

C.A. de Temuco

Temuco, tres de mayo de dos mil veintiuno.

Vistos y teniendo presente:

Que, Xaviera Mencarini Solervicens, abogado, por el actor, en los autos RIT O-232- 2019, RUC 20-4-0253846-6, caratulados **AUTOMOTRIZ PORTILLO SUR LTDA Con VASQUEZ**”, ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 10 de noviembre de 2020, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco que rechazó la demanda de desafuero deducida por **AUTOMOTRIZ PORTILLO SUR LTDA**, en contra de doña Gloria Vásquez Sepúlveda, ya individualizados, por estimar que no concurrían los prepuestos legales para acoger la solicitud y, estimando que el demandante perdidoso ha tenido motivos plausibles para litigar, se le exime del pago de las costas.

Se llevó a cabo la audiencia para conocer del recurso presentado con la asistencia de los abogados de las partes, los que expusieron conforme sus respectivas pretensiones quedando los antecedentes en estudio.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que el recurrente invoca, como causal de nulidad la del artículo 477 del Código del Trabajo y, conjuntamente, la del artículo 478 letras c) del Código del Trabajo.

SEGUNDO: La causal del artículo 477 del Código del Trabajo, la funda en que la sentencia habría realizado una errónea interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 159 N°4 del mismo cuerpo legal, al señalar en su considerando duodécimo que, valorando las circunstancias expuestas por el empleador, en contraste con los medios de prueba ponderados, permiten a la sentenciadora concluir que los motivos en que se basa la solicitud de desafuero son infundados.



Sostiene que, si bien la sentencia tiene por acreditado que, “en ningún caso el contrato ha mutado en uno de naturaleza indefinida”, toda vez que la reincorporación de la actora se produce en respuesta a un requerimiento de la Inspección del Trabajo, igualmente considera que la causal invocada no justifica la autorización solicitada para despedir a la trabajadora.

Precisa la recurrente que así lo expresa la sentencia en el considerando octavo de la sentencia recurrida cuando expresa “*que nuestro derecho laboral en lo referente a la terminación del contrato de trabajo se sustenta en un régimen que la doctrina ha denominado de estabilidad relativa, según el cual, el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo mientras no se configure una causa que justifique la terminación del contrato, que debe armonizarse con el reconocimiento que hace nuestra Constitución a la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y que en nuestra legislación laboral encuentra su expresión en las normas de protección a la maternidad contempladas en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo y aun cuando el artículo 174 otorga una prerrogativa a los jueces del trabajo en el sentido de conceder la autorización solicitada en los casos del artículo 159 n° 4 y 5 y en las causales del artículo 160, ésta debe ponderarse en relación con todos los elementos de juicio colocados en su conocimiento.*”

Agrega que la misma sentenciadora reconoce que se encuentra acreditado que la demandada se encontraba vinculada contractualmente con su representada por un contrato de plazo fijo y, pese a esto, no da lugar al desafuero solicitado, argumentando que es necesario ponderar otros elementos diversos de la simple verificación de la causal invocada. Añade la sentenciadora que su representada, además de invocar el término del plazo, debe acreditar otras razones que abonen su pretensión lo que, a su entender, infringe el derecho de su representado a obtener la autorización judicial de desafuero



maternal, toda vez que, es el legislador quien ha contemplado la procedencia del desafuero en el caso de autos.

Alega la recurrente que la sentenciadora exige al empleador requisitos que la propia norma no contempla.

Aclara que la causal invocada por su parte para poner término al contrato de trabajo, es la del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo esto es, el vencimiento del plazo, es decir, se trata de una causal objetiva y que no corresponde que se exija al empleador acreditar otros motivos, pues en ese caso, estaríamos ante una causal de despido diferente.

Concluye que, al negar el desafuero, la sentenciadora realiza una interpretación ilegal del artículo 174 del Código del Trabajo, exigiendo requisitos que no fueron previstos por el legislador, además de transgredir las demás normas citadas de la manera en que se ha señalado.

Termina precisando que la errónea interpretación de la ley ha influido en lo dispositivo del fallo por cuanto, apartándose del texto legal, pese a haberse acreditado la concurrencia de la causal de despido, en una evidente contradicción, ha resuelto rechazar una demanda sobre la base de una serie de exigencias que no fueron previstas por el legislador. De haberse aplicado correctamente la ley, se habría tenido que entender que el empleador dio cumplimiento a los requisitos para proceder al desafuero de la trabajadora, y por lo mismo, se habría acogido la demanda de autos.

TERCERO: Que, para la resolución del recurso planteado basado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, es preciso recordar en qué casos debe ser admitida y, conforme lo ha señalado la Excelentísima Corte Suprema en sentencia del 02 de mayo de 2013, en la causa rol 2095-2011: “Al respecto, debe precisarse que según las directrices fijadas por la doctrina y la jurisprudencia, la presente causal de invalidación del juicio oral y de la sentencia, concurre únicamente en los siguientes casos: a) cuando existe una contravención formal del



texto de la ley, es decir, cuando el juzgador vulnera de manera palmaria y evidente el texto legal; b) cuando se vulnera el verdadero sentido y alcance de una norma que sirvió de base y fundamento para la dictación de una sentencia; y c) cuando existe una falsa aplicación de la ley, situación que se verifica cuando el juzgador deja de aplicar una norma jurídica, cuando resulta pertinente su aplicación”.

