

C.A. de Copiapó.

Copiapó, trece de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Por sentencia de fecha diez de mayo del año en curso, dictada en los autos RIT: T-O-34-2021, RUC 21-4-0319011-7, por don José Marcelo Álvarez Rivera, Juez del Juzgado del Trabajo de Copiapó, se resolvió acoger la demanda de solicitud de desafuero maternal interpuesta por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chile de la Construcción, y en consecuencia se autorizó para poner término al contrato de trabajo de doña Estefanía Elizabeth Adonis Órdenes, sin condenar en costas a la vencida, atendida la naturaleza de la acción deducida.

En contra de esta sentencia, el abogado, don Cristian Pereira Rojas, por la parte demandada interpuso recurso de nulidad fundado en las siguientes causales:

Como causal principal, la contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

En subsidio, la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

En subsidio, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en la hipótesis de infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Y En subsidio, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en la hipótesis de haberse infringido sustancialmente garantías constitucionales.

Con fecha 29 de julio de 2021, se procedió a la vista del recurso, ocasión en que alegaron los abogados de ambas partes.

La causa quedó en estudio, y posteriormente pasó a estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

1º) Que antes de entrar al estudio del recurso interpuesto, debe tenerse presente que el recurso de nulidad es un medio de impugnación de derecho estricto, al cual la ley ha rodeado de exigencias que deben ser cumplidas por la parte recurrente, sin dejar de considerarse, que se está atacando la validez de un fallo y no lo que el recurrente pueda estimar como su justicia. En otras palabras, no se trata solamente que la resolución del tribunal a quo no sea del agrado de quien recurre, sino que en su pronunciamiento deben haberse obviado los requisitos que la ley impone.

2º) Que, por otra parte, el recurso de nulidad contemplado en el proceso laboral, se sustenta en dos categorías de causales: la primera de ellas, de carácter genérico, consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en infracción sustancial de derechos constitucionales o de ley que hubiese influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; y la segunda, específica, prevista en las diferentes letras del artículo 478 del



mismo texto legal, pudiendo invocarse distintas causales, conjunta o subsidiariamente, pero cada una de ellas fundamentada de manera concreta y coherente con el vicio denunciado.

3º) Luego de referir acerca de los antecedentes de la causa, el recurrente argumenta sobre su **primera causal de nulidad invocada, que corresponde a aquella contenida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo**, que establece en lo pertinente "cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501 inciso final, de este Código". Señala al efecto que la sentencia ha infringido tanto el numeral 4) como el numeral 6) del artículo 459. El primero en razón de la demanda de desafuero. El segundo, en razón de la resolución de la demanda de desafuero.

Expresa más adelante el contenido del mentado artículo 459, señalando que la sentencia recurrida ha omitido el requisito previsto en el numeral 4 del artículo en comento toda vez que no declara en el fallo que se impugna, cuáles son los hechos que estima probados en relación con la prueba rendida, y a la luz de los hechos fijados como substanciales, pertinentes y controvertidos en la respectiva audiencia preparatoria.

Expone que según consta en el acta de la audiencia preparatoria, se establecieron los siguientes hechos substanciales, pertinentes y controvertidos: 1.- Términos y condiciones del contrato desde la perspectiva de su vigencia y las funciones pactadas; 2. - En su caso si el estado de gravidez es la motivación para la petición de esta autorización; hechos y circunstancias que dan cuenta de ello. Y 3.- Monto de la remuneración percibidas por la trabajadora; concepto que las componen. En consecuencia, al tenor de aquellos hechos las partes ofrecieron y rindieron sus respectivos medios de prueba, a fin de acreditar sus diversas pretensiones.

Agrega que aun cuando el sentenciador no se refirió clara y directamente en su sentencia respecto de los hechos que se estimaron probados, lo que ya era su obligación, se logra advertir que el único móvil probatorio que motivó la sentencia, fue la prueba testimonial, con la cual, a juicio del sentenciador, "se pudo determinar como ya se anotó, que la solicitud de desafuero radica precisamente en la no existencia de los requerimientos de mayor dotación de personal, que en su oportunidad tuvo presente la demandada para contratar a la aforada".

Afirma que el sentenciador no tomó en consideración los demás argumentos probatorios como la cronología de hechos entre la presentación del certificado de desafuero y la carta de término de contrato, los cuales no transcurrieron más de 5 días entre uno y otro. Es más, sólo procedió a hacer una evaluación subjetiva de la declaración de los testigos y respecto de hechos que nunca se mencionaron ni en la carta de término ni en la demanda de desafuero. Tampoco abordó el punto de prueba en su totalidad, absteniéndose de desentrañar la naturaleza del contrato como ordenaba el punto de prueba.



