

Santiago, trece de julio de dos mil veintiséis.

Vistos:

En autos RIT T-8-2021, RUC 2140369949-4, del Juzgado de Letras y Garantía de Puerto Aysén, caratulados “Gutiérrez Triviño Araceli con Municipalidad de Aysén”, por sentencia de diecinueve de abril de dos mil veinticuatro, se desestimó la demanda de tutela de derechos fundamentales, despido injustificado, fuero maternal y cobro de prestaciones.

La demandante dedujo recurso de nulidad, y la Corte de Apelaciones de Coyhaique, por resolución de diecisiete de julio de dos mil veinticuatro, lo rechazó.

En contra de este último pronunciamiento la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a relación.

Considerando:

Primero: De conformidad con 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 existan distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de 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 mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia en contra de la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Las materias de derecho que la recurrente solicita unificar consisten en: “1) *Procedencia del despido de trabajadora que goza de fuero maternal.* 2) *Carga probatoria de los indicios de vulneración de derechos fundamentales.*”

Reprocha que se haya rechazado la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, pese a tratarse de una trabajadora que gozaba de fuero maternal de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°21.247 que reguló la licencia médica preventiva parental y otorgó una ampliación del postnatal y del fuero maternal, el que podía extenderse hasta por tres períodos consecutivos de tres meses, sin embargo, a través del ordinario N°00348, de 28 de septiembre de 2021, se le comunicó el término de su relación laboral con la demandada, a contar del día 30 siguiente, en circunstancias que se encontraba con la extensión del fuero maternal



señalado hasta el 14 de octubre del referido año, porque su hija nació el 24 de abril de 2020 y el fuero maternal de manera normal culminaba el 16 de julio de 2021, y al ser ampliado por noventa días, se extendía hasta la fecha indicada, pese a lo cual, fue desvinculada sin que se haya solicitado su desafuero maternal. Lo anterior refiere que es contrario a la doctrina que se sostiene en los fallos que acompaña de contraste, en que se establece el respeto del fuero maternal de las trabajadoras, siendo un requisito para el término de la relación laboral la solicitud de desafuero ante el juzgado del trabajo respectivo, lo que no ocurrió en el caso de la especie, constituyendo aquello una discriminación arbitraria de los derechos fundamentales de la trabajadora, por lo que pide se aplique al presente caso tal tesis jurisprudencial.

A su turno, refiere respecto a la segunda materia de derecho que, siendo un indicio claro de vulneración de derechos fundamentales el hecho que se le haya despedido encontrándose con fuero maternal, correspondía a la denunciada explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, generándose una inversión de la carga de la prueba, sin embargo, se le impuso a la denunciante, lo que constituye una infracción a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo y es contrario a lo resuelto en la sentencia que acompaña para efectos de su comparación, solicitando se homologue a ésta el pronunciamiento objetado.

Tercero: La sentencia de la instancia determinó que la demandante prestó servicios para la Municipalidad de Aysén a contar del 24 de abril de 2012, en calidad de docente de aula para cumplir funciones especiales por autorización, dictándose diversos decretos alcaldicios para su nombramiento en calidad de reemplazo o contrata y con diversas cargas horarias, hasta el 28 de septiembre de 2021, cuando la demandada dicta el Ordinario N°00348 por el que se comunica a la actora la decisión de no perseverar en la relación laboral, terminando su contratación por vencimiento del plazo el 30 de septiembre siguiente. Luego, refiriéndose a la acreditación de indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales, cuya carga -indica- le es exigible a la demandante, expresó que: *“la actora señala en su demanda los siguientes indicios de vulneración: ‘1. Que se encontraba posicionada como una buena trabajadora. 2. Jamás se le cursó una amonestación o tuvo alguna evaluación deficiente. 3. Que se encontraba con fuero maternal. 4. El despido propiamente tal. Que la mención de estos elementos por sí solo no pueden constituir indicios suficientes que permiten*



invertir el orden de la prueba, desde que el primero es una apreciación subjetiva que tiene la actora de sí misma, del segundo no se acompañó documento alguno y el cuarto por sí solo no puede ser considerado con la suficiencia necesaria para catalogarlo de indicio vulneratorio, de lo contrario se llegaría al absurdo de pensar que todo despido es vulneratorio. En cuanto al tercer indicio, el hijo de la demandante nació el 24 de abril del 2020, de acuerdo al certificado de nacimiento acompañado, el fuero se extendió hasta 1 año 84 días, luego por aplicación de la ley 21.474 [21.247] se extiende por 60 días continuos, por lo cual su fuero duró hasta el 30 de septiembre del 2021 fecha en la cual se terminó su nombramiento de acuerdo al Decreto Alcaldicio N°1679 del 14 de julio del 2021 que nombró a la demandante en calidad de contrata hasta el 30 de septiembre del 2021 `y mientras dure el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública y siempre que lo sea sin solución de continuidad`, por lo cual también será rechazada la alegación”.

