

San Miguel, a veinticinco de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En estos antecedentes Rol de Ingreso Laboral de esta Corte N°418-2020, en proceso de aplicación general sobre desafuero maternal RIT N°O-724-2020, del Juzgado de Letras de San Miguel, por sentencia definitiva de diecisiete de noviembre del año dos mil veinte, se rechaza sin costas la demanda de desafuero laboral interpuesta por doña GISELLA CASTIGLIONE VELOSO, RUT 8.486.754-3, en su calidad de Directora del **HOSPITAL BARROS LUCO TRUDEAU**, establecimiento autogestionado en red, y desconcentrado funcionalmente del Servicio de Salud Metropolitano Sur, en los términos que señala el Decreto con Fuerza de Ley N°1 del año 2005 del Ministerio de Salud (en adelante "DFL N°1/2005 MINSAL"), ambos domiciliados en Avenida José Miguel Carrera número 3204, comuna de San Miguel, Santiago, en contra de doña **JAVIERA MILLARAY PARRA TAPIA**, RUT: 18.115.190- 0, Enfermera, con domicilio en Avenida Apóstol Matías 2633, Comuna de Puente Alto, Santiago.

Contra el aludido fallo la demandante deduce recurso de nulidad, fundado en dos causales interpuestas una en subsidio de la otra. En primer lugar, invoca la causal estatuida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en subsidio de la anterior la del artículo 478 letra b) del citado ordenamiento.

Por resolución de veintiuno de diciembre de dos mil veinte, se declaró la admisibilidad del recurso cuya vista se efectuó en la audiencia del diecinueve de enero de dos mil veintiuno con la comparecencia de la parte demandante representada por su apoderado.

Vistos y considerando

1º) Que la recurrente esgrime como **primera causal de nulidad** aquella estatuida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, si la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, argumentando en lo sustancial que el *a quo* señala en los considerandos sexto y noveno de

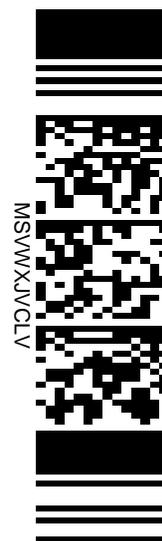


MSVWXJYCLV

la sentencia recurrida que el pacto o convenio que origina la relación laboral entre la demandante y demandada se trataría de un acto sujeto a condición en lugar de uno a plazo fijo y que, en dicho sentido, no sería aplicable el procedimiento de desafuero según lo establecen los artículos 159 número 4 y 174, ambos del Código del Trabajo. Señala que el fallo recurrido en su considerando sexto señala “Que en primer término resulta necesario desestimar la alegación de la demandada relativa a la extemporaneidad de la notificación de la demanda por desafuero maternal por aplicación de lo previsto en el inciso cuarto del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, por cuanto el contrato ha adquirido la calidad de un contrato indefinido. Y que el noveno, en lo pertinente dictamina “Que según se aprecia del Convenio a honorarios suscrito entre las partes la modalidad de contratación de la demandada, no se encontraba tan sólo sujeta al vencimiento del plazo convenido entre las partes, sino que además esta vinculación se encuentra condicionada al objeto del contrato cuyo fundamento es la pandemia actual de nuestro país, condición que ha sido decidida por la misma parte demandante al momento de la redacción del convenio y que de manera evidente y notoria no se ha producido en nuestro país.”

La recurrente alega que el *a quo* llega a esta conclusión en base a una errónea interpretación de los dictámenes sobre la materia que ha realizado la Contraloría General de la República y una evidente infracción de ley en cuanto a la interpretación del acto jurídico del cual emana la relación laboral; a saber, un convenio de prestación de servicios a honorarios entre el servicio público demandante y la trabajadora nacido para ejecutarse sólo entre los meses de mayo a agosto de 2020. Aduce que dicha interpretación incurre en infracción de ley al estimar que el convenio del demandante más que a un plazo está sujeto a una condición, cual sería la Pandemia Covid 19, evento que figura dentro de las consideraciones que dan origen a la vinculación específica de la trabajadora.