De tal forma estima la parte recurrente que el sentenciador omite pronunciarse respecto de los demás hechos que se discutieron en la causal, y que constituyen el objeto del juicio, y no expresa si aquellos hechos se lograron acreditar, o si por el contrario la prueba rendida en autos no fue suficiente para lograr tal aserto.

Añade que es de suma importancia determinar si se logró acreditar el punto de prueba, ya ello avala su teoría del caso, permitiéndose comprender que en definitiva el empleador sí tenía la intención de mantener la relación laboral con la demandada luego de culminado el contrato de trabajo a plazo fijo, y además permite demostrar que la actividad ejercida por la demandada es de carácter continua y permanente, siendo indispensable para el normal funcionamiento de la empresa, y en consecuencia que no existió más justificación que el hecho del embarazo para poner término al contrato de trabajo que unió a las partes, circunstancia que se oculta invocando la causal prevista en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

En cuanto a la omisión del numeral 6 del artículo 459 del Código del Trabajo, señala que el fallo recurrido no cumple con este mandato legal, pues el sentenciador al resolver el asunto limita su actividad a verificar la concurrencia de los presupuestos fácticos que constituyen el sustento de las argumentaciones manifestadas por la demandante, pero no hace mención alguna, ya sea para dar lugar o desestimar las alegaciones que esta parte hizo valer, en apoyo de la pretensión sostenida. Agrega que las cuestiones controvertidas quedaron determinadas por las alegaciones formuladas por cada una de las partes, respecto de la solicitud de desafuero. En tal sentido, la demandante fundamenta su solicitud, en el hecho del vencimiento del plazo convenido en el mismo, ya que en su opinión no es necesario o procedente que el empleador invoque un fundamento adicional a éste.

En lo que respecta a su parte, señala que se opusieron a la solicitud de desafuero, señalando que el fundamento real que lleva al empleador a solicitar el desafuero, se encuentra en el estado de gravidez de la demandada, toda vez que la intención inicial manifestada por el empleador fue que la demandada desempeñara su cargo de manera indefinida, tal como lo requieren las funciones desempeñadas como Paramédico, las que son de carácter permanente y continuo, indispensables para el desarrollo normal de las actividades de la empresa. Además, su parte, argumentó la infracción de una serie de normas del ordenamiento jurídico interno, y también de diversos tratados internacionales que rigen en la materia de autos, toda vez que la mera llegada del plazo fijado para el término de la relación laboral, no es razón suficiente por sí misma, para otorgar sin más la solicitud de desafuero, ya que aquel interés individual del empleador, cede en pro de intereses superiores como son la protección de la maternidad y la vida del que está por nacer.

Afirma que del estudio de la sentencia definitiva, se concluye que el sentenciador solo se pronuncia respecto de las cuestiones alegadas por la demandante, hace una lata relación de la causal esgrimida para la



terminación de la relación laboral, y resuelve acceder a la autorización solicitada en razón de la causa invocada. Sin embargo, no hay razonamiento alguno que el sentenciador desarrolle en torno a los fundamentos sostenidos por su parte, no resuelve en definitiva las cuestiones que se sometieron a su conocimiento con ocasión de la solicitud de desafuero, solo se limita a verificar la concurrencia de los presupuestos fácticos que constituyen la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, en circunstancias que aquellos aspectos ni siquiera fueron discutidos en juicio.

Señala entonces que el juez a quo no resuelve las siguientes cuestiones sometidas, por su parte a su conocimiento: a) Intención del empleador de mantener la relación laboral con carácter indefinida, más allá del contenido formal del contrato. b) Infracción de las normas del derecho interno internacional; c) Ponderación de los bienes jurídicos en conflicto, pues la protección de la maternidad y del niño que está por nacer prevalecen sobre el interés individual del empleador.

Aduce que este vicio ha tenido una influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, ya que de haberse dejado establecido con total claridad los hechos que se dieron por probados en relación con el objeto del juicio, así como también de haberse fallado todas las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, en concepto de su parte la resolución del asunto hubiera sido diametralmente opuesta, por cuanto el sentenciador hubiera denegado la solicitud de desafuero, luego de concluir que no concurren los presupuestos necesarios para su autorización.