Agregando al respecto luego que: “la demandante no logró acreditar indicios que permitan establecer una vulneración a los derechos de integridad física y psíquica, tal como se señaló en el primer punto de prueba fijado. Los hechos descritos dan cuenta de la facultad del empleador de reducir, mantener o aumentar horas a los empleados de acuerdo a lo solicitado por los directores de los establecimientos educacionales en relación a la cantidad de niños matriculados que requieran dicha atención especializado, como también a que ya desde el año 2020 no se otorgaron autorizaciones para que las psicopedagogas ejerzan docencia. A mayor abundamiento, la resolución de la Mutual califica la enfermedad de la actora como común”, razones por las que en definitiva rechazó la demanda.

A su turno, el fallo impugnado rechazó el recurso de nulidad que la demandante dedujo -en lo pertinente- en virtud de la causal establecida en el artículo 477 por infracción al artículo 493 del Código del Trabajo, señalando que: “esta Corte no puede, por la causal en comento, establecer que sí existen los indicios que el tribunal del grado estima ausentes, entendiendo que el indicio, como estándar probatorio, no es otra cosa que una forma de presunción que traslada la carga probatoria al empleador, no puede sino el juez a quo determinar si los hechos denunciados constituyen o no indicios en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo”.



Y concluyendo al respecto que: “se advierte de la sentencia impugnada que en el considerando séptimo del fallo recurrido, el sentenciador encuadra la acción de tutela de derechos fundamentales, en cuanto establece que ésta impone a la denunciante: ‘como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas, como lo señala el artículo 493 del código del trabajo’, concluyendo que: ‘el legislador no ha exonerado al trabajador de su obligación de rendir prueba en el juicio de tutela, debiendo en consecuencia aportar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales invocados’, para continuar en el motivo Octavo con la ponderación de los antecedentes allegados por la demandante para los efectos de acreditar los indicios que propone, esto es: ‘1. Que se encontraba posicionada como una buena trabajadora. 2. Jamás se le cursó una amonestación o tuvo alguna evaluación deficiente. 3. Que se encontraba con fuero maternal. 4. El despido propiamente tal’.

Razona, entonces, el sentenciador en torno a esta propuesta indiciaria de la trabajadora, sosteniendo que tales elementos por sí solo no constituyen indicios suficientes que permitan invertir el orden de la prueba, descartando cada uno de los hechos formulados como tales, haciendo un análisis pormenorizado, considerando que el primero es sólo una apreciación subjetiva de la actora. Respecto del segundo indica que no se acompañó documento alguno y el cuarto por sí solo no puede ser considerado como indicio vulneratorio. En cuanto al tercer indicio, advierte que el fuero se extendió hasta el 30 de septiembre del 2021 fecha en la cual se terminó su nombramiento de acuerdo al Decreto Alcaldicio N°1679 del 14 de julio del 2021.

Que, como consecuencia de lo anterior, se estableció en el fundamento Noveno: ‘Que de acuerdo a lo razonado en el considerando precedente, la demandante no logró acreditar indicios que permitan establecer una vulneración a los derechos de integridad física y psíquica, tal como se señaló en el primer punto de prueba fijado’.

Que, en ese contexto y conforme a los hechos establecidos por el a quo, ninguna infracción ha podido producirse del artículo 493 del Código del Trabajo,



ya que si no concurren tales indicios, no puede exigirse a la demandada que justifique su obrar como ha pretendido la recurrente”.

Cuarto: Para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Quinto: Que realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados en la motivación precedente, tal exigencia no aparece cumplida, desde que los fallos que han servido de sustento no cumplen con el requisito de presentar una concepción o planteamiento jurídico disímil, en una situación fáctica análoga, y que denote una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

En efecto, respecto a la primera materia de derecho el recurrente acompañó las sentencias dictadas por esta Corte en los Roles N° 38.188-2021, 137.672-2022 y 38.563-2021, estableciéndose en las dos primeras respecto al sentido y alcance del artículo 174 del Código del Trabajo, que la norma regula una facultad para la judicatura para consentir o denegar la petición del empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer, sea que se invoque una causal objetiva o subjetiva, examinando los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente de acuerdo a las reglas de la sana crítica y conforme a la normativa nacional e internacional relativa a la maternidad, por lo que al revisar la solicitud de desafuero el juzgado del trabajo debe ponderar correctamente las circunstancias concretas del caso y la preceptiva aplicable, incurriendo en un error en el ejercicio de la facultad si constatan únicamente la concurrencia del presupuesto de la causal de término del contrato de trabajo que se invoque. En cuanto al tercer fallo, se trata de uno dictado en el contexto de un recurso de protección, en el que se dejó sin efecto la resolución que puso término a contrata de la recurrente y se le concede otra con reducción de jornada y



contraprestación pecuniaria, al considerarse el acto ilegal y arbitrario, pues modifica las condiciones laborales de la actora pese a encontrarse con fuero maternal con el que contaba a raíz de habersele conferido el cuidado personal de un niño.

