

Talca, veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

En causa RIT N° O-71-2022, del Juzgado de Letras del Trabajo de Constitución, compareció el abogado don Nelson Toledo Paredes, en representación del demandante SUPERMERCADO MAYORISTA LA FAMA CONSTITUCION S.A, quien dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de 17 de marzo de 2023, que rechazó la demanda deducida por su parte. Tal recurso, se fundó en la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por considerar que fue dictada con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Concluyó solicitando que se acoja el recurso, se invalide la sentencia recurrida y se dicte otra de reemplazo que en derecho corresponde, declarando que se autoriza el despido de la demandada, con costas.

Consta de la carpeta virtual que, por resolución de 10 de abril de 2023, se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista el día 27 de noviembre pasado.

OIDO A LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, como fundamento de la causal invocada, esto es, la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, se sostuvo que la sentencia impugnada fue dictada con infracción de lo estatuido en el artículo 174 del mismo Código.

Hizo presente que acompañó a su demanda de desafuero maternal los documentos siguientes: Examen de doña Viviana Vargas Morales orden 03105649, emitido por Centro de Salud Familiar de Constitución, de fecha 2 de diciembre del 2022; y Contrato de trabajo celebrado entre ambas partes, de fecha 1 de octubre del año 2022. Agregando que tales documentos, junto con la prueba testimonial presentada por su parte, han dado por establecido que la relación laboral es de aquellas a plazo fijo. Además la demanda fue interpuesta antes del vencimiento del contrato de trabajo, como lo ha solicitado la Excelentísima Corte Suprema en diversa jurisprudencia.

Adujo que el razonamiento del Tribunal A Quo se extendió a analizar la naturaleza de las funciones desempeñadas por la trabajadora y otras circunstancias que no fueron hechas valer por las partes y, sobre esa base, rechazó la solicitud de despedir a la demandada. De esta forma, incurrió en la causal invocada, desde que se extiende a aspectos que no exige nuestra legislación.

Asevera que la juez A Quo ha interpretado erróneamente los artículos 159 n° 4 y 174, ambos del Código del Trabajo, puesto que sus fundamentos se alejan completamente del sentido y alcance del artículo 174 del Código del Trabajo, que busca la estabilidad en el empleo de la trabajadora sujeta a fuero maternal y que tiene como límite a esta estabilidad los contratos a plazo fijo, por lo que verificado las hipótesis del contrato a plazo fijo y del embarazo de la demandada la



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

Código: CHBXXKYMNS

autorización solicitada debido otorgarse. En cambio, el rechazo de la demandada se basa en aspectos ajenos a los señalados por nuestra legislación.

Sostuvo que en el caso que el desafuero sea solicitado en virtud del artículo 159 n° 4 del Código del Trabajo, nuestro legislador no exige que el empleador acredite la concurrencia de algún otro hecho o dato que justifique la solicitud de desafuero, como se exigió en el presente caso. Añade que la interpretación errónea de los artículos 159 n° 4 y 174 del Código del Trabajo, es clara y manifiesta. La sentencia impugnada señala diversos fundamentos ajenos a la estricta aplicación de dichas disposiciones.

Al efecto, señaló que la Excelentísima Corte Suprema ha resuelto en tal sentido en causas Rol n° 6957 de fecha 11 de Mayo de 1998, en sentencia de 25 de Enero de 2007 Rol n° 4.313-2005, causa Rol n° 3481-2008 de fecha 15 de Julio de 2008 y sentencia de fecha 23 de Septiembre de 2008 en causa Rol n° 4295-2008.

Por último, manifestó que de haberse interpretado correctamente los artículos 159 n° 4 y 174 del Código del Trabajo, y no hubiese exigido requisitos que no señala el legislador, la sentencia impugnada debió acoger la demanda de desafuero maternal y autorizar el término del contrato de trabajo a plazo fijo.

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.

En la especie, en el motivo segundo de la sentencia cuestionada, se dieron por establecidos los hechos siguientes:

“1.- Que efectivamente existe una relación laboral, bajo vínculo de subordinación y dependencia, que se inicia desde el 01 de Agosto de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, pero también se estableció en juicio que inicio sus funciones en febrero de 2022, mediante la suscripción de un contrato a plazo fijo, estableciéndose su vigencia hasta el 30 de agosto de 2022. Lo que se establece con la prueba documental, confesional y testimonial.

2.- Que efectivamente las funciones para las que fue contratada consisten en desempeñarse como “Cajera y reponedora” en el establecimiento de la empresa demandante Supermercado La Fama ubicado en Freire N°753 de esta comuna.



