

San Miguel, treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno.

**VISTO Y OÍDOS:**

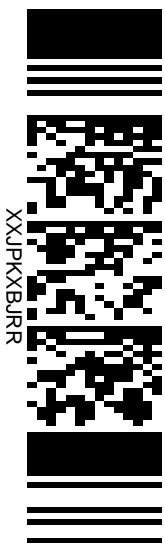
En la presente causa RIT N° O-29-2021, RUC 21-4-0316009-9, se ha dictado sentencia definitiva el veintinueve de junio del presente año, por la que se decidió rechazar la demanda de desafuero laboral por maternidad interpuesta por Enzo Canales Fuentes, en representación de la sociedad Polietilenos Bioplastic Chile SPA, en contra de doña Katherin Beatriz Farías Hinojosa y no la condenó en costas por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

La demandante interpone recurso de nulidad invocando la establecida en la segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley en la dictación de la sentencia definitiva que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en lo que dice relación con la infracción al artículo 174 del mismo Código. En subsidio, alega la causal del artículo 478, letra e), del Código del Trabajo, con relación al artículo 459 N° 4, del mismo cuerpo legal, esto es, que la sentencia se dictó sin el análisis de toda la prueba rendida en autos. Pide, en definitiva, que se anule la sentencia que rechazó la acción de desafuero, se dicte sentencia de reemplazo en la que se acoja dicha pretensión dictando sentencia que autorice el término del contrato de trabajo de Katherin Beatriz Farías Hinojosa por la causal establecida en el artículo 159 N° 4, ya citado.

Se declaró admisible el mencionado recurso de nulidad.

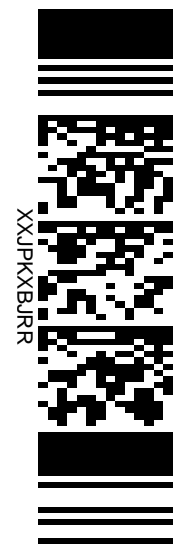
**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la recurrente, respecto de la causal principal, señala que el presente juicio se inició por una demandada de desafuero en la que se solicitaba se autorizase el despido de Katherin Beatriz Farías Hinojosa por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, fundada en que el plazo para el cual la trabajadora había sido contratada había expirado, no pudiendo hacerse efectiva su desvinculación dado su estado de gravidez, además que el cargo para la cual estaba contratada la trabajadora era incompatible con su salud, y que esta se no encontraba calificada para desempeñar otro al interior de la empresa, debiendo ser desvinculada en cualquier caso. En primer lugar deduce la causal señalada en el artículo 477 con relación al artículo 174, ambos del Código del Trabajo. Afirma que la



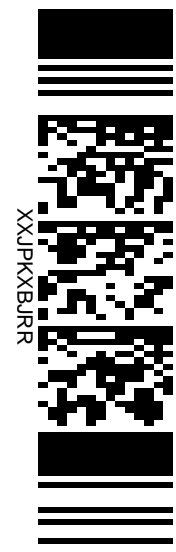
infracción se produce en el considerando noveno ya que la facultad que le confiere la ley para autorizar un despido solamente se circunscribe a verificar los hechos fundantes de la causal invocada y a partir de ellos determinar o no si es que esta se adecua con el presupuesto que la ley prevé. Agrega que en este caso, la causal invocada era el cumplimiento del plazo convenido en el contrato, debiendo el sentenciador comprobar que este se había cumplido para autorizar el despido de la trabajadora. Sostiene, también, que la autorización judicial para despedir a trabajadores aforados se encuentra establecida para impedir que el empleador ponga término de manera injustificada o arbitraria a los contratos de trabajo de determinadas personas, que por alguna situación requieren de protección legal, pero no para impedir la desvinculación de trabajadores respecto de los cuales si es oponible cualquiera de las causales de despido señaladas en el artículo 174 del Código del Trabajo. De esta manera, el fallo influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que, de haber aplicado una interpretación correcta de la facultad que le otorga el artículo 174 del Código del Trabajo, indefectiblemente hubiese concluido que le correspondía limitarse a verificar los hechos constitutivos de la causal de despido, que habían ocurrido, y en consecuencia, habría acogido la pretensión de esta parte destinada a desaforar a la trabajadora.

**SEGUNDO:** Que en el considerando octavo de la sentencia recurrida se establece como hecho no controvertido que el contrato de trabajo que vinculó a las partes de esta causa, de 05 de octubre de 2020, fue suscrito bajo la modalidad de plazo fijo, con fecha de término el día 30 de noviembre de 2020, indicándose en el mismo que en caso de no mediar aviso escrito del empleador señalando el término en la fecha prefijada, éste se extendía en 4 meses, esto es el día 31 de marzo del año 2021. Agrega que tampoco fue controvertido por las partes que la demandante continuó prestando servicios para la demandante con posterioridad al 30 de noviembre de 2020. En cuanto a la función de la demandada, tuvo por acreditado que la misma fue contratada como “operario de producción”. El Tribunal, en el motivo noveno, sostiene que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión "podrá conceder", es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del sentenciador, pudiendo con ello consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada.