Seguidamente, en cuanto a la segunda materia de derecho invocada por la recurrente, adjuntó el fallo pronunciado por la Corte de Apelaciones de La Serena en el Rol N° 92-2021, en el que se expresó que la sentencia de la instancia estableció indicios que dan cuenta de hechos y circunstancias que le ocurrieron a la actora en su relación laboral con su empleadora desde un tiempo anterior al despido y hasta culminar con éste, los que se encuentran asentados y no corresponde que sean discutidos en sede de nulidad, que consistieron en un proceso de paulatino detrimento de las condiciones laborales de la demandante que se originaron en forma contemporánea al embarazo, habiendo sido cambiada de funciones, quitándole responsabilidades que le habían sido asignadas, con intentos de disminución de sus remuneraciones, las que no se concretaron en su totalidad por la defensa de la trabajadora de sus derechos adquiridos ante su empleadora a través de cartas dirigidas a los directivos, todo lo cual culminó con su despido después de 6 meses de terminado el fuero maternal, invocándose una causal no fundamentada en forma idónea y, respecto de los cuales no se invocaron hechos que permitan comprender la razonabilidad ni proporcionalidad de la causal, en la oportunidad legal que correspondía, por lo que no encontrándose permitido por la causal de abrogación levantada afectar los hechos establecidos a nivel indiciario por el fallo de instancia, como tampoco los hechos que de ellos derivó, luego de esclarecer que se encontraba en una categoría sospechosa, al concurrir algunas de las señaladas en el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, lo que le permitió concluir soberanamente que su despido -cuyo motivo no pudo establecerse que correspondía al invocado- fue arbitrario y discriminatorio, se rechazó el arbitrio de nulidad.

Por su parte, en el presente caso se estableció que se puso fin a la contratación de la actora que realizaba labores de docente con autorización para ejercerlas, en virtud del cumplimiento del plazo, el 30 de septiembre de 2021, idéntica fecha que se determinó como de extensión del fuero maternal en virtud de la Ley N°21.247 que lo autorizó su extensión con motivo de la pandemia del COVID-19, por lo que al momento de la desvinculación no se encontraba con fuero maternal, sin constituir éste ni los otros hechos invocados indicios de



vulneración de derechos fundamentales, exigencia que le correspondía a la actora acreditar a fin de que la demandada, en su caso, explicara el fundamento de la medida adoptada y su proporcionalidad, razón por la cual se procedió al rechazo de la demanda.

Sexto: De lo expuesto queda de manifiesto que, respecto de las materias de derecho invocadas, los fallos acompañados por la parte recurrente no cumplen con los presupuestos contemplados en la legislación laboral para su cotejo, al resolver sobre la base de hechos distintos a los del caso *sub lite*. En efecto, dos de las tres sentencias emitidas por esta Corte dicen relación con procedimientos de desafuero por vencimiento del plazo del contrato de trabajo, materia diversa a la discutida en esta causa y, el tercer fallo, corresponde a una acción constitucional de protección acogida por modificar condiciones laborales de una persona a contrata y con fuero maternal, lo cual difiere de la acción y de lo resuelto en la sentencia impugnada. Por otro lado, el fallo de cotejo de la segunda materia a unificar nada razona sobre el asunto de derecho propuesto por cuanto el tribunal de base contenía los indicios probados por la demandante que resultaban inamovibles en sede de nulidad. Por lo razonado, a lo cual se agrega que las sentencias de contraste no analizan la extensión del fuero al amparo de la Ley N°21.247, procede desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y 483 a 483-C del Código del ramo, **se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia** interpuesto por la parte demandante en relación con la sentencia de diecisiete de julio de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Coyhaique.

Redacción a cargo de la ministra señora Jessica González Troncoso.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°35.686-24.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., la ministra suplente señora Eliana Quezada M., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C. y Pía Tavolari G. No firma la Abogada Integrante señora Tavolari, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse ausente. Santiago, trece de julio de dos mil veintiséis.





En Santiago, a trece de julio de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