4°) Analizando la mentada causal, primeramente, en lo referente a la omisión de requisitos legales en la dictación del fallo, y especialmente lo preceptuado en el numeral 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, se debe revisar el contenido formal de la sentencia recurrida. Al efecto se constata de la misma sentencia que ésta consigna en su considerando séptimo el detalle de la prueba rendida por ambas partes, consistente en prueba documental y testimonial de la parte demandante Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, y únicamente prueba documental de la demandada doña Estefanía Adonis Órdenes, en tanto en el considerando octavo se analiza la prueba rendida y se valora conforme a las reglas de la sana crítica, sin que se pueda apreciar omisión de los medios de prueba detallados en los considerandos anotados precedentemente. En efecto, no puede desconocer la parte recurrente que el tribunal establece en el motivo octavo del fallo, la naturaleza del vínculo laboral y su contenido, a la vez que determina que correspondía a la demandada aportar los medios de convicción tendientes a dar cuenta de una supuesta motivación anexa a su estado de gravidez, en virtud de la cual la demandante interpuso la acción de desafuero, lo que descarta conforme a la declaración de los testigos de ésta última, señalando que no sólo existió un hecho objetivo que puso fin al vínculo contractual celebrado entre las partes –cual es el vencimiento del plazo estipulado-, sino que además concurren otros elementos que descartaron un móvil subjetivo de la actora, como lo fueron los



requerimientos puntuales y específicos del cliente de aquella para un aumento temporal de paramédicos, los que al día 26 de febrero de 2021 ya no existían, desarrollando entonces, como se ve, los razonamientos conducentes para acoger la demanda, y que tienen un apoyo importante en la ausencia de prueba idónea de la demandada para verificar su versión.

Por otra parte, en el desarrollo de la causal invocada se indica por el recurrente que “el sentenciado no tomó en consideración los demás argumentos probatorios como la cronología de hechos entre la presentación del certificado de desafuero y la carta de término de contrato, los cuales no transcurrieron más de 5 días entre uno y otro. Es más sólo procedió a hacer una evaluación subjetiva de la declaración de los testigos (...) Tampoco abordó el punto de prueba en su totalidad, absteniéndose de desentrañar la naturaleza del contrato como ordenaba el punto de prueba”, alegaciones toda que escapan de la causal invocada, ya que apuntan al análisis que hace el tribunal y la valoración que hace de los antecedentes y medios de prueba.

Luego, en cuanto a la omisión que se denuncia al N° 6 del artículo 459 del Código del Trabajo, acontece que la sentencia resuelve el asunto sometido a la decisión del tribunal, esto es la procedencia o no de la demanda de desafuero, lo que hace considerando para ello acorde al mérito de todo el proceso, y descarta las alegaciones de la demandada por carencia de prueba, de todo lo cual no se advierte la existencia del vicio reclamado.

5°) La segunda causal de nulidad invocada, de manera subsidiaria, corresponde a la contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Luego de dar cuenta del contenido de la sana crítica, señala que en el caso sub lite, el fallo ha vulnerado manifiestamente el principio de regulación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, afirmando que basta leer la sentencia para notar dicha infracción, en especial a las reglas de la lógica en sus principios de razón suficiente y la no contradicción.

En este punto el recurrente expone la infracción a la regla de la lógica, en su principio de la no contradicción. Indica que en la sentencia se deja constancia del único hecho que expresamente se dio por acreditado en la causa, el cual dice relación con el plazo establecido en el contrato. Y luego, se aboca la tarea de analizar la solicitud de desafuero a la luz de los hechos fijados en la causa y comienza el análisis del asunto, pero en torno a uno de los hechos no controvertidos del proceso, esto es que las partes celebraron un contrato a plazo fijo, determinándose las fechas de inicio y término del mismo. En consecuencia, queda en evidencia la poca prolijidad e imprecisión con que se desarrolla el fallo que se recurre, apreciándose de su sola lectura la incongruente construcción lógica que lo sustenta, debido a que se da por establecido un determinado hecho y luego se construye el fallo en su parte



resolutiva en base a un hecho totalmente diverso, que en nada tiene relación con el hecho fijado en la causa, y que más aún ni siquiera fue discutido en la causa, como es el vencimiento del plazo del contrato a plazo fijo suscrito por las partes.

Manifiesta que la decisión de dar lugar a la solicitud de desafuero, radica en la constatación que se realizó respecto de la modalidad de contratación utilizada por el demandante, que en opinión del sentenciador era la de plazo fijo. Sustenta esta afirmación solo en lo literal de la cláusula quinta del contrato de trabajo. Es determinante este hecho en la resolución del asunto, ya que otorga la certeza de que la voluntad de las partes fue fijar como una de las cláusulas mínimas del contrato que su plazo sería fijo.

Luego, indica que el sentenciador no sólo se ha desentendido de los demás elementos probatorios acompañados al juicio, sino que hace una errónea valoración de la declaración de los testigos quienes depusieron respecto de hechos que no se encontraban en la carta de término de contrato ni tampoco en la demanda de desafuero maternal. Los dichos de los testigos fueron una construcción posterior elaborada con el ánimo de justificar el término del contrato de trabajo de la demandada, siendo éste el único elemento probatorio del cual se aferró el sentenciador para dar por probado la justificación del término del contrato dejando absolutamente fuera de valoración los otros elementos de prueba, así como la concordancia y correspondencia de ellos, como lo es el hecho de que el término del contrato se produce una vez presentado el certificado de embarazo y como reacción a esta condición de la trabajadora.