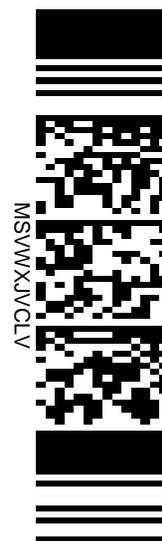
Señala que en el art. 174 del Código del Trabajo el legislador dispone que para iniciar un desafuero debe de estarse ante los casos



del artículo 159, números 4° y 5°, esto es el vencimiento del plazo del contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Esto, además de las causales del artículo 160, las causales de caducidad o subjetivas imputables a la conducta del trabajador. Así lo dispone también el dictamen ORD. N° 1.373/65, de la Dirección del Trabajo, de fecha 10.04.01. El empleador se encuentra impedido legalmente de poner término a contratos de personal aforado y quien puede autorizarlo es sólo el juez competente, a través de juicio previo de desafuero, deducido por el empleador siendo en consecuencia el tribunal el encargado de verificar las condiciones para poder poner término a la relación laboral en aquellas hipótesis específicas señaladas por la ley. En este sentido, la ley entrega al tribunal como forma de protección al trabajador aforado un rol de constatación por la vía de la institución de un ante juicio. En este caso en particular señala, estaríamos en presencia de un contrato a plazo fijo y no de uno indefinido tal como interpretó la juez a quo en la sentencia que rechazó el desafuero.

El recurrente alega haber acreditado en el juicio mediante prueba documental que el contrato que vinculó a su representada con la trabajadora se trata de un convenio a plazo fijo y no de un acto o convenio condicionado a la existencia de la Pandemia. Que esta infracción de ley se hace palmaria en el ya referido considerando noveno de la sentencia impugnada.

Para el recurrente el tribunal habría excedido sus facultades al exigir una justificación diversa, considerando que no basta con solo acreditar el vencimiento del plazo, sino que sería necesario acreditar un hecho del todo imposible e incierto como lo sería el fin de la Pandemia. Que, como es evidente, este hecho escapa a cualquier posibilidad racional ya que las circunstancias en que se contrató a la parte demandada involucran una situación de hecho que diluye cualquier plazo pactado, siendo imposible sujetar el convenio a un hecho totalmente ajeno a las voluntades involucradas y que ni incluso la ciencia hoy por hoy puede señalar con certeza o meridiana proyección. Señala

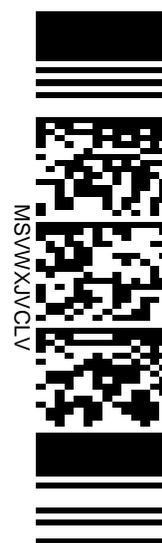


que resulta imposible que dicho hecho (fin de la Pandemia) se incorpore como condición del acto ya que en la práctica sería crear un estatuto privilegiado o super estatuto de calidad jurídicamente superior a las contrataciones e incluso a los cargos de planta. Esta situación sanitaria para el *a quo*, pasa a ser una condición indeterminada que modificaría la naturaleza del convenio dejando de ser de plazo fijo pasando a indefinido y en consecuencia no susceptible del desafuero intentado. Esto a juicio del recurrente, lleva al fallo a incurrir en el vicio de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo.

Arguye que, en el caso sub lite, no cabe duda que estamos ante una causal legal objetiva, pues de acuerdo al convenio de honorarios incorporado en autos y al hecho no controvertido fijado en la audiencia preparatoria, la relación laboral tenía una vigencia contractual entre los días 5 de mayo y el 31 de agosto de 2020. Durante la vigencia del convenio la trabajadora con fecha 28 de julio de 2020 adujo estar embarazada, activando así los procesos relativos a la solicitud de desafuero para posibilitar el término de la contratación. Señala, que la concepción habría acontecido en el mes de junio de 2020 durante la vigencia de la relación laboral inhibiendo así la posibilidad de término del contrato sin el procedimiento del artículo 174 del Código Laboral.

