

Santiago, ocho de agosto de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-232-2020, RUC 2040253846-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, por sentencia de diez de noviembre de dos mil veinte, se rechazó la solicitud de desafuero maternal presentada por la empresa Automotriz Portillo Sur Limitada en contra de doña Gloria Soledad Vásquez Sepúlveda, ordenando su reincorporación y la obligación de pagar las prestaciones que se indican en lo resolutivo.

La demandante presentó recurso de nulidad fundado en las causales conjuntas contenidas en los artículos 477 y 478 letra c) del Código del Trabajo, la primera por vulneración a lo dispuesto en sus artículos 159 número 4, 174 y 201, que fue acogido por la Corte de Apelaciones de Temuco, mediante sentencia de tres de mayo de dos mil veintiuno, autorizando, en la de reemplazo, el desafuero y despido de la recurrida.

En contra de este fallo, la demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta, consiste en determinar el *“genuino sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, en el sentido de establecer que aquella facultad no consiste en la comprobación mecánica de elementos objetivos, como es la existencia de un contrato de trabajo de plazo fijo y el vencimiento del plazo, sino que exige al juzgador ponderar, todos los antecedentes incorporados por las partes al proceso, para sustentar sus pretensiones, sea para conceder o denegar la autorización para despedir a la trabajadora.”*

Para la recurrente, la protección de la maternidad constituye el bien jurídico prevalente que debe guiar la decisión, por lo que no basta el solo transcurso del



plazo pactado en el contrato de trabajo para dar lugar al despido, por cuanto se deben revisar los fundamentos que sostienen la petición de desafuero, razón por la que el artículo 174 del Código del Trabajo emplea la expresión “podrá”, de cuyo tenor se desprende la concesión de una facultad a la judicatura para aceptarla o no, debiendo desestimarla cuando se ocasiona un detrimento a la dependiente aforada, fundamentos por los que solicita la invalidación del fallo recurrido y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que para decidir y en forma previa, se deben considerar los hechos establecidos en la instancia:

1.- La demandante, doña Gloria Soledad Vásquez Sepúlveda, fue contratada del 9 de octubre al 31 de diciembre de 2019 por la empresa Automotriz Portillo Limitada, como asesora de repuestos mayoristas, vinculación que se renovó mediante anexo de 1 de enero de 2020, estipulándose su extensión hasta el día 31 siguiente, cuando fue despedida por la causal contenida en el artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, por vencimiento del plazo acordado por las partes.

2.- Al momento del despido, la demandada estaba embarazada, estado conocido por su supervisora, quien fue reintegrada a sus funciones el 7 de febrero de 2020, por orden de la Inspección del Trabajo.

3.- Los fundamentos del desafuero, se sostienen en la contratación temporal de la demandada por tres meses para cumplir la función de asesora de repuestos en el establecimiento de la demandante, período durante el cual sería evaluada, y por el incumplimiento de metas exigidas por la marca, por lo que se buscó a un reemplazante, agregando a lo anterior, la situación de crisis que afectaba al país.

4.- La hija de la demandante nació el 2 de junio de 2020, determinándose como fecha probable de su concepción, el 21 de septiembre de 2019.

Para decidir, la Corte de Apelaciones de Temuco sostuvo el siguiente razonamiento: *“lo que la norma ordena, es que no puede ponerse término al contrato sin autorización judicial, lo que es lógico, ya que generalmente los contratos a plazo fijo son de corta duración y muchas veces no es posible presentar la demanda antes de su vencimiento”*, agregando, a continuación, que *“la demandante solicitó autorización para despedir a la demandada, fundada en que la trabajadora estaba contratada a plazo fijo hasta el día 31 de diciembre del año 2019, habiendo tenido lugar una prórroga, venciendo en definitiva el día 31 de*



enero de 2020. Que, más allá de la circunstancia que la supervisora directa tuvo conocimiento del estado de embarazo de la actora, se debe tener presente que ella no es ni representa al empleador, a quien no se le ha imputado haber conocido su estado de gravidez. Que la demandante, sólo con fecha 26 de febrero de 2020 interpuso acción de desafuero, habiendo intervenido la Inspección del Trabajo, la que dispuso la reincorporación, obtenida el 7 de febrero de 2020. Que las consideraciones que hizo el empleador en orden al no cumplimiento de metas o, la eliminación del cargo, no son los hechos que para fundar la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, ya que el hecho objetivo del vencimiento del plazo se basta a sí mismo”; concluyendo, por lo anterior, que “en la especie se fijó como hecho que el empleador conoció el estado de embarazo de la dependiente antes de pedir el desafuero, afirma la sentencia de base que incluso, la supervisora directa -no el empleador- conocía su estado antes del vencimiento contractual y, resulta que a esta época, el contrato de trabajo ya había concluido por vencimiento del plazo, lo que ocurrió el 31 de enero de 2020, en consecuencia, el empleador no estaba en condiciones de solicitar el desafuero maternal antes de la llegada del plazo, primero, porque desconocía la gravidez y, segundo, porque la relación laboral ya había concluido y no por su decisión, sino por el vencimiento del lapso pactado”; razones que consideró suficientes para acoger el recurso de nulidad, dando lugar a la demanda, por lo que ordenó el desafuero y despido de la demandada.