Manifiesta que si el sentenciador hubiera utilizado todos los elementos de la sana crítica disponibles para su acertado razonamiento habría arribado a un convencimiento muy distinto al de su sentencia, agregando que el razonamiento empleado contradice el principio de la no contradicción, pues se infiere una conclusión a raíz de una premisa inexistente, dotando a la declaración de testigos de un sentido y alcance totalmente diverso, al que literalmente declaró en el juicio. Así se concluye que, por la sola declaración de los testigos que afirman que las labores de la trabajadora ya no son necesarias, situación que no fue alegada ni en la carta de término ni en la demanda de desafuero, el juez presta toda su atención a esta prueba, relegando el resto de la prueba, la cual no valoró ni aplicó la sana crítica debida.

Afirma que de haberse valorado correcta y completamente la prueba de conformidad a la regla de la sana crítica, el sentenciador habría arribado a una conclusión totalmente diversa, denegando la autorización de desafuero, toda vez que en la prueba rendida en el proceso había fundamento suficiente para concluir que el motivo del desafuero fue el estado de gravidez de la trabajadora, hecho que queda de manifiesto al momento de presentar su certificado de embarazo de fecha 17 de diciembre de 2020 y la reacción del empleador a través de la carta de término de contrato de fecha 23 de diciembre del 2020, esto es, 5 días después de enterado del embarazo de la



trabajadora. Pero el sentenciador obvió toda esta prueba y le negó valoración, volcándose sólo a la declaración de testigos que depusieron respecto de hechos que no constaban en la carta de término de contrato y tampoco en la demanda de desafuero.

6°) Respecto a esta segunda causal invocada, consistente en aquella contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, acontece que el principio de la razón suficiente invocado como infringido, no se encuentra desarrollado en el recurso. Luego en cuanto a la contradicción que se invoca, lo cierto es que no se logra advertir la misma en el fallo reclamado. En efecto, el recurrente expresa de manera genérica la supuesta vulneración al principio de no contradicción, resaltando que, según su parecer, el motivo del desafuero fue el estado de gravidez de la demandada, lo que queda de manifiesto al analizar la fecha del certificado de embarazo -17 de diciembre de 2020-, y la carta de término de contrato -de 23 de diciembre de 2020-, señalando que ello fue obviado por el sentenciador y le negó valoración. Sin embargo, acontece que la tesis de la trabajadora no fue respaldada por ningún medio de prueba idóneo, al contrario de lo que aconteció con la parte demandante, quien a través de sus medios de prueba demostró que cesaron los requerimiento de mayor dotación de personal, que fueron los tenidos presente para su contratación, escenario desde el cual el sentenciador concluye la procedencia de la demanda, el que es compartido por esta Corte.

Cabe señalar que según se advierte del desarrollo de la causal en estudio, lo que se hace por el impugnante es indicar sus propias conclusiones luego de efectuar a su vez, su propio análisis del material probatorio, o cómo debió haberse hecho, lo que no constituye la causal de invalidación invocada, como quiera que lo que debe denunciarse es una construcción del discurso valorativo que se aparte manifiestamente de los principios antes expresados, de tal modo que su lectura impida reproducir el razonamiento del sentenciador, pero no fundarlo en un mero análisis desde el particular punto de vista de quién recurre, de todo lo cual se sigue que la presente causal tampoco podrá prosperar.

7°) **La tercera causal de nulidad deducida, en subsidio de las anteriores, corresponde a aquella contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en la hipótesis de haber sido la sentencia dictada con infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo.**

Señala el recurrente que las normas infringidas por el fallo corresponden a los artículos 174, 194 y 201 del Código del Trabajo.

Respecto a la norma contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, luego de señalar su contenido, expresa que si bien el juez es el llamado a otorgar la autorización, en los casos que el citado artículo señala, no es menos cierto que tal actividad no se reduce a verificar la concurrencia de los presupuestos fácticos de la causal invocada, sino que exige al sentenciador valorar la situación de hecho en su integridad. Dicha situación



no se realizó en el actual juicio y solo se redujo a analizar la prueba testimonial olvidando los demás elementos.

Cita parte de un fallo de la Il. Corte de Valdivia, de fecha 12 de abril de 2013, en causa Rol 31-2013, caratulada "Ilesca Reyes Carolina con Sociedad Educativa Ictus SPA", afirmando que según las consideraciones expresadas allí, la llegada del plazo es solo un antecedente necesario, pero no suficiente para conceder la autorización de desafuero, sino que debe existir la necesidad real de poner término al contrato.