Agrega que, entonces, no basta únicamente el hecho de invocar una causal en virtud de la cual se autorice al empleador a solicitar el desafuero, sin distinguir si esta causal es objetiva o subjetiva, sino que dicha solicitud, además, se debe examinar a la luz de los antecedentes incorporados a la causa, para decidir, en uno u otro sentido. Entonces, no se entendería la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una mujer embarazada, deba emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial. Más adelante, en la reflexión décimo tercera el Juez del Trabajo señala que no encuentra mérito plausible para dar lugar a la solicitud de desafuero interpuesta por la demandante, pues, aparte de la causal objetiva del artículo 159 N°4 se ha alegado únicamente por el demandante el riesgo que implica el trabajo realizado para la salud de la trabajadora y el horario en que se prestaban los servicios, lo que de conformidad con el artículo 202 del Código del Trabajo no le empece a la trabajadora embarazada, sino que es el empleador el llamado a adecuarse a dicha normativa, en el caso particular, modificando el horario de la trabajadora a uno diurno y reubicándola, a fin de que efectúe labores no consideradas riesgosas, en relación a su estado. Añade que lo anterior es armónico con el principio de protección a la maternidad contemplada en la legislación laboral, la Constitución Política de la República, como también el convenio N° 158 de la O.I.T., el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales, la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (C.E.D.A.W.), la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

**TERCERO:** Que la Excma. Corte Suprema (causa rol N° 15.687-2019) ha señalado que el artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá” para acceder u otorgar permiso para despedir en el caso de las mujeres protegidas por el fuero maternal, o sea, establece una facultad que debe utilizarse en el caso de las causales subjetivas y especialmente en las objetivas, por lo que debe examinar los antecedentes aportados durante la etapa probatoria, por lo que debe ponderarse las circunstancias del caso. En el caso en estudio, el juez recurrido en los considerandos décimo, undécimo, duodécimo señaló los antecedentes que le permiten tomar una decisión, respecto de lo cual concluye en el décimo tercero: “Que en virtud del análisis efectuado en las consideraciones precedentes, este Tribunal no encuentra



mérito plausible para dar lugar a la solicitud de desafuero interpuesta por la demandante, por lo que la demanda será rechazada, pues, aparte de la causal objetiva del artículo 159 N°4, analizada en el considerando noveno, se ha alegado únicamente por el demandante el riesgo que implica el trabajo realizado para la salud de la trabajadora y el horario en que se prestaban los servicios. En este sentido, considera el Tribunal la normativa del artículo 202 del Código del Trabajo no le debe empecer a la trabajadora embarazada, sino que es el empleador el llamado a adecuarse a dicha normativa, en el caso particular, modificando el horario de la trabajadora a uno diurno y reubicándola, a fin de que efectué labores no consideradas riesgosas, en relación a su estado.”.

**CUARTO:** Que, en consecuencia, habiéndose hecho cargo el Juez de la causa de las obligaciones legales, en especial, las razones que le permitirían tomar una decisión atendida la facultad a que se ha hecho mención ante una causal objetiva para poner término al contrato de trabajo de una mujer protegida por el fuero maternal, no existe mérito para estimar que se ha cometido la infracción denunciada por la recurrente, por lo que este primer capítulo de nulidad será rechazado.

**QUINTO:** Que, la recurrente, en subsidio, alega la causal de nulidad contenida en el artículo 478, letra e), con relación al artículo 459 N° 4, ambos del Código del Trabajo, esto es, porque no se hizo el análisis de toda la prueba rendida en autos, en particular ocurrió con la declaración del testigo que presentó ni el documento que trataba sobre el perfil del cargo para la cual estaba contratada la trabajadora, ni el curriculum vitae que se le ordenó exhibir. Agrega que el vicio en cuestión se desprende de la lectura del considerando décimo de la sentencia. Entonces, afirma que la infracción influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto debe haber analizado toda la prueba rendida en autos, indefectiblemente hubiese concluido que era imposible reubicar a la trabajadora al interior de la empresa, accediendo a la solicitud de desafuero, y, consecuentemente, autorizando el despido de la demandada.

**SEXTO:** Que para analizar la causal subsidiaria se debe tener presente que el presente es un recurso de derecho estricto, por lo que las causales se encuentran señaladas en la ley y, en particular, no le corresponde a este



Tribunal ponderar la prueba rendida en la causa. Además, la recurrente alegó en primer lugar la causal consistente en la infracción de ley, contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, lo que implica que aceptó todos los hechos establecidos en el fallo recurrido y al haberse rechazado dicha causal deja sin sustento la causal subsidiaria. En efecto, aunque se hubiese incurrido en las omisiones denunciadas, esto es, no haberse analizado toda la prueba rendida, los hechos se encuentran establecidos y, como se dijo, aceptados por la recurrente. De esta manera, esta causal subsidiaria no influye en lo dispositivo del fallo y este capítulo de nulidad también será rechazado.

Por estas consideraciones, citas legales y atendido lo dispuesto en los artículos 474 y 482 del Código del Trabajo, **no se hace lugar al** recurso de nulidad interpuesto por la Sociedad Polietilenos Bioplastic Chile SPA en contra de la sentencia definitiva de veintinueve de junio del presente año, la que no es nula.

Regístrese y devuélvase vía interconexión.

Redacción del Ministro Diego Simpértigue Limare.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

**N° 352-2021-Lab-Cob.**

Pronunciada por la Sexta Sala Zoom de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por los ministros Sr. Diego Simpértigue Limare, Sr. Leonardo Varas Herrera y Abogado Integrante Sr. Adelio Misseroni Raddatz.

Se deja constancia que no firma el Ministro Sr. Diego Simpértigue 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 Suplente Leonardo Varas H. y Abogado Integrante Adelio Misseroni R. San miguel, treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno.

En San miguel, a treinta y uno de agosto 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>