Así, entonces, el recurso del demandante será acogido sólo si es posible observar que la justificación ofrecida por el recurrente permite concluir que la sentencia ha incurrido en una contravención formal, una errónea interpretación o una falsa aplicación de la ley.

TERCERO: Que, de conformidad con las normas que el actor estima que fueron infringidas por la sentencia que recurre, preciso es tener presente que es obligación del empleador acreditar los supuestos materiales que constituyen la causal que se invoca.

CUARTO: Que, la demanda fue desestimada por estimar la sentenciadora que los motivos en que se basa la solicitud de desafuero son infundados. Motiva tal aserto en que, en parte alguna se establece que la vigencia del mismo esté sujeto al cumplimiento de metas, de manera que la causal que esgrime la demandante en cuanto al vencimiento del plazo del contrato se contradice con el fundamento expuesto en cuanto a que la actora no dio cumplimiento a las metas que se habían impuesto, tanto así porque, aunque se señale que el cargo que ella desempeñaba ya no existe y, que sería el fundamento para concluir el contrato por vencimiento del plazo, lo cierto es que la propia demandante expresa que deberán buscar un reemplazante para cumplir las funciones que ella desempeñaba, de manera que la causal invocada no justifica la autorización para despedir que se solicita. Agrega a lo anterior que la jefatura directa de la actora estaba en conocimiento del estado de embarazo de la actora, desde que autorizó sus salidas para practicarse exámenes e ir al doctor, por lo que no resulta plausible que la demandada sólo se haya enterado del estado de



embarazo de la actora con la fiscalización de la de inspección del trabajo, de manera que se rechazará la demanda.

QUINTO: Que, a diferencia de lo precisado por en la sentencia recurrida, estos sentenciadores estiman que, 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.

SEXTO: Que, son hechos establecidos en la sentencia impugnada, en lo pertinente, 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 la 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.

SÉPTIMO: Que, sobre la base de los antecedentes reseñados precedentemente, la sentenciadora concluyó que el empleador no dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, en orden a solicitar en forma previa la autorización judicial para despedir a la trabajadora, de manera que, operando, en la especie, norma expresa, rechazó la demanda de desafuero intentada en estos autos.



OCTAVO: Que, conforme a lo expuesto, dilucidar la controversia importa precisar el sentido y alcance que debe darse a la disposición contenida en el artículo 201, la que a su vez se encuentra vinculada al precepto del artículo 174, ambas del Código del Trabajo, en cuanto esta última obliga al empleador a solicitar autorización judicial para poner término al nexo laboral habido con una trabajadora que se encuentra amparada por fuero maternal, tratándose, en la especie, de un contrato a plazo fijo.

NOVENO: Que el artículo 201 citado, en el inciso cuarto, dispone en lo pertinente que, si por ignorancia del estado de embarazo 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 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.

DÉCIMO: Que, esta norma presupone la manifestación de voluntad del empleador objetivando terminar la relación laboral que lo une con una trabajadora en estado de gravidez, circunstancia que debe necesariamente unirse con el conocimiento que el empleador haya tenido de dicho estado, especialmente en el caso de un contrato a plazo fijo, en que la data de vencimiento de la vinculación se conoce con antelación y en forma precisa por las partes y, cuyo advenimiento por sí solo, no puede constituir una forma de eludir la protección que asiste a la trabajadora embarazada, sino que ha de ser conocida por los tribunales quienes harán uso de la prerrogativa que le concede el artículo 174 del Código del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: 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.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, por consiguiente, al haberse desestimado la autorización judicial para desaforar basándose tanto en la extemporaneidad de la solicitud como en los objetivos del fuero, se ha incurrido en el error de derecho denunciado en el recurso en examen, consistente en la equivocada interpretación de los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo, de manera que el recurso de nulidad intentado por esta causal debe ser acogida, sin que por tanto sea necesario emitir pronunciamiento sobre el otro motivo de nulidad que esgrime el recurrente.

Por estas consideraciones y atento, además, con lo dispuesto en los artículos 477, 478 y 479 del Código del Trabajo, se declara:

1º.- Que, **SE ACOGE** el recurso de nulidad interpuesto por la abogada Xaviera Mencarini Solervicens, por su representado **AUTOMOTRIZ PORTILLO SUR LTDA.** y, consecuentemente se declara que es **NULA** la sentencia definitiva de fecha 10 de noviembre de 2020, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, recaída en la causa **RIT O-232-2020; RUC 20- 4-0253846-6**, eliminándose de la sentencia recurrida los considerandos undécimo, duodécimo y décimo tercero.

2º.- Que, atendido lo resuelto precedentemente y, lo dispuesto en el artículo 478 del Código Laboral, se reemplaza la sentencia en alzada, por la que se dicta a continuación, en forma separada y sin nueva vista.



Regístrese, notifíquese, insértese en la carpeta virtual y devuélvase.

Redactada por el abogado integrante Sr. Roberto Fuentes Fernández

Laboral Rol N°380-2021. (sac)



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Temuco integrada por Ministra Maria Georgina Gutierrez A. y Abogado Integrante Roberto Antonio Fuentes F. se previene que el Fiscal Judicial Juan Santana S. no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por encontrarse a ausente. Temuco, tres de mayo de dos mil veintiuno.

En Temuco, a tres de mayo 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>