

Santiago, cuatro de febrero de dos mil veinte.

**Vistos:**

Que en estos antecedentes RIT O-261-2019, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, don Miguel Ángel Yáñez Lagos, abogado, en representación de Denis Tamara Cariqueo Mariqueo, en los autos sobre juicio ordinario sobre desafuero maternal, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de diez de diciembre de dos mil diecinueve, que acogió la demanda y dispuso el desafuero de su representada, a objeto se declare la nulidad de la sentencia, por haber incurrido en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo.

Se estimó admisible el recurso y se llevó a efecto la audiencia respectiva en la que intervinieron por la recurrente el abogado Miguel Yáñez Lagos y por la recurrida el abogado Nelson Cerda Astorga.

**Oídos los intervinientes y considerando:**

1º) Que en cuanto a la causal invocada, de acuerdo al artículo 477 del Código del Trabajo, esta se produce "...cuando en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.", luego de mencionar diversos instrumentos internacionales en los que la maternidad se encuentra protegida, sostiene que en el ámbito nacional, la aludida protección se deprende, en el orden Constitucional, de lo dispuesto en los incisos 2º y 3º de su artículo 1º, en los numerales 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; por su parte en el orden legal, asociado a la conservación del empleo, se encuentra consagrada



expresamente en el artículo 201 del Código del Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo 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.

Alega que la empleadora, para accionar solicitando el desafuero maternal, invocó la causal establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, a saber “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, sin que se adicione ningún argumento o elemento diverso al vencimiento del plazo, que permitiera al Juez entrar al análisis o ponderación de la solicitud de autorización para despedir.

Hace presente que en el considerando quinto el juez recurrido incurre en inconsistencias que reafirman la infracción que es fundamento del presente recurso, al señalar que el contrato suscrito por las partes como de reemplazo, para luego señalar que se modificó por licencia de una trabajadora, a contrato a plazo fijo, reconociéndose antigüedad laboral desde el 13 agosto de 2018. Afirmación que desde ya reconoce una voluntad de las partes de establecer una relación permanente.

Agrega que luego de ello, el mismo considerando, se contradice al señalar que “*En base a lo razonado precedentemente, no nos encontramos frente a un contrato a plazo fijo, en que la...*”, o sea, desconoce la naturaleza del contrato que el mismo dio por establecido. Más adelante la sentencia recurrida cae en una contradicción inexplicable, porque precisa que *Sin embargo*, para luego señalar que es de carácter *indeterminado*, no obstante una característica de la esencia del plazo es ser un hecho cierto y determinado, por lo que entiende

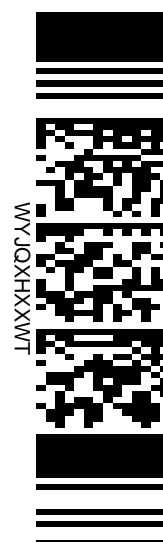


que la naturaleza del contrato en cuestión y la intención de las partes fue precisamente establecer una relación laboral de carácter permanente, resultando aún más plausible y evidente la infracción que se demanda en el presente recurso.

Expresa que en razón que la desvinculación de una trabajadora amparada por fuero maternal es excepcionalísima, las motivaciones deben exponerse en la demanda, a objeto que el Juez analice los elementos. Por lo que encontrándose acreditada la existencia de labores permanentes, no invocándose razones atendibles para la solicitud de desafuero al deducir demanda y encontrándose en conocimiento el empleador del estado de embarazo de la trabajadora, solo cabe dar preeminencia a la normativa proteccional a que el Estado se ha comprometido.

Sostiene que al acogerse la solicitud de autorización para despedir a su representada, sujeto activo de las garantías constitucionales de protección a la maternidad, de indiscriminación absoluta laboral, sin que la empresa demandante argumentase criterio alguno atendible, más allá del mero vencimiento del plazo, la sentencia recurrida adolece de vicio de nulidad, por haber infringido sustancialmente las garantías constitucionales que al no existir argumentos en contrario, debe el órgano jurisdiccional aplicar, citando diversa jurisprudencia al respecto.

Indica que la garantía de protección de la maternidad, en nuestra legislación está consagrada, además, en el artículo 174 inciso primero del Código del Trabajo que establece: *“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.”.*

La ley entrega al jue competente el análisis del caso en particular, de manera tal que su resolución, nunca puede ser la simple constatación mecánica de presupuestos como la existencia de un contrato a plazo fijo o por obra o faena, sino que por mandato Constitucional, de conformidad a lo establecido en el artículo 5° inciso 2° de la Carta Fundamental, como órgano del Estado, teniendo como misión el respeto y la promoción de los derechos garantizados en la Constitución y en los Tratados Internacionales,

Argumenta que las vulneraciones señaladas influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que no haber mediado el vicio esto es, de haber dado aplicación a las garantías constitucionales de protección a la maternidad, a la vida en gestación, la demanda de desafuero maternal no debió ser acogida, haciéndose primar las garantías de protección a la maternidad que su representada detenta.