Indica que en el fallo recurrido se vulneró la disposición en comento, realizando una falsa aplicación de la norma, aplicándola en un sentido diverso, por cuanto solo se razona en torno a un medio de prueba como sería la declaración de testigos, quienes intentan justificar, a posteriori, las razones que tuvo el empleador para poner término al contrato de trabajo de la demandada, hechos que el actor no señaló, ni en la carta de término ni en la demanda de desafuero.

Más aún, el sentenciador ni siquiera considera los argumentos vertidos por su parte, para que se niegue la autorización del desafuero, debido a que no existe la necesidad real de poner término al contrato de trabajo, toda vez que la actividad desempeñada por la demandada es de carácter permanente y continuo. Tampoco los argumentos sobre la labor de ponderación que debe efectuar para efectos de conceder la autorización solicitada, simplemente el sentenciador verifica la concurrencia de los presupuestos fácticos y la prueba testimonial para otorgar la autorización, vulnerando así el artículo 174 del Código del Trabajo, en los términos ya expuestos.

Afirma que de haberse aplicado en el fallo que se recurre la disposición en comento en su verdadero sentido, se habría arribado a una conclusión diametralmente opuesta, denegando la autorización de desafuero, toda vez que no existe justificación alguna que sustente el término del contrato, sino que por el contrario de los hechos establecidos en autos, queda de manifiesto que la causal del término del contrato se fundamenta en el hecho del embarazo, circunstancias que aquellas que no obstante ser alegadas por esta parte, no fueron tratadas en el fallo que se impugna, por cuanto el sentenciador solo se limitó a dar valor a una de las pruebas desechando el resto, cuestión esta última que ni siquiera fue debatida por las partes.

8°) Respecto a esta infracción de ley, se debe tener en consideración que el contenido del artículo 174 del Código del Trabajo, el que señala:

“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.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del



trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales”.

Luego, como se aprecia de la lectura del precepto legal, especialmente el inciso primero del mismo, no es posible advertir ninguna infracción como la denunciada, desde que el sentenciador ha aplicado la norma, atendiendo al carácter facultativo del desafuero.

En efecto, el artículo 174 utiliza la forma verbal “podrá” para referirse a la autorización para despedir a una persona aforada, lo que demuestra la existencia de una facultad, y conforme a ello el otorgamiento de la autorización correspondiente, ello dependerá de las circunstancias particulares que rodeen cada solicitud, las que deben ser analizadas caso a caso, pues la judicatura no puede limitarse a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de término de contrato de trabajo invocada en la demanda, en este caso, el vencimiento del plazo acordado por las partes, debiéndose examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional, todo lo que se verificó en la causa conforme a los razonamiento expuestos en el motivo octavo del fallo impugnado, sin que pueda advertirse la vulneración reclamada.

9°) En relación a la infracción del artículo 194 del Código del Trabajo, señala el recurrente que la norma en estudio, determina el ámbito de aplicación de la regulación sobre la protección de la maternidad. Luego de reproducir el contenido de la norma, expresa que el tenor de la ley es claro en prohibir a todo empleador condicionar la renovación de un contrato a la existencia de embarazo.

Refiere al efecto que el sentenciador no ha valorado la prueba rendida por su parte, puesto que de haberlo hecho, habría notado la correlación de hechos que manifiestan una reacción del empleador al hecho del embarazo de la trabajadora. Solo hacía falta ver el documento referente al certificado de embarazo de fecha 17 de diciembre de 2020, fecha en la cual la trabajadora informó de su condición a su empleador y la consecuente reacción de este con la misiva de fecha 23 de diciembre de 2020 (5 días después) en la que le notifica el término de su contrato de trabajo por vencimiento del plazo. Esta situación fáctica fue desatendida y no valorada por el sentenciador, cercenando la prueba y arribando a una conclusión diversa y perjudicial para los intereses de su representada.



Señala que se no haber ocurrido el embarazo, se hubiera seguido el normal funcionamiento del sistema de contratación, y se hubiera renovado el contrato de trabajo, hasta culminar con el contrato de trabajo de carácter indefinido, ya que no existe razón alguna que se haya alegado y probado para justificar el trato diverso al que han recibido los demás trabajadores de la empresa que la fecha cuentan con contrato de trabajo indefinido, más allá que el hecho del embarazo. Respecto de esta circunstancia, el sentenciador no emite pronunciamiento alguno, sin considerar lo dispuesto en el inciso final del artículo en estudio, solamente se limita a valorar la prueba testimonial y a constatar el hecho del vencimiento del plazo, que como reiteradamente se ha señalado no se ha discutido en autos, sino que lo que se discute es la procedencia de aquella causal para autorizar el término del contrato de trabajo, considerando las especiales circunstancias del caso.

10°) Respecto a esta infracción de ley, se debe tener en consideración que el contenido del artículo 194 del Código del Trabajo, el que señala:

“La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez”.

