

San Miguel, veintiséis de mayo de dos mil veintiuno.

**Vistos:**

En estos antecedentes RUC 2040248379, RIT O-109-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, por sentencia definitiva de uno de abril del año en curso, se acogió la demanda de desafuero maternal interpuesta por la Corporación Educacional Millaray del Sol en contra de Whitney Maciel Monteza Mendoza, docente de esa institución de educación.

Contra el aludido fallo, el abogado, don Alberto Harris Tolhuysen, en representación de la demandada, interpone recurso de nulidad invocando como causal única, la del artículo 477 del Código del Trabajo en relación al 174 del mismo cuerpo legal. Solicita que se anule la sentencia recurrida, y acto seguido, se dicte otra en su reemplazo, declarando que se rechaza la acción.

Por resolución de veintisiete de abril pasado, se declaró admisible el recurso y en la audiencia de trece de mayo último intervino, por la recurrente, la abogada doña Marcela Vásquez Poblete, sin la comparecencia de la recurrida.

**Con lo oído y considerando**

**Primero:** Que previo al análisis del libelo de impugnación, menester es recordar que el recurso de nulidad introducido en el Código del Trabajo tiene por objeto, según sea la causal invocada, o asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de las disposiciones en que se consagran las causales que lo hacen procedente, los artículos 477 y 478 del referido Código, recurso que además en la estructura del nuevo procedimiento laboral, tiene un carácter extraordinario que se evidencia, de un lado, por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales de alzada, y que además, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca.

**Segundo:** Que el recurrente fundamenta la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, señalando que los considerandos sexto a octavo del fallo impugnado constituyen una infracción a lo dispuesto en el artículo 174 del mismo cuerpo legal, toda vez que el tribunal accedió a la solicitud de desafuero bastándole para ello la constatación de la suscripción entre las partes de un contrato a plazo, al margen de cualquier otra consideración. Expone que de conformidad con la noma anteriormente referida la desvinculación de una trabajadora amparada por fuero maternal es excepcionalísima, y que el juez, teniendo la facultad para conceder el desafuero, debe ponderar las circunstancias del caso concreto, cuestión que no ocurrió en la especie.

Expresa que atendido el tenor literal de la norma en comento, el juez “podrá” conceder la autorización para despedir a la trabajadora aforada, vocablo que implica que el sentenciador deberá considerar los antecedentes que se invoquen, no bastando la sola indicación del plazo. Señala que de conformidad



con el fallo recurrido, el contrato de habría vencido el 19 de agosto de 2019, fecha en que la trabajadora volvió a sus funciones laborales. Desde esa fecha, el empleador recibió y tramitó todas las licencias de la docente, realizando las gestiones propias de un empleador, lo que no se condice con la hipótesis de término del contrato solicitada.

Indica que la errada aplicación de la norma señalada influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al acoger la demanda de desafuero, autorizando al actor a poner término al contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Expone que ello se decidió con la mera constatación de la existencia de un contrato a plazo sin que se aplicara con la debida ponderación.

Finalmente, solicita que se acoja el presente recurso de nulidad y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, en la que se rechace la demanda de desafuero, con expresa condena en costas.

**Tercero:** Que, habiéndose invocado como única causal de nulidad la establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis, cabe señalar que la jurisprudencia ha determinado que ella se configura cuando la ley que se dice infringida se ha aplicado a casos no regulados por la misma; cuando no se ha aplicado a los casos específicamente regulados por ésta; o cuando habiéndose aplicado, no lo ha sido en forma correcta, existiendo conformidad en cuanto a los hechos establecidos en la sentencia, los que resultan inamovibles para el tribunal *ad quem*.

**Cuarto:** Que la sentencia objeto de reproche en su motivación quinta señala que conforme al libelo pretensor la demandante acciona con el objeto que se le autorice a poner término al contrato de trabajo en virtud de la causal contemplada en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, el vencimiento del plazo convenido en el contrato. Se agrega que conforme a la prueba documental incorporada a esta causa, con fecha 10 de abril de 2019 las partes suscribieron un contrato de trabajo en virtud del cual la demandada se obligó a prestar servicios de docente de aula en reemplazo de la docente Claudia Andrea Núñez Quiroz, la que se encontraba con licencia médica. De dicho contrato consta, además, que las partes convinieron que dicho contrato tendría como duración el periodo de ausencia de la profesora reemplazada.