Concluye solicitando se declare admisible con la finalidad de que dicho Tribunal de declare la nulidad de la sentencia recurrida y dicte sentencia de reemplazo, declarando que se recha a la demanda de desafuero maternal, con ello que se niegue la autorización a la solicitud de desafuero efectuada por la empresa demandante, por la causal de nulidad que se invoca en el presente recurso, todo ello sin perjuicio de la facultad conferida a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, por el inciso final del artículo 479 del mismo cuerpo legal, con costas.

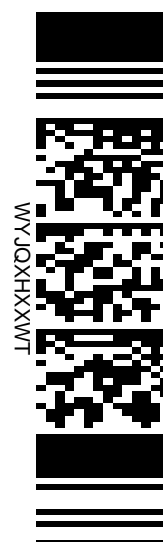
**2°)** Que a objeto de analizar las infracciones de ley denunciadas, se debe tener presente que a diferencia de lo que sostiene la recurrente, la demandante al solicitar el desafuero, no



lo justifica en la existencia de un contrato a plazo fijo, sino en que en su calidad de establecimiento educacional, con fecha 13 de Agosto del 2018 celebró un contrato de trabajo de reemplazo por licencia médica de doña Rosa Meneses Farías, con la demandada doña Denis Tamara Cariqueo Mariqueo, para que se desempeñara como Asistente de la Educación, asistente de aula, contrato que duraría hasta el término de las licencias de la trabajadora del establecimiento doña Rosa Meneses Farías quien se reintegró a sus labores con fecha 23 de abril de 2019, pero como tomó conocimiento que la trabajadora doña Denis Tamara Cariqueo Mariqueo se encuentra embarazada, por lo que de conformidad al artículo 201 del Código del Trabajo se encuentra aforada, solicita el desafuero correspondiente.

3°) Que del texto de la solicitud de desafuero y, en lo que aquí interesa, el empleador da cuenta que la recurrente fue contratada de conformidad con el artículo 70 del Decreto Supremo N° 453, de 1991, que aprobó el Reglamento de la ley 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación que dispone: *“Artículo 70° Funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios.”* En su inciso final se agrega *“Los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia. Deberá establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.”*

4°) Que en relación con el contrato de reemplazo de 13 de Agosto del 2018, se suscribió un anexo cuyo objeto fue dar



cuenta del cambio de la razón social de la empleadora, pero no para cambiar la naturaleza del contrato como lo sostiene el *a quo*, desde que en su punto 2 se especificó que a la trabajadora “*le respetan y conservan las mismas condiciones de su contrato anterior siendo éste de plazo fijo y su antigüedad desde el 13 de agosto de 2018*”, en consecuencia, si se *respetan y conservan las mismas condiciones de su contrato anterior* importa que mantiene su condición de contrato de reemplazo, por lo que la alusión a que es de plazo fijo expresada en el anexo, sólo se puede entender en cuanto a que desde el inicio se conoce que ha de terminar, aunque no cuando ello ocurrirá, lo anterior desde que tratándose de un contrato de reemplazo no se la está contratando porque se requiera un nuevo docente, sino suplir a un titular que no puede desempeñar su función, por un tiempo determinado o indeterminado, cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia, como lo sostiene el artículo 70 del Reglamento de la ley 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación.

5°) Que en consecuencia, si bien la sentencia incurre en una serie de imprecisiones y contradicciones en cuanto a si el contrato es a plazo fijo o indefinido, ello en caso alguno importa una infracción de ley que motive la nulidad del fallo, desde que atendido lo expresado en los considerandos previos, igualmente se llega a la conclusión que el desafuero debe ser aceptado, de lo que se sigue que no existe una influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

Por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo se resuelve que **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada, contra la sentencia diez de diciembre de dos mil diecinueve, dictada en



los autos RIT O-261-2019, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo y **se declara**, en consecuencia, que ésta **no es nula**.

Regístrese y comuníquese en su oportunidad.

Redacción Ministro Dora Mondaca Rosales.

**Nº Laboral - Cobranza-737-2019.**

No firman la Ministra señora Espina y el abogado integrante señor Castro, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo por encontrarse ausentes.



Proveído por el Señor Presidente de la Primera Sala de la C.A. de San Miguel.

En San miguel, a cuatro de febrero de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, 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>