En cuanto a la infracción antes anotada, cabe señalar desde ya que del contenido del recurso aparece que lo que se ataca es la valoración que hace el tribunal respecto de la prueba rendida. En efecto, se advierte ello desde el inicio del desarrollo de la causal, cuando el recurrente expresa “que el sentenciador no ha valorado la prueba rendida por esta parte, puesto que de haberlo hecho, habría notado la correlación de hechos que manifiestan una reacción del empleador al hecho del embarazo de la trabajadora”, y asimismo cuando afirma que el sentenciador “solamente se limita a valorar la prueba testimonial y a constatar el hecho del vencimiento del plazo”. En tal



NFGNKGFLJC

orden de ideas, la causal no puede prosperar en esta específica denuncia a una infracción de ley, pues los fundamentos entregados por el recurrente no se avienen con la misma, y en todo caso, aparecen como una reiteración a las alegaciones que se han venido desarrollando sin éxito por la parte vencida.

11º) Finalmente, respecto a la infracción del artículo 201 del Código del Trabajo, señala el recurrente que la norma que se denuncia infringida, dispone que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. Refiere que, en consecuencia, el legislador ha establecido esta protección especial respecto de la mujer en período de embarazo y la sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del mismo Código, que ya fue previamente analizado en esta presentación. Así el legislador de forma armónica y sistemática, ha establecido un marco de protección respecto de la madre trabajadora y el hijo que está por nacer, evitando que en los hechos el empleador discrimine a la mujer embarazada por el solo hecho de su estado de gravidez, lo cual es plenamente concordante con lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, evitándose así todo tipo de discriminación arbitraria.

Expresa que si bien se reconoce formalmente el fuero de que goza la trabajadora, por el hecho de estar en estado de gravidez, no es menos cierto que el fallo no da aplicación a la disposición en comento, toda vez que en definitiva no respetó la protección legal que se otorga a la demandada y su hijo que está por nacer, al otorgar la autorización para poner término al contrato en razón del vencimiento del plazo, limitándose a verificar que concurrieran los presupuestos fácticos constitutivos de la causal de término del contrato, según se lee en la sentencia que se recurre, sin siquiera referirse a la necesidad real que justifique la decisión de poner término al contrato, que como reiteradamente se ha señalado no es tal, toda vez que la labor efectuada por la demandada, va seguir siendo realizada por otra persona.

Cita un fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 28 de junio de 2013, en causa Rol 328-2013, caratulado "Corporación de Asistencia Judicial Región Metropolitana con Valdivia", afirmando que de haberse respetado lo dispuesto en el citado artículo, no se habría dado lugar a la solicitud de desafuero, toda vez que no se cumplen con los presupuestos exigidos para privar de aquella protección a la demandada y al hijo que está por nacer. En consecuencia, de haberse aplicado el artículo 201 del Código del Trabajo, el sentenciador habría arribado a una conclusión totalmente opuesta, denegando la solicitud de la demandante, toda vez que el único fundamento esgrimido para poner término al contrato de trabajo, es el vencimiento del plazo, que simplemente oculta la real causa que se encuentra en el embarazo de la demandada, pues no hay otra justificación que permita sustentar el término de la relación laboral.



12º) Respecto a esta infracción de ley, se debe tener en consideración que el contenido del artículo 201 del Código del Trabajo, el que señala:

“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.



Esta última infracción de ley denunciada, al artículo 201 del Código del Trabajo, tampoco podrá prosperar, por lo motivos que ya se han expresado anteriormente en cuanto el sentenciador, analizando la prueba rendida, concluyó que era procedente acoger la demanda de desafuero no sólo por la llegada del vencimiento del plazo establecido, sino que también porque se acreditó que habían cesado los motivos por los cuales se habían requerido los servicios de la trabajadora, lo que se tiene en consideración en la carta de despido al expresar la transitoriedad de la relación laboral, y sobre todo, porque en definitiva las aseveraciones de la trabajadora no fueron respaldadas con algún medio idóneo, de todo lo cual no se vislumbra que se verifique la infracción reclamada.

13°) Finalmente, la cuarta causal de nulidad invocada, en subsidio de las anteriores, se contiene en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la dictación de la sentencia se hubieran infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales.

Señala el recurrente que se ha producido una violación de la garantía establecida en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona y determina que la ley protege la vida del que está por nacer.

Al efecto refiere que en virtud del artículo 6° de la Constitución, todos los órganos del Estado se encuentran vinculados a su texto, lo que supone que tienen el deber de proteger la vida del que está por nacer. En consecuencia, los tribunales al momento de fallar también deben velar por dar aplicación a los mandatos constitucionales, imponiéndose al Juez, la obligación de ponderar los bienes jurídicos que eventualmente puedan entrar en colisión con la protección de la vida del que está por nacer.