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

Código: CHBXXKMLNS

3.- *Que efectivamente las funciones de cajera y reponedora, son funciones permanentes en el supermercado, forman parte de la esencia para la venta de los productos del establecimiento.*

4.- *Que la trabajadora a la fecha se encuentra embarazada, lo que fue informado por ella a la empresa en fecha indeterminada de fines de noviembre de 2022. Se acompañó certificado de examen médico emitido por CESFAN Chacarillas de fecha 2 de diciembre de 2022.*

5.- *Que efectivamente una vez conocido su embarazo comenzó a desarrollar funciones exclusivamente de cajera.*

6.- *Que el contrato que unía a las partes era de plazo fijo.*

7.- *Que actualmente la trabajadora demandada sigue desarrollando funciones bajo vínculo laboral con la demandante.*

8.- *Que no se verifican los supuestos que hacen procedente autorizar judicialmente el desafuero maternal solicitado”.*

TERCERO: Que, en la especie, la causal prevista en el artículo 477 se sustenta en infracción de normas de carácter sustantivo, específicamente, lo prevenido en los artículo 159 N°4 y 174 del citado código, por lo que corresponde dilucidar si el sentenciador hizo o no una correcta aplicación de dicha normativa.

En este contexto, el tribunal desestimó la solicitud de desafuero, por estimar que no se verifican los supuestos objetivos y subjetivos necesarios para acoger dicha petición y que permitiesen al tribunal configurar la necesidad de poner término a la relación laboral.

Al efecto, se sostuvo, en el motivo séptimo, que:

“...en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo se debe ponderar las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable y no solo se debe limitar 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. Sabiendo que un contrato a plazo fijo es aquella convención cuya duración en el tiempo se encuentra expresamente determinado de la forma y por el tiempo máximo dispuesto por la ley, ello no puede ser el único presupuesto. Por lo anterior, y conforme a la tesis vigente, cabe analizar si procede o no acoger la acción impetrada conforme al presupuesto en el cual se basa la demanda, todo en relación a los hechos acreditados. Pues bien, a juicio de esta sentenciadora el hecho de encontrarse sujeta la trabajadora a un contrato de plazo fijo, aquello no es antecedente que por sí solo amerite acoger la demanda, por cuanto el tribunal debe ponderar otros antecedentes que pueden



ser vertidos en juicio, considerando que existe una colisión de derechos entre los derechos derivados de la maternidad (los cuales tienen como finalidad proteger a la madre y al niño está por nacer o recién nacido) y el derecho del empresario a organizar la empresa (al querer hacer respetar el plazo pactado en el contrato de trabajo). En ese orden de ideas, en una interpretación teleológica de la legislación, tomando en cuenta el bloque de constitucionalidad, se puede concluir que los derechos que se derivan de la protección a la maternidad, entendiendo que esta tiene como objetivo final y primordial proteger la vida y la salud del que está por nacer, son derechos fundamentales de mayor importancia para el legislador que el derecho del empresario a organizar su empresa, es por esta razón que se ha establecido el fuero maternal –al ser una excepción a la regla general de que el empleador puede poner término al contrato de trabajo sin autorización previa– y se ha determinado que el empleador debe requerir la autorización judicial del juez, quien será entonces el que determine y pondere los antecedentes del caso.

Que de los hechos acreditados en juicio no existe ningún antecedente que permita estimar que deba desaforsarse a la madre y consecuentemente dejar sin protección al niño que está por nacer o recién nacido, como lo podría ser a modo meramente ejemplar algún peligro abstracto a la salud de la madre o del niño que esté por sobre la protección que le otorga la estabilidad laboral del fuero a la madre; algún antecedente económico de una envergadura tal que pudiera ameritar desproteger laboralmente a la madre – dejar sin fuero maternal– y consecuentemente al niño; o cualquier otra circunstancia o antecedente que permita entender que deba menguar el derecho fundamental de protección a la maternidad por sobre el derecho del empresario. Sobre todo considerando esta sentenciadora que la trabajadora fue contratada en periodo de bajas ventas, que se necesita de forma permanente y continua la función de cajera en el supermercado y que en la actualidad existen 9 cajeras trabajando y solo una está contratada indefinidamente.”

Además, en el fundamento séptimo, reitera su decisión, señalando a mayor abundamiento:

“...que el artículo 194 del Código del Trabajo señala que respecto de la regulación de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar 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. En consecuencia, cabe concluir que la trabajadora demandada está protegida por el fuero maternal por todo el lapso que dispone el artículo 201 del Código del Trabajo.

