorgar las indemnizaciones pretendidas.

Cuarto: Que del análisis comparativo de la sentencia impugnada con las de contraste, se evidencia que el marco fáctico asentado en la causa Rol N° 127-2022 presenta particularidades que la diferencian en forma notoria con lo establecido en la que se revisa y con las argumentaciones utilizadas para rechazar el recurso, en especial, porque lo que ignoraba el empleador era una cuestión de derecho, a saber, la extensión del fuero maternal dispuesto en la Ley N° 21.260, de modo que no reúne las condiciones para el propósito que pretende el recurrente.

Quinto: Que, en consecuencia, del examen de la única sentencia apta acompañada para su contraste, se evidencia la existencia de decisiones divergentes emitidas por tribunales superiores de justicia, configurándose la hipótesis que hace procedente el arbitrio en estudio, esto es, la concurrencia de opiniones jurisprudenciales opuestas sobre la materia de derecho propuesta, que hace necesario el pronunciamiento de este tribunal a fin de determinar la tesis que debe entenderse como la correcta.

Sexto: Que para dilucidar la controversia materia del recurso, se debe considerar 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; 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 ámbito legal, en lo que interesa, se consagra 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 maternal, queda sujeta a lo que prescribe su artículo 174, 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).

Por consiguiente, 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, que se puede otorgar 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 del servicio que dio origen al vínculo contractual o bien por las causales de caducidad contenidas en el artículo 160, conforme a la ponderación que realice la magistratura.

Séptimo: Que, además debe considerarse lo prescrito en el artículo 194 del Código del Trabajo, en cuanto establece que: “La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados. Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador,



comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.”

Octavo: Que, de acuerdo con la normativa sobre protección a la maternidad reseñada en los motivos anteriores, es dable concluir que las disposiciones relativas al fuero maternal confieren inamovilidad a las trabajadoras e impiden que puedan ser separadas de sus funciones por la sola decisión de la autoridad o del empleador, sea cual fuere la naturaleza jurídica del vínculo que une a las partes.

Noveno: Que tal razonamiento debe ser contrastado con los hechos que se tuvieron por establecidos en el fallo de base, a saber :

1.- La demandante prestó servicios en calidad de técnico superior en enfermería en el SAR Doctor Juan Damianovic desde el 10 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022.

2.- Las partes suscribieron contrato de prestación de servicios a honorarios con fecha 10 de enero de 2022, relativo al Programa Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad-SAR, en el cual se consigna que es para desempeñarse en dicho programa a ejecutarse en el SAR Doctor Juan Damianovic y/o terreno, dependiente de la Corporación Municipal; se deja constancia que se celebra en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N°. 18.883, expresando que es un contrato a honorarios de carácter civil Programa Estrategias de Refuerzo COVID-19-Ampliación Horario SAPU/SAR. A su vez, el Anexo del Contrato de Prestación de Servicios a Honorarios Programa Estrategias de Refuerzo COVID-19-Ampliación Horario SAPU/SAR, de fecha 01 de agosto de 2022 prorroga la vigencia del contrato hasta el 31 de diciembre de 2022.

3.- El Servicio de Atención Rural Doctor Juan Damianovic, corresponde a un centro de atención primaria de salud, cuya principal función es ser servicio de urgencia para atender cualquier demanda de la población independiente de su previsión o Isapre y, además, tiene la prestación de toma de radiografías y para su funcionamiento y prestación de servicio de manera regular y continua requiere de la asistencia de personal técnico superior en enfermería de carácter permanente en el tiempo, concurriendo los indicios de laboralidad.

4.- La demandante fue despedida encontrándose embarazada; la demandada no solicitó el desafuero y la trabajadora no solicitó la reincorporación en el escrito de demanda.

Décimo: Que, en la especie, los servicios que prestó la demandante fueron realizados excediendo los márgenes establecidos por la demandada en los contratos de prestación de servicios a honorarios y su anexo, pues se trata de una relación laboral y, por tanto, su término se efectuó en contravención a los artículos



174, 194 y 201 del Código del Trabajo, al no solicitar la demandada el desafuero de la trabajadora y finalizar el vínculo laboral durante el estado de embarazo de ésta, para surtir efectos en el período de fuero maternal, lo que carece de validez. En efecto, la desvinculación en contravención a las reglas citadas configura un acto prohibido por la ley y, en consecuencia, inválido, lo que ha producido un perjuicio a la actora.

Undécimo: Que, ahora bien, al corresponder el despido a un acto que se aparta de la legalidad y, por tanto, nulo, el empleador estaba obligado a reincorporar a la actora a su trabajo; pero, en el evento que ello no sea posible, la jurisprudencia ha tendido a sustituir dicha medida por una indemnización equivalente al pago de las remuneraciones que debieron ser percibidas por la trabajadora durante el período comprendido por el fuero maternal, por ser evidente que ha sufrido un daño de orden patrimonial que debe ser resarcido en razón de los bienes protegidos por las reglas de protección a la maternidad.

