

Santiago, veintisiete de enero de dos mil veinticinco.

**Vistos:**

En estos autos RIT O-71-2022, RUC 2240448642-3, del Juzgado de Letras de Constitución, por sentencia de diecisiete de marzo de dos mil veintitrés, se rechazó la demanda de desafuero maternal presentada por la empresa Supermercado Mayorista La Fama Constitución Sociedad Anónima en contra de doña Viviana Valentina Vargas Morales.

La demandante presentó recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Talca, mediante sentencia de veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés.

En contra de este fallo, la misma parte dedujo 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 uno o más fallos firmes emanados 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 “*la aplicación e interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo, respecto de la facultad que otorga dicha norma al Juez del Trabajo para otorgar el desafuero maternal*”.

Para la recurrente, la controversia se radica en determinar el sentido y alcance de la potestad privativa que el artículo 174 del Código del Trabajo entrega a la judicatura, relacionada con la autorización al empleador para proceder al despido de una dependiente amparada por fuero maternal, que sustenta en los antecedentes complementarios que acompañó y que estima consistentes con la causal de despido invocada, compartiendo la doctrina del fallo que ofrece como medio de contraste, que considera correcta y contraria a la impugnada; razones por las que solicita la invalidación de la sentencia recurrida y se dicte la de reemplazo que indica.

**Tercero:** Que, para decidir, se deben considerar los hechos establecidos en la instancia:

1.- La demandada, doña Viviana Vargas Morales, fue contratada por la empresa demandante a través de contratos a plazo fijo para desempeñar las



funciones de “cajera y reponedora”, comenzando en febrero de 2022, y con vigencia hasta el 31 de diciembre de ese año.

2.- La demandada informó a su empleadora en noviembre de 2022 que se encontraba embarazada, cumpliendo desde ese momento sólo la función de cajera.

3.- La demanda por desafuero fue ingresada el 23 de diciembre de 2022.

4.- En total, nueve trabajadoras cumplen la función de cajeras, de las que una tiene contrato indefinido.

5.- La contratación de la demandada se produjo en un período de bajas ventas.

**Cuarto:** Que, para la judicatura de la instancia, las labores de cajera y reponedora son funciones permanentes de un supermercado y forman parte esencial en la venta de los productos que ofrece, constatando, asimismo, que la demandada continúa trabajando en el referido establecimiento, sin que concurren los elementos objetivos y subjetivos que autorizan su despido, para lo cual tiene en consideración que la naturaleza a plazo del contrato suscrito por las partes no es determinante en la decisión correspondiente, puesto que se debe analizar la normativa aplicable, nacional e internacional, y ponderar la prueba incorporada, antecedentes de los que concluyó la ausencia de voluntad real del empleador de desaforar y desvincular a la recurrida.

La Corte de Apelaciones de Talca, conociendo el recurso de nulidad deducido por la demandante, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del ramo, por infracción a lo dispuesto en sus artículos 159, número 4, y 174, sostuvo que no basta con la acreditación de la causal objetiva de término del contrato para proceder al despido de la demandada, ya que no tendría sentido que la legislación reglara la autorización judicial previa para conceder o no el pretendido desafuero, teniendo además presente que en el análisis respectivo priman las normas legales y constitucionales que tutelan los derechos de la madre y su hijo, para velar por su subsistencia y supervivencia, colocando a la trabajadora embarazada en una posición diferente respecto de otros dependientes, razón por la que quien demanda debe acreditar ante la judicatura la necesidad material de acceder a la petición que formula, exigencia básica que no concurre en el presente caso, motivos que consideró suficientes para rechazar el referido arbitrio.

**Quinto:** Que la recurrente presentó como medio de contraste la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua en los autos Rol N°50-2010, de 3 de septiembre de 2010.



En tal dictamen se consideró, en forma previa, que *“quedó plenamente establecido en autos, en lo que interesa, que la trabajadora gozaba de fuero maternal, que su contrato de trabajo era a plazo fijo y que el actor, antes del vencimiento del plazo, requirió del juez laboral, autorización para poner término al contrato por la causal 4 del artículo 159”*, decidiendo, a continuación, que *“en tal escenario, inamovible en sede de nulidad, razón tiene el actor al impugnar el fallo, toda vez que la expresión ‘podrá’ que utiliza el inciso 1 del artículo 174 del Código del Trabajo, contrario al alcance que le atribuye la sentencia, tiene por objeto reforzar la idea que el juez laboral respectivo, sólo puede otorgar la autorización del desafuero, cuando la solicitud del empleador se sustente en las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo”*, por lo que, *“acreditado que el contrato laboral fue suscrito bajo la modalidad del plazo, como ha quedado establecido, sin que en el juicio de desafuero se haya alegado ni demostrado la ocurrencia de algún hecho o circunstancia que lo hubiere mutado en indefinido, correspondía y era procedente acceder a la demanda y, en consecuencia, autorizar el término del contrato”*.

**Sexto:** Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones divergentes sobre el sentido y alcance del citado artículo 174, en tanto otorga a la judicatura laboral una facultad para autorizar -o no- el despido de una dependiente amparada por fuero, verificándose, de esta forma, la hipótesis establecida en el artículo 483 del Código del Trabajo.

**Séptimo:** Que para decidir, 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 legal, en lo que interesa, se consagra 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 maternal, queda sujeta a lo que prescribe su artículo 174, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial.



La doctrina define al 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, 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, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o por tratarse de las causales de despido disciplinario contenidas en su artículo 160.

**Octavo:** 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 por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de las objetivas.

**Noveno:** Que, en consecuencia, al juez laboral se le concede la autoridad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, y para decidir en uno u otro sentido, debe ponderar 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 ya indicada.

Una conclusión en sentido contrario, esto es, que la judicatura deberá acoger en todo caso la solicitud de desafuero una vez verificada la causal objetiva de término del contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció la necesidad de un pronunciamiento judicial previo, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para quien la formula, dependiendo de la valoración de tales antecedentes.

**Décimo:** Que, en estas condiciones, el fallo que se revisa no incurre en el yerro que denuncia la demandante, puesto que en él se entregaron los fundamentos conducentes a comprender la razón por la que no se dio lugar a la demanda, ejerciendo la judicatura la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo, ponderando la totalidad de las circunstancias del caso y la



preceptiva aplicable, razón por la que rechazó la solicitud de desafuero, dando primacía a la protección de la maternidad por sobre la simple constatación del vencimiento del plazo alegada, normativa que, en consecuencia, fue interpretada acertadamente, ofreciendo una calificación jurídica acorde y congruente con los hechos establecidos.

**Undécimo:** Que, de lo expuesto, se concluye que, si bien concurre la divergencia jurisprudencial alegada por la recurrente, no se trata de la hipótesis prevista por la legislación para proceder a la pretendida unificación, ya que la decisión impugnada es coherente con la que esta Corte considera correcta.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandante contra la sentencia de veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca.

Regístrese y devuélvase.

N°2.359-2024.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las Ministras señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Jessica González T., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C. e Irene Rojas M. No firman las abogadas integrantes señora Etcheberry y señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambas ausentes. Santiago, veintisiete de enero de dos mil veinticinco.



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