Que como ya se dijera y en esta misma línea argumentativa se debe al momento de resolver analizar los elementos que configuran los supuestos para un desafuero maternal, por lo que se deben ponderar elementos objetivos (como lo es el contrato a plazo fijo) y subjetivos para su procedencia. El elemento objetivo, a razón del término de la llegada del plazo acordado, sin perjuicio que no se aclara el motivo de la contratación de la trabajadora al tenor del último contrato, toda vez que en juicio quedo establecido que ella fue contratada en el mes de febrero a agosto de 2022, meses más bajos de ventas y por otro lado la función de cajera es necesaria y fundamental en el desarrollo de la actividad, dejando claro en estos autos que en periodo bajo se necesitan al menos 6 a 7 cajeras y en temporada alta de 9 a 10 cajera; sin considerar que curiosamente solo 1 cajera esta contratada de forma indefinida; esto según lo ya expresado en párrafo y considerando anteriores. Respecto del elemento subjetivo del empleador a fin de determinar su real y efectiva intención de haber concluido o desear concluir el vínculo laboral señalar, que de lo antecedentes expuesto por la demandante en su libelo se concluye que tomaron conocimiento de situación de embarazo de la trabajadora demandada en el mes de noviembre del 2022, pese a lo anterior, sólo se ha solicitado el desafuero maternal mediante la presentación de la demanda con fecha de 23 de diciembre del 2022, demanda que fue notificada con fecha de 04 de enero del 2023, es decir, 1 mes y 9 días aproximadamente después de que la demandante tomó conocimiento del fuero que le asistía a la demandada. Por lo expuesto, llama la atención a esta sentenciadora la pasividad de la demandante, tendiendo presente, por un lado, que la relación contractual concluía el 31 de diciembre de 2022, llama la atención también el hecho que la trabajadora comunicó en noviembre de 2022 su estado de embarazo, 1 mes antes del término de la relación contractual, ahora bien otra cuestión que a esta sentenciadora le parece interesante es el hecho de que el proceder de la empresa o la dinámica de suscripción de contratos a plazo fijo y luego separar a la trabajadora durante un breve lapso de tiempo para volver a contratarla –en el caso un mes–, como se indicó en la prueba testimonial, puede pensarse que se realiza esto como forma de evitar que el contrato de trabajo adquiriera la calidad de contrato de duración indefinida. Todo lo anterior, no solo refleja una inactividad procesal de la parte demandante, sino que una forma de operar a nivel empresarial que debe entenderse como una ausencia de una real intención de haber pretendido desaforar a la trabajadora, de modo tal que aquella vinculación que en principio surgió como de carácter temporal o transitorio, derivara por el transcurso del tiempo en una vinculación estatutaria de naturaleza distinta, como puede es la indefinida. Así las cosas, por todo lo expuesto en



párrafos anteriores, esta sentenciadora, concluye que no se verifican los supuestos para configurar el desafuero maternal pretendido, ya que, la pretensión del empleador de poner término de relación laboral invocando como causales el artículo 159 N° 4 del C. del Trabajo, no resulta objetivamente suficiente, para otorgar la autorización judicial, al no verificarse los supuestos de aquella, ni tampoco concurre elemento subjetivo que importa verificar la real intención del empleador de lograr el desafuero maternal de la demandada y siendo

Por último, en el motivo octavo, reiteró que el artículo 174 del código del ramo al establecer la expresión “podrá”, reconoce que la ley concede al sentenciador la potestad o facultad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, se debe examinar los antecedentes incorporados en la causa, conforme las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional, añadiendo que por ende, resulta ser una facultad discrecional del tribunal.

CUARTO: Que, para resolver la concurrencia de la infracción de ley planteada, ha de tenerse en consideración 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”.

Además, en lo que interesa al recurso, 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.

OCTAVO: Que, en armonía con lo antes razonado, es dable concluir que no basta con acreditar la causal objetiva de término del 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, y es por ello que el empleador debe acreditar ante el juez laboral la necesidad material de acceder a la petición de desafuero, situación que no aconteció en el presente caso.

NOVENO: Que, en consecuencia, procede rechazar el recurso en estudio, puesto que no se configura la infracción de ley que se representa por el demandante.

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 RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el abogado don Nelson Toledo Paredes, en representación de la demandante en contra de la sentencia definitiva de 17 de marzo de 2023, dictada por el Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Constitución en causa RIT O-71-2022, declarándose que dicho fallo no es nulo.

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.



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

Código: CHBXXKYMLNS

Rol N°167-2023 Laboral y Cobranza.

Se deja constancia que no firman el Ministro don Gerardo Bernales Rojas y la Ministra (s) doña Marta Asiaín Madariaga, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, el primero, por estar con permiso del artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales y la segunda, por haber concluido su suplencia.



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

Código: CHBXXKYMNS

Proveído por la Presidenta de la Segunda Sala de la C.A. de Talca.

En Talca, a veintiocho de diciembre 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: CHBXXKYMNS