Añade que en el caso de autos, este mandato constitucional se traduce en que el juez al momento de fallar la causa en que se solicita la autorización para poner término a la relación laboral, no se limite solo a verificar la llegada del plazo para dar lugar a la autorización de desafuero, sino que al decidir el asunto controvertido debe ponderar los bienes jurídicos en conflicto, considerando que la protección de la vida del que está por nacer, es un bien jurídico superior y cuya protección legal se materializa en las normas de la protección a la maternidad que se recogen en el Código del Trabajo, de manera tal que no basta la sola constatación del plazo, para dar lugar a la solicitud, tal como lo hizo el sentenciador en el fallo que se recurre, en el cual solo se limita a verificar la concurrencia de los presupuestos fácticos que determinan la configuración de la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, para dar lugar a la solicitud, sin referirse en parte alguna de la sentencia a la ponderación de los bienes jurídicos en juego.

Señala que existen diversos fallos que tratan sobre la materia que se discute en autos, y que sostienen que la tutela efectiva que el ordenamiento jurídico otorga a la madre y al hijo que está por nacer, prevalecen sobre los



intereses individuales del empleador, en el sentido de que no basta solo con la llegada del plazo para poner término a la relación laboral respecto de la trabajadora que goza de fuero en razón de su estado de gravidez. En tal sentido cita un fallo de la Itma. Corte de Apelaciones de Puerto Montt, de fecha 13 de julio de 2012, en causa Rol 73-2012, y concluye que el vencimiento del plazo fijado en el contrato de trabajo para el término de la relación laboral, cede frente a la protección de la maternidad y a la vida del que está por nacer, argumentos todos que fueron invocados por su parte, pero que no fueron apreciados de forma alguna por el sentenciador, quien no efectuó análisis alguno a su respecto en el fallo que se recurre.

Refiere que la infracción de la garantía constitucional en comento, ha tenido una clara influencia en la parte resolutive del fallo, ya que de haberse respetado el mandato constitucional, el sentenciador se hubiera visto en la obligación de ponderar los bienes jurídicos en juego, llegando sin duda a la conclusión que el interés individual del empleador, cede ante la protección de la vida del que está por nacer, teniendo en especial atención que no hay más justificación que el vencimiento del plazo, para solicitar el término de la relación laboral, lo que claramente esconde la real intención del empleador de desvincular a la trabajadora, simplemente por su estado de gravidez.

Asimismo, denuncia la violación de la garantía establecida en el artículo 19 N°2 en relación con el N°16 de la Constitución Política de la República, por la cual se consagra la igualdad ante la ley, asegurando que en Chile no hay persona ni grupo privilegiados y estableciendo la prohibición a toda autoridad de establecer diferencias arbitrarias.

Refiere que el artículo 19 de la Carta Fundamental, en su numeral 16 asegura la libertad de trabajo y su protección, en términos tales que toda persona tiene derecho a la libre contratación y la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohibiéndose cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Del análisis armónico de ambas disposiciones podemos concluir que a nivel constitucional se garantiza el derecho a la igualdad, o lo que es lo mismo, el derecho a no ser sometido a distinciones arbitrarias o a tratos discriminatorios, lo cual en el ámbito laboral se traduce, en que los empleadores no pueden establecer distinciones sino solo y únicamente en razón de la capacidad o idoneidad personal. Estas garantías se encuentran recogidas en el artículo 2 del Código del Trabajo, el cual dispone que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Entendiéndose por tales las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Agrega que el fallo que se recurre ha infringido de forma manifiesta las garantías anteriormente citadas, toda vez que se establecieron diferencias



arbitrarias respecto de la demandada, ya que según la prueba presentada por esta parte y que no fue valorada por el sentenciador se puede acreditar que hubo una reacción del empleador a la noticia del embarazo de la trabajadora, situación que a todas luces constituye una discriminación laboral por el hecho del embarazo

Si el juez a quo hubiera considerado las garantías que se denuncian infringidas, habría llegado a la conclusión sostenida por esta parte, denegando en definitiva la solicitud de desafuero, pues hubiera calificado los hechos del empleador como arbitrarios, toda vez que la sentencia no entrega fundamento más que el vencimiento del plazo fijado en el contrato, para dar lugar a la solicitud, sin considerar que aquella causal fue esgrimida solo para enmascarar la voluntad del empleador de desvincular a la trabajadora en razón del embarazo.