En el mismo motivo la juez recurrida señala que conforme al certificado médico incorporado a la causa con fecha 28 de junio de 2019 la docente que hacía el reemplazo daba cuenta de su estado de embarazo; que la docente reemplazada Claudia Andrea Núñez Quiroz permaneció con licencia médica hasta el 16 de agosto de 2019, debiendo reincorporarse a sus funciones el 19 del mismo mes y año. Finalmente en la misma motivación se señala que la docente que hacía el reemplazo Whitney Macciel Brigget Monteza Mendoza presentó sucesivas licencias médicas ininterrumpidas a contar del 19 de agosto de 2019.



**Quinto:** Que, para resolver adecuadamente el asunto que se conoce es menester citar a la regla general en materia de despido de trabajadores aforados, que prescribe el artículo 174 del Código de Trabajo, esto es, la imposibilidad de despedir a los amparados por fuero laboral y la excepción que podrá hacerse solo por determinadas causales, caso en el cual se requiere obtener de modo previo la autorización del juez con competencia para resolver el evento.

Ahora bien, lo discutido por el recurrente dice relación con el ejercicio de la atribución que el legislador ha dotado al Juez para autorizar, o no hacerlo, a poner término al contrato de un dependiente asistido por la tutela laboral, es decir, por la inamovilidad o fuero, en la especie, el fuero maternal, No está en discusión que la citada norma usa la expresión “podrá”, la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, es decir, acceder u otorgar el permiso para despedir. De lo anterior, cabe concluir, sin lugar a dudas, que la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de causales objetivas. En ambos casos, el sentenciador está revestido de la misma facultad. En consecuencia, tanto sean causales subjetivas cuanto objetivas, corresponde al juez analizar los antecedentes incorporados en el juicio, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional. Una conclusión en sentido contrario, como la que plantea el recurrente, esto es, que el juez laboral debe necesariamente no hacer lugar a la solicitud de desafuero, una vez constatada la causal del término del contrato de trabajo que se invoca, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe obtenerse un pronunciamiento previo en sede judicial, el que evidentemente puede ser positivo o negativo para el solicitante.

**Sexto:** Que, ahora bien, en el presente caso la juez recurrida estimó que concurrían los supuestos previstos en el artículo 174 del Código del Trabajo en relación a lo prevenido por el artículo 159 N° 4 del mismo cuerpo legal, puesto que la relación laboral que unió a las partes consistía en un contrato de plazo fijo cuyo término se encontraba vencido y, a resultas de lo cual, la juez del fondo consideró que era procedente la solicitud de desafuero.

**Séptimo:** Que, sobre esta premisa, el recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, no puede prosperar y será rechazado, toda vez, que la juez de la causa al ejercer la facultad que le otorga el artículo 174 del Código del Trabajo, lo hizo ponderando todas las circunstancias del caso y la normativa aplicable al asunto, a través de un proceso racional que la condujo a acoger la solicitud de desafuero.

Por estos fundamentos, lo previsto en las normas legales precitadas y en los artículos 477, 479 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por el abogado don Alberto Harris Tolhuysen, en representación



XQXXJINZZFX

de Wthitney Monteza Mendoza, en contra de la sentencia de uno de abril de dos mil veintiuno, dictada por la señora Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, la que, en consecuencia, **no es nula**.

Regístrese, comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción del Ministro Sr. Luis Sepúlveda Coronado.

**N° 177-2021-Lab-Cob.**

Pronunciada por la Sexta Sala Zoom de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por los ministros Sr. Diego Simpertigue Limare, Sr. Luis Sepúlveda Coronado y Fiscal Judicial Sra. Carla Troncoso Bustamante.

Se deja constancia que no firma el ministro Sr. Diego Simpertigue Limare no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo, por encontrarse ausente.



Pronunciado por la Sexta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por Ministro Luis Daniel Sepúlveda C. y Fiscal Judicial Carla Paz Troncoso B. San miguel, veintiséis de mayo de dos mil veintiuno.

En San miguel, a veintiséis de mayo de dos mil veintiuno, 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> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>