Señala que el convenio de honorarios que se tuvo a la vista ante el *a quo* y contenido en el Folio 13 de la carpeta SIAGJ, es claramente un contrato a plazo fijo y que las consecuencias y proyecciones de la infracción de ley llevan a consecuencias harían no sólo imposible la contratación sino que del todo inexistentes una gran gama de contratos a plazo fijo, afectando no sólo el empleo sino que además las posibilidades presupuestarias de cualquier ente público que pretenda seguir operando en el contexto sanitario actual. No es posible obviar advierte, que la Pandemia es un fenómeno contextual y de hecho que no puede ser entendido como condicionante de una voluntad expresa clara y reiterativa del acto, en orden a acotar la contratación a un marco temporal y presupuestario definido y previsible.

Concluye, que la infracción denunciada influyó sustancialmente en

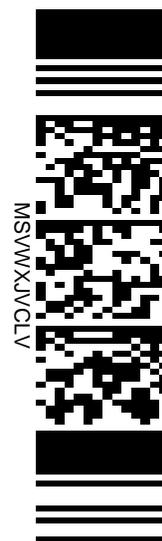


lo dispositivo del fallo, pues una adecuada interpretación de la ley que gobierna el convenio, en especial de los artículos 159 y 174 del Código del Trabajo y de las normas que regulan la contratación emanadas del Código Civil, habrían llevado al a quo de modo indefectible a acoger la demanda de desafuero, permitiendo en consecuencia poner término a la relación laboral. En este sentido solicita que la sentencia sea anulada y se dicte aquélla de reemplazo que acoja la demanda de autos desaforando a la demandada y permita poner término así al convenio.

2º) Que, como **segunda causal de nulidad**, el recurrente alega en forma subsidiaria la contenida en el artículo 478 literal b) del Código del Trabajo, esto es cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Esto específicamente, en relación a los artículos 485, 486 y 489 del Código del Trabajo, las que califica como normas decisoria litis.

Sobre esta causal, el recurrente entrega una visión general sobre el sistema de apreciación de la prueba contenido en la legislación laboral y se explaya en el cómo este esquema si bien otorga importantes grados de libertad al juez de juicio, no puede implicar la entrega de plena libertad en la valoración. A su entender, se trata de un sistema que se “encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de ciertas barreras limitantes al desborde de las atribuciones del sentenciador, las que clásicamente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica y las máximas de la experiencia, a las que los sistemas procesales chilenos del siglo XXI han agregado la observancia de los conocimientos científicamente afianzados”. Sobre este ese marco cita el artículo 456 del Código del Trabajo que obliga al sentenciador a “expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia”, conforme a las cuales son ponderados los elementos probatorios incorporados en la audiencia respectiva con miras al establecimiento de la base fáctica de su dictamen.

Respecto del caso en concreto, el recurrente cita los considerandos séptimo y noveno del fallo como manifestaciones de las



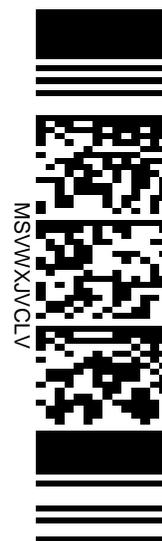
vulneraciones alegadas argumentando que el *a quo* escapa a los criterios de la sana crítica al exigir la acreditación de situaciones más allá del mero plazo para posibilitar el desafuero de la demandada, incorporando valoraciones más allá de la lógica, e incluso la ciencia al incluir la pandemia como condicionante de la contratación y como impedimento del desafuero.

Basa también sus alegaciones subsidiarias exhibiendo ante el Tribunal las distintas variaciones en materia de contagio que en su argumentación justificarían la mayor o menor contratación de personal de salud. Todos estos antecedentes que han quedado en evidencia de manera pública y notoria en forma insistente en estos meses producto del manejo de la información en el contexto de la Pandemia.

Concluye sobre esta causal subsidiaria exponiendo la forma en que se produce la infracción revisitando los elementos de la sana crítica en particular a la luz de las conclusiones del *a quo*. Se solicita se acoja el recurso por esta causal subsidiaria y, en consecuencia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 478 inciso segundo del Código del Trabajo, se anule la sentencia impugnada, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo con arreglo a la ley que acoja la demanda de desafuero, con costas.