Cuarto: Que la recurrente presentó a modo de contraste, dos sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol N°3.481-2018 y 38.479-2017, de 4 de abril de 2019 y 16 de agosto de 2018, respectivamente.

En estas decisiones se tuvo presente para rechazar las demandas, que el legislador entregó al juez una facultad para autorizar -o no- el término del contrato de una dependiente asistida de fuero maternal, puesto que el empleo de la expresión “podrá”, que precede al verbo rector de la excepción “conceder”, es decir, acceder u otorgar el permiso para despedir, si bien constituye una prerrogativa o atribución, es al momento de conferirla cuando se torna determinante la ponderación de las circunstancias concurrentes, casos en los que la judicatura deberá proceder de acuerdo con la normativa nacional e internacional aplicable, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Constitución Política, precisándose que una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juzgado laboral debe dar lugar a la solicitud si se constata la causal objetiva de término del



contrato invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que, previo a tal determinación, se requiere la obtención de un pronunciamiento judicial, que podrá ser bivalente, concluyéndose que la deferencia concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, supone la fundada valoración de los elementos probatorios incorporados al juicio y las argumentaciones vertidas por las partes.

Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre el sentido y alcance del citado artículo 174, en tanto otorga a la judicatura laboral una facultad para autorizar -o no- el despido de una dependiente amparada por fuero, verificándose, de esta forma, la hipótesis establecida en el artículo 483 del Código del ramo, conducente a discernir su correcto sentido y alcance.

Sexto: Que para decidir, se debe considerar que la maternidad se encuentra resguardada en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948; artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en la misma asamblea en el año 1966; apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y en aquél que se refiere específicamente a la protección de la maternidad, esto es, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 1 y en los números 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y, en el legal, en lo que interesa, se consagra expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal, queda sujeta a lo que prescribe su artículo 174, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial.

La doctrina define al fuero como *“una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto; la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato; la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir; la anulación de los*



despidos de hecho; la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido.” (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1986, p. 228). Y, en el caso de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término a la relación laboral a menos que el juez otorgue la autorización planteada en ese sentido, que se puede otorgar en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de caducidad contenidas en su artículo 160.

Séptimo: Que el citado artículo 174, utiliza la expresión “podrá”, que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de las objetivas.

Octavo: Que, en consecuencia, al juez laboral se le concede la autoridad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto.

Una conclusión en sentido contrario, esto es, que la judicatura deberá acoger en todo caso la solicitud de desafuero una vez verificada la causal objetiva de término del contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció la necesidad de un pronunciamiento judicial previo, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para quien la formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

Noveno: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores cuando ejercen la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo, sin ponderar las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, limitándose simplemente a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de término del contrato invocada en la demanda, esto es, el vencimiento del plazo convenido y, en razón de ello, acogen la solicitud de desafuero, obviando que la supervisora de la demandada conocía su embarazo, quien contrariamente a lo que se afirma en el fallo, actúa como representante del empleador, según lo dispuesto en el



artículo 4 del código citado, no obstante lo cual, persistió en su contratación, originalmente prevista para tres meses, agregándose a la demanda motivos adicionales para sostener la separación, que no fueron acreditados en la instancia, relacionados con el incumplimiento de determinadas metas inespecíficas, los efectos de la crisis social y la posterior búsqueda de un reemplazo para continuar la labor prestada por aquélla, afirmación esta última que desplaza la razón medular de la solicitud.

Décimo: Que, por lo razonado, se concluye que el fallo de la instancia no incurrió en los yerros denunciados en el recurso de nulidad deducido por la demandante, por cuanto los antecedentes descritos fueron correctamente ponderados, dando primacía a la protección de la maternidad por sobre la simple constatación del vencimiento del plazo alegada, por lo que no concurren las causales deducidas en tal arbitrio en forma conjunta, por haber sido interpretadas acertadamente las normas concurrentes y por ofrecer una calificación jurídica acorde y congruente con los hechos establecidos.

Undécimo: Que habiéndose determinado la correcta interpretación de las normas relacionadas con la materia de derecho objeto del juicio, se dará lugar al recurso presentado, en los términos que se indicarán a continuación.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada en contra de la sentencia de tres de mayo de dos mil veintiuno, dictada por la Corte de Apelaciones de Temuco, que acogió el de nulidad que interpuso la demandante en contra de la de base de diez de noviembre de dos mil veinte, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, que se invalida, **rechazándose** este último arbitrio en todas sus partes, por lo que **se declara que la sentencia de la instancia no es nula.**

Regístrese y devuélvase.

N°38.188-2021.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora María Cristina Gajardo H., ministro suplente señor Raúl Mera M., y los Abogados Integrantes señor Diego Munita L., y señora Leonor Etcheberry C. No firma el Ministro señor Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal. Santiago, ocho de agosto de dos mil veintidós.





XPXRXXPGEJT

En Santiago, a ocho de agosto de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