Agrega que también se han violado garantías establecidas en los Tratados Internacionales sobre la materia, ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, de la OIT, en virtud de cual se establecen normas principios internacionales que deberán ser aplicados por todos sus estados miembros, entre los cuales se encuentra Chile. Así las cosas, el artículo N° 4 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, consagra la necesidad de que exista una causa justificada para la terminación del vínculo laboral, la que puede estar relacionada, por una parte, con las aptitudes, habilidades o comportamientos del trabajador, y por otra parte, con las necesidades de funcionamiento de la empresa. En el mismo sentido, el artículo 11 de dicha Convención indica aquellos motivos que no constituirán una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo, entre ellos, la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Señala también la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, firmada y ratificada por Chile, que en su artículo N°1 de la Convención señala, en términos generales, lo que ha de entenderse como discriminación contra la mujer: " A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las



libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." Posteriormente, en el número 2 del artículo 11 de la Convención referida, se establece una serie de medidas que deberán tomar los estados partes para evitar la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, entre las cuales se encuentra la siguiente: "a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;"

Refiere que todas las disposiciones citadas tienen plena aplicación en el caso de autos, y no obstante haber sido invocados por esta parte como sustento de la contestación de la demanda de desafuero, no fueron considerados por el juez del grado, omitiendo todo tipo de referencia hacía los mismos. Por otro lado, el Convenio 183 de la OIT sobre Protección a la Maternidad, ratificada por Chile, tiene plena aplicación en el sistema interno debiendo tomar prioridad en su estudio por los jueces al momento de tratar estos temas. Luego, las demandas que busquen afectar a mujeres trabajadoras en estado de gravidez, supone un estándar especialmente alto que el juez debe tomar en consideración puesto que todas las normas internacionales citadas tienen plena aplicación en virtud del artículo 5° inciso 2° de la Constitución.

Manifiesta el recurrente que el fallo reclamado ha infringido de forma manifiesta las garantías anteriormente citadas, toda vez que se establecieron diferencias arbitrarias respecto de la demandada. Asimismo, resulta manifiesto que la causal esgrimida, es solo la forma en que el empleador logró enmascarar su verdadera intención de poner término al contrato, en razón del hecho del embarazo, sin atender a una justificación razonable. En consecuencia, la infracción se produce en todo el fallo que se recurre toda vez que en parte alguna de su exposición explica de manera clara los fundamentos que tuvo en vista para desestimar nuestras alegaciones y dar lugar a la solicitud planteada.

Luego expresa que si el juez a quo hubiera considerado las garantías que se denuncian infringidas, analizando los argumentos vertidos por esta parte, habría llegado a la conclusión diversa, denegando en definitiva la solicitud de desafuero, pues las normas internacionales lo exigen. No se refiere el sentenciador a las alegaciones formuladas por esta parte en relación a los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigente, que rigen en la materia y que por tratarse de derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana tienen rango constitucional. Si el juez hubiese aplicado estas normas, necesariamente hubiese tenido que desechar la demanda de desafuero. Así las cosas, la presente causal hace procedente el recurso de nulidad debiendo éste acogerse, anulando la sentencia de grado, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo rechazando el desafuero, todo con expresa condena en costas.

14°) Analizados los argumentos de esta última causal, se advierte de ellos que no permiten acceder lo que se pretende por el recurrente, desde



que éste vuelve sobre las mismas alegaciones efectuadas durante todo su recurso, expresando la errática decisión del juez de la instancia, y poniendo en juego ahora garantías consagradas en tratados internacionales sobre protección del embarazo, de la mujer y de la vida del que está por nacer, pero sin atender al contexto procesal que se verificó en la causa y sobre todo, a los medios de prueba que fueron aportados, insistiendo que el juez del grado debería haber rechazado la demanda, todo lo que no se comparte, como se ha venido razonando en el presente fallo. Luego, no se ve cómo podrían haberse violentado las normas contenidas en los tratados internacionales que invoca, si no existió prueba alguna que acreditara una discriminación a la trabajadora, como tampoco aparece incorrecta la decisión de acoger el desafuero, al tenor del mérito del proceso, de todo lo que se sigue que esta causal será igualmente desestimada.

Por estas consideraciones, normas citadas, y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 488 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el abogado, don Cristian Antonio Pereira Rojas, en representación de la parte demandada, en contra de la sentencia definitiva de fecha diez de mayo de dos mil veintiuno, dictada por el señor Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, don José Marcelo Álvarez Rivera, la que, por consiguiente, **no es nula**.

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redactó la Ministra titular doña Aída Inés Osses Herrera.

R.I.T. N° O-34-2021.

RUC N° 21-4-0319001-7.

Rol Corte Laboral-Cobranza N° 61-2021.



Pronunciada por los Ministros: señor Juan Antonio Poblete Méndez, la Ministra señora Aída Osses Herrera y el Ministro Interino señor Rodrigo Cid Mora. No firma el señor Poblete, por encontrarse con permiso 347 C.O.T., no obstante haber concurrido a su vista y acuerdo. Copiapo, trece de agosto de dos mil veintiuno.

En Copiapo, a trece 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>