3º) Que, respecto a la primera causal de nulidad, el núcleo central de las alegaciones para solicitar la invalidación del fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, descansa en la determinación específica de la naturaleza del acto fundante de la relación laboral entre la entidad demandante y la trabajadora. Que de la revisión del convenio en su cláusula tercera se lee “El presente convenio regirá desde el 05 de mayo del 2020 hasta 31 de agosto de 2020”, formulación específica y clara que marca una clave interpretativa a partir del tenor literal de las expresiones empleadas por las partes.

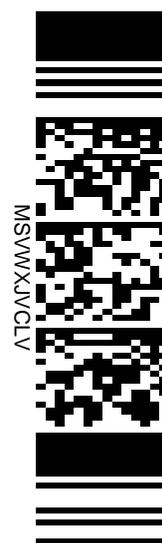
4º) Que, sumado a lo anterior, la referencia que realiza el convenio suscrito entre la empleadora y la trabajadora a la Pandemia señala lo siguiente; “La celebración de este convenio es de carácter transitoria y excepcional, teniendo como fundamento la pandemia actual de nuestro



país.” Esta formulación que ante el *a quo* transforma la pandemia en condición de existencia del pacto, a juicio de esta Corte no es tal, sino que se constituye en una formulación contextual y de base que refuerza su carácter temporal y excepcional como argumento para la activación de la multiplicidad de contrataciones en que ha debido incurrir el Estado para hacer frente a una crisis sanitaria de magnitud global. Esto no puede ni debe ser interpretada como una desnaturalización de una relación emanada de manera clara y directa para ejecutarse dentro de plazos acotados y que se especifican en la cláusula tercera de forma taxativa.

5º) Que, si bien el citado artículo 174 del Código del Trabajo utiliza vocablos que aluden a que el desafuero es un proceso facultativo del tribunal esto no significa que no deba atenerse a la prueba o a las condiciones objetivas que han constituido y configurado el origen de la relación laboral. En efecto, el *a quo* no puede abstraerse del convenio con motivo de circunstancias de contexto del todo ajenas e independientes, incluso hasta el día de hoy, a toda previsibilidad, conocimiento científico o proyección razonable.

6º) Que, conforme a lo señalado en el motivo anterior, al juez se le otorga la facultad de autorizar o denegar la petición formulada por el empleador para poner término al contrato de trabajo que lo liga con la trabajadora embarazada y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en el juicio. Para estos efectos, el procedimiento de desafuero ante el *a quo* no puede negar su carácter de juicio de constatación de la naturaleza limitada y acotada temporalmente del convenio incorporado a la prueba. En consecuencia, el juez del trabajo debe necesariamente hacer lugar a la solicitud de desafuero una vez que se verifica en la especie que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, en este caso el término del plazo pactado al 31 de agosto de 2020. En este sentido, el desafuero es un mecanismo de protección del trabajador vulnerable frente al empleador, pero no es una sustitución de la voluntad de contratación de las partes por la voluntad judicial. En especial en una



situación de la gravedad y proyecciones que han llevado al Estado y la sociedad toda a una situación de excepción y esfuerzos sin precedentes recientes.

7º) Que, así las cosas, se equivoca el juez del fondo cuando, en el ejercicio de sus facultades niega lugar a la aplicación del artículo 174 del Código del Trabajo y no pondera las circunstancias objetivas del caso y la normativa aplicable que ha sido previamente citada. Lo anterior conlleva infracción de ley creando una situación jurídica más allá de la voluntad de las partes dando a una formulación de contexto un carácter de condición que queda absolutamente indeterminada a factores mínimamente controlables por las partes.

8º) Que, sobre la base de lo expuesto, el recurso de nulidad intentado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 174 del Código del Trabajo será acogido, toda vez que el juez del fondo, como ya se dijo, al ejercer la facultad que otorga el mencionado precepto no ponderó adecuadamente las circunstancias del caso, el texto del convenio y la normativa aplicable.