Duodécimo: Que por lo reflexionado precedentemente, atendido que la trabajadora fue desvinculada el 31 de diciembre de 2022, fecha en que no era posible la reincorporación a su trabajo debido a la conclusión de la emergencia sanitaria -motivo de su contratación- y sin perjuicio que pugne con la vigencia indefinida del contrato que otorgó la sentencia de base, es necesario considerar que el empleador controvertió la naturaleza jurídica del vínculo que unía a las partes amparándose únicamente en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, aduciendo que corresponde a una relación de carácter civil que finalizó por el vencimiento del plazo contemplado en el contrato de prestación de servicios, a la demandante de autos le asiste el derecho a percibir lo que corresponde por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo -en los términos que contempla la ley- no ha sido posible por actos imputables al empleador.

Décimo tercero: Que, refuerza lo concluido que los derechos consagrados en el Código del Trabajo son irrenunciables, por lo que no es pertinente aceptar que por el hecho de omitir la pretensión de reincorporación a sus funciones, mediando un vínculo laboral controvertido por el demandado, asentada la existencia de una relación regida por el Derecho del trabajo y el incumplimiento de las obligaciones del demandado en su calidad de empleador durante su vigencia, la actora quede al margen de la protección de las reglas del fuero maternal, amparo que resulta procedente acorde a las normas internacionales, constitucionales y legales previamente citadas. Por consiguiente, conforme se viene razonando la demandante tiene derecho al pago de las indemnizaciones reconocidas en la sentencia dictada por el tribunal del fondo.



Décimo cuarto: Que, en las condiciones anotadas, yerra la Corte de Apelaciones de Punta Arenas al resolver como lo hizo, por lo que corresponde acoger el presente arbitrio e invalidar el fallo impugnado en la materia objeto del mismo.

Décimo quinto: Que la indemnización sustitutiva de aviso previo, desestimada en la sentencia impugnada, no fue reclamada por el recurrente, razón por la cual este tribunal carece de competencia para emitir pronunciamiento a su respecto.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante, en contra de la sentencia de once de diciembre de dos mil veintitrés, en la parte que ha sido objeto de este arbitrio y, en su lugar se resuelve que se **deja sin efecto la nulidad de oficio** declarada por la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, dictándose la sentencia de reemplazo que corresponde.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°607-2024.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las Ministras señoras Andrea Muñoz S., María Angelica Repetto G., Jessica González T., el Ministro Suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y la abogada integrante señora Leonor Etcheberry C. No firman la ministra señora Repetto y el ministro suplente señor Muñoz P., no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por haber terminado su periodo de suplencia el segundo. Santiago, veintitrés de enero de dos mil veinticinco.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 24/01/2025 17:07:01

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 24/01/2025 17:07:02

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 24/01/2025 17:07:03



En Santiago, a veinticuatro de enero de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, veinticuatro de enero de dos mil veinticinco.

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

Vistos:

Se reproduce la decisión del grado, rectificada con fecha cuatro de octubre de dos mil veintitrés, con excepción del motivo décimo diecinueve y la frase “y indemnización sustitutiva de aviso previo” del fundamento vigésimo; así como los considerandos sexto a décimo tercero y décimo quinto del fallo de unificación que antecede.

Consideraciones en cuyo mérito y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 485, 489, 483 A y 483 C del Código del Trabajo, **se decide:**

I.- Que **se acoge parcialmente** la demanda interpuesta por doña Johana Daniela Lagos Vidal en contra de la Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor, **en cuanto** se declara la existencia de relación laboral entre las partes entre el 10 de enero y el 31 de diciembre de 2022 y, por tanto, el despido de que fue objeto la actora es nulo por estar amparada por fuero maternal.

II.- Que se rechaza al cobro de la indemnización por falta de aviso previo.

III.- Que se condena al pago de \$16.382.470 por concepto de lucro cesante con ocasión de la pérdida del fuero maternal.

IV.- Que se acoge la demanda de cobro de cotizaciones previsionales y de salud devengadas, desde el 10 de enero hasta el 31 de enero de 2022.

V.- Que se rechaza la demanda de cobro de las cotizaciones previsionales y de salud devengadas desde la separación de funciones y hasta la fecha de la convalidación del despido y de su cobro de remuneraciones hasta la convalidación del despido.

VI.- Que se condena a pagar por concepto de feriado proporcional la suma de \$744.670.

VII.- Que las sumas que se ordenan pagar lo serán con las reajustes e intereses legales hasta la fecha de pago.

VIII.- Que no se condena en costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase dentro de quinto día, bajo el apercibimiento previsto en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y devuélvase.

N° 607-2024.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las Ministras señoras Andrea Muñoz S., María Angelica Repetto G., Jessica González T., el Ministro Suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y la abogada integrante señora



Leonor Etcheberry C. No firman la ministra señora Repetto y el ministro suplente señor Muñoz P., no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por haber terminado su periodo de suplencia el segundo. Santiago, veinticuatro de enero de dos mil veinticinco.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 24/01/2025 17:07:05

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 24/01/2025 17:07:05

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 24/01/2025 17:07:06



En Santiago, a veinticuatro de enero de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

