

Santiago, ocho de noviembre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-482-2020, RUC 2040302276-5, del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, por sentencia de dieciocho de junio de dos mil veintiuno, se dio lugar a la demanda por desafuero maternal deducida por Alorma SpA en contra de doña Karina del Carmen Espinoza Aravena.

La demandada presentó recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Talca, mediante sentencia de tres de septiembre de dos mil veintiuno.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso 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 contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta, consiste en determinar “*el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto ella otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar o no hacerlo la desvinculación de un trabajador amparado por la inamovilidad o fuero*”.

Para la recurrente, la citada disposición contiene una facultad que el legislador entrega a la judicatura, que puede o no ejercer, por lo que no se trata de una norma simplemente descriptiva de requisitos objetivos que por concurrir posibilitan el despido de la mujer aforada, sin otra ponderación, puesto que deben valorarse los antecedentes probatorios rendidos durante el juicio, por cuanto se trata de una acción en la que prevalece la protección a la maternidad; razones por las que solicita la invalidación del fallo recurrido y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que, para la procedencia del recurso de unificación, es requisito fundamental que existan distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones



sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, por lo que se debe constatar si los hechos establecidos en el pronunciamiento recurrido, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados, son asimilables con los propuestos en los de contraste.

Así, la labor que corresponde a esta Corte, se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance de la norma que resuelve la controversia, enfrentada a una situación equivalente en una sentencia anterior, decidida en términos contrapuestos, interpretación que dependerá del marco fáctico asentado en cada caso.

Cuarto: Que, por lo señalado, es necesario consignar los hechos relevantes establecidos en la instancia, con incidencia en la materia de derecho propuesta:

1.- La demandada, doña Karina del Carmen Espinoza Aravena, fue contratada por la empresa demandante por tres meses a contar del 3 de agosto de 2020, para cumplir funciones administrativas.

2.- Mediante correo electrónico de 20 de octubre de 2020, la demandada informó su embarazo a la empresa, adjuntando el respectivo certificado médico.

3.- La demandante, según antecedentes tributarios aportados por el Servicio de Impuestos Internos, registra inicio de actividades el 10 de mayo de 2020, su última facturación fue el 20 de julio siguiente, carece de participación o intervención en otras sociedades y registra movimientos contables desde mayo a noviembre del mismo año, sin realizar actividades mercantiles posteriores a diciembre de 2020, mes en el que todos sus trabajadores fueron despedidos.

Quinto: Que sobre la base de estos hechos, la judicatura de la instancia dio lugar a la demanda, por cuanto fue deducida aún vigente la relación laboral y por concurrir sus supuestos de procedencia, ya que el artículo 174 del Código del Trabajo no exige la acreditación de elementos concomitantes, relacionados con la seguridad social o de protección a la maternidad.

La Corte de Apelaciones rechazó el recurso de nulidad deducido por la demandada, por cuanto la aplicación de la citada disposición no fue realizada en forma mecánica, porque fueron analizadas las circunstancias que permitieron ejercer la potestad judicial discutida.

Sexto: Que para confrontar el dictamen impugnado, la demandada acompañó seis sentencias de contraste, en las que se declaró, en forma similar, en lo que es fundamental, que el artículo 174 del Código del Trabajo contiene una



prerrogativa concedida a la judicatura “que supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a una trabajadora amparada por fuero laboral, sea que se trate de las causales subjetivas controvertibles o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga la acción de desafuero previa a la desvinculación al empleador”, incurriéndose en yerro “cuando en el ejercicio de tal facultad se limita a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de término de contrato de trabajo invocada en la demanda, esto es, el vencimiento del plazo acordado por las partes y, en razón de ello, se acoge la solicitud de desafuero. Lo anterior, conduce a concluir que se interpretó erradamente la referida norma legal. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada debió ser acogido y anulada la sentencia de base, toda vez que el juez de la causa al ejercer la facultad que otorga el mencionado precepto no ponderó correctamente las circunstancias del caso y la normativa aplicable”; por lo tanto, “la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a una trabajadora amparada por fuero materno, sea que se trate de las causales subjetivas o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga al empleador la acción de desafuero previa a la desvinculación”, por lo que “yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Coyhaique en el presente caso al estimar que concurren los supuestos previstos en el artículo 174 del Código del Trabajo en relación a lo dispuesto en artículo 159 N° 4 del mismo cuerpo legal, ya que la relación laboral consistía en un contrato de plazo fijo cuyo término se encuentra vencido y a resultas de lo cual, consideran que es procedente la solicitud de desafuero. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 174 del Código del Trabajo debió ser rechazado, toda vez que el juez de la causa al ejercer la facultad que otorga el mencionado precepto ponderó las circunstancias del caso y la normativa aplicable, proceso racional que lo condujo a desestimar la solicitud de desafuero”.

Séptimo: Que en estos autos se acreditó el fin de la actividad comercial de la empresa en la que prestó servicios la demandada, hecho ocurrido en diciembre de 2020, cuando fue despedida la totalidad de sus trabajadores, constatándose



que sus movimientos tributarios se registraron sólo entre mayo y noviembre, sin ejercer otra actividad societaria, información contable, empresarial y laboral que no fue conocida en las sentencias de contraste, deficiencia que motivó las decisiones contenidas en cada uno de los fallos acompañados, cuyos fundamentos medulares fueron transcritos, en los que además se probó la continuidad o permanencia del servicio o giro de las demandantes, por cuanto el desafuero fue requerido por establecimientos bancarios, comerciales y educacionales, y por la Dirección de Sanidad de la Armada de Chile, dirigiéndose además en contra de una trabajadora de casa particular contratada a plazo, en los que sólo se evidenció, para sostener la pretensión, la existencia de un vínculo temporal y el embarazo de las requeridas, dualidad que esta Corte consideró insuficiente para dar lugar a las demandas, porque no fue justificada la necesidad del despido, de acuerdo con la permanencia de la función convenida y la estabilidad del servicio que ejecutaban, advirtiéndose que se trata de hechos diversos a los comprobados en el fallo recurrido, porque los antecedentes tributarios y la ausencia de trabajadores, demostraron que en diciembre de 2020 la demandante dejó de explotar su objeto, fundamento claramente disímil que permite diferenciarlo de los acompañados y que obsta a la pretendida homologación.

Octavo: Que, tal como se indicó, para la procedencia de este recurso excepcional y de estricto derecho, se necesita que esta Corte se enfrente a una dispersión jurisprudencial, advirtiéndose que la impugnación propuesta no cumple este requisito expresamente reconocido en el artículo 483 del Código del Trabajo, razón suficiente para desestimarla.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada, en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Talca, de tres de septiembre de dos mil veintiuno.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°78.676-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich, Andrea Muñoz S., señor Diego Simpertigue L., y la abogada integrante señora Leonor Etcheberry C. Santiago, ocho de noviembre de dos mil veintidós.





HGQXCGHPWD

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