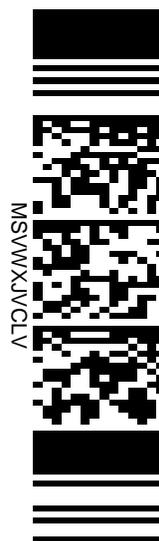
9º) Que habiendo acogido la causal principal se omitirá pronunciamiento de la causal subsidiaria esgrimida por la actora.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad deducido por el abogado **CLAUDIO GÓMEZ SILVA, RUT 11.155.698-9**, por el demandante Hospital Barros Luco Trudeau en contra de la sentencia de diecisiete de noviembre de dos mil veinte, pronunciada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, la que en consecuencia es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista de la causa, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del abogado integrante Carlos Rodrigo de la Barra Cousiño.

N°418-2020 Laboral



Pronunciada por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por las Ministras señora Sylvia Isabel Pizarro Barahona, Fiscal Judicial señor Jaime Salas Astrain y abogado integrante señor Carlos Rodrigo De La Barra Cousiño.

San Miguel, a veinticinco de enero de dos mil veintiuno.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo

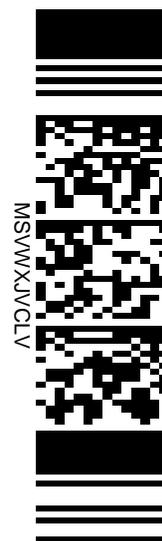
Vistos:

Se reproduce la sentencia anulada, con excepción de su considerando 9 que se elimina. Se reproducen asimismo los fundamentos de la sentencia de nulidad.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

Que habiéndose acreditado que en el convenio suscrito entre la demandante y la trabajadora se pactó una relación laboral temporalmente definida y delimitada entre el 5 de mayo y el 31 de agosto de 2020. Que además, las referencias del convenio al contexto sanitario de la Pandemia se constituyen en argumentos de la necesidad de la contratación de personal excepcional para hacer frente a una situación fuera de las condiciones generales de la contratación del servicio público demandante y que, en este sentido, no pueden ser interpretadas como una limitante a la posibilidad de desafuero por la concurrencia de una causal objetiva como lo es el término del plazo estipulado, resulta procedente en aplicación de los artículos 159 número 4 y 174 inciso primero del Código del Trabajo autorizar el desafuero de doña **JAVIERA MILLARAY PARRA TAPIA**, RUT: 18.115.190- 0, Enfermera, con domicilio en Avenida Apóstol Matías 2633, Comuna de Puente Alto, Santiago.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 2, 174, 446, y 456 del Código del Trabajo se declara que:



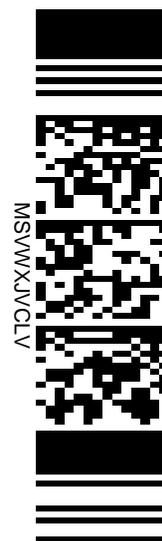
Se acoge la solicitud de desafuero interpuesta por doña GISELLA CASTIGLIONE VELOSO, RUT 8.486.754-3, en su calidad de directora del **HOSPITAL BARROS LUCO TRUDEAU**, en contra de doña **JAVIERA MILLARAY PARRA TAPIA**, RUT: 18.115.190- 0, enfermera, con domicilio en Avenida Apóstol Matías 2633, Comuna de Puente Alto, Santiago y en consecuencia, se la autoriza para poner término al contrato de trabajo celebrado el primero de junio de 2020.

Regístrese y devuélvanse.

Redacción del abogado integrante Carlos Rodrigo de la Barra Cousiño.

N°418-2020 Laboral -Cobranza

Pronunciada por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por las Ministras señora Sylvia Isabel Pizarro Barahona, Fiscal Judicial señor Jaime Salas Astrain y abogado integrante señor Carlos Rodrigo De La Barra Cousiño.



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de San Miguel integrada por Ministra Sylvia Pizarro B., Fiscal Judicial Jaime Ivan Salas A. y Abogado Integrante Carlos Rodrigo De La Barra C. San miguel, veinticinco de enero de dos mil veintiuno.

En San miguel, a veinticinco de enero 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 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>