

Puerto Montt, tres de marzo de dos mil veintidós.

Vistos:

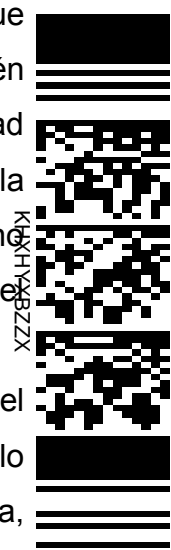
En autos Rit O-221-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, caratulados "Toralla S.A con [REDACTED], en procedimiento sobre desafuero laboral, la parte demandante deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva pronunciada con fecha once de agosto del año dos mil veintiuno, que rechaza con costas la demanda.

Aduce la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se ha dictado con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 174, 159 N° 4 y 5 y 160 del Código del Trabajo.

Explicita que la normativa laboral, no exige al empleador que acredite la concurrencia de otros hechos adicionales al vencimiento del plazo convenido en el contrato para que proceda el desafuero del trabajador; sin embargo, la sentenciadora da a entender que no bastaría con dicha circunstancia que se encuentra acreditada en juicio, y que además es confirmado en la propia sentencia; sino que considera exigible acreditar la necesidad del desafuero, lo que a juicio de la sentenciadora no es posible debido a que la empresa seguía cumpliendo labores operarias.

De esta forma, esgrime el recurrente, el Tribunal exige una justificación que la ley no mandata. Es cierto que el desafuero surge como un mecanismo de protección a las mujeres trabajadoras y que tiene respaldo constitucional por la protección del que está por nacer. Sin embargo, no es menos cierto -sostiene- que la empresa también tiene derechos amparados constitucionalmente, lo que se conoce como libertad empresarial, que se encuentra consagrado en los artículos 19 N° 21 y 19 N° 24 de la Constitución Política de la República; colisión de derechos fundamentales que no fueron mencionados en la sentencia, y que debió en una situación como esta aplicar el test de proporcionalidad.

Los vicios denunciados tienen influencia en lo dispositivo del fallo, porque si el tribunal hubiese interpretado correctamente el artículo 174 en relación con el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, hubiese llegado a una interpretación distinta, declarando que es procedente el desafuero de una trabajadora cuando vence el plazo



establecido en el contrato; y asimismo, aplicando el artículo 19 N°21 y N°24 de la Constitución Política de la República, debió realizar un test de proporcionalidad y, en virtud de éste, habría determinado que el desafuero era idóneo para el buen funcionamiento de la empresa.

En subsidio, promueve como segunda causal de nulidad la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, vicio que particularmente se manifiesta en la parte final del considerando octavo de la sentencia, al concluir que el desconocimiento de las funciones que realizaba la trabajadora por parte del testigo, jefe de recursos humanos, implica que sus funciones son permanentes y necesarias; siendo comprensible establecer directamente lo contrario, esto es que cuando una persona desconoce las funciones que realiza otra, es porque no son tan necesarias o importantes; porque si así lo fueren es evidente que el jefe de recursos humanos las conocería.

La influencia en lo dispositivo del fallo dice relación en identificar como acertado una afirmación errada, cual es, la necesidad de funciones.

Solicita que acogiendo el recurso de nulidad se dicte sentencia de reemplazo que acoja la demanda de desafuero laboral o, en subsidio se señale el estado al que deberá retrotraerse el proceso, con costas.

La audiencia del presente recurso se realizó el diez de febrero de 2022, a la que ambas partes asistieron evacuando sus alegatos.

CON LO EXPUESTO, OÍDAS LAS PARTES Y CONSIDERANDO:

Primero.- Que en relación a la primera causal de nulidad, el recurrente invoca una infracción a lo dispuesto en los artículos 174, 159 N°4 y N°5, y 160 del Código del Trabajo, así como la afectación a sus derechos constitucionales, en particular los reconocidos en el artículo 19 N°21 y N°24 de la Carta Fundamental.

Atendida la naturaleza jurídica de esta causal de nulidad, que implica la aceptación de los aspectos fácticos establecidos en la sentencia, recayendo la crítica únicamente en relación a las normas que en base a éstos ha debido aplicarse, y que en dicho ejercicio se hubieran dejado de aplicar, o se hubieran aplicado a una situación en que ello no correspondiera, o mediante una errada interpretación de las mismas. Respecto de las normas que se reputan infringidas, el artículo 174 del Código



del Trabajo establece que *“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.”*

La otra disposición legal cuya infracción se atribuye a la sentencia, artículo 159 del mismo Código, dispone en sus números 4 y 5 que:

“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

Nº4: Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de *plazo fijo no podrá exceder de un año.*

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Nº5.- *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.”*

Segundo.- Que lo que plantea el recurrente, en este caso, es que frente a un contrato destinado a expirar al momento de cumplirse el plazo pactado para ello, no es necesario que el empleador acredite más motivos que la existencia de dicho plazo para que el tribunal necesariamente deba acceder a la solicitud de desafuero. Por lo que la sentencia habría infringido tales disposiciones al haber requerido al empleado justificar que los servicios de la demandada no eran necesarios más allá de la fecha en que tal plazo se cumpliera.

Tercero.- Que sobre esta materia, y debido a que el artículo 174 del Código del Trabajo establece que el tribunal “podrá” autorizar el desafuero ante una solicitud fundada en la hipótesis del artículo 159 Nº4 o la de su Nº5, ha generado nutrida jurisprudencia, estableciéndose que no resulta obligatorio para el tribunal acceder a

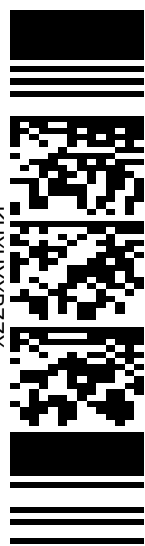


ello ante la constatación de una relación laboral sujeta a plazo, durante la cual la trabajadora adquiriera el fuero laboral por su embarazo, resultando necesario ponderar todos los elementos que se le presenten, para constatar que la solicitud de desafuero o la prescindencia de los servicios de la trabajadora no se origine de una discriminación o en circunstancias diversas al solo transcurso del plazo.

Que el sentido de dicha disposición es claro, al establecer que el tribunal tiene la opción de acceder o no a la solicitud de desafuero en estos casos, vale decir ante la existencia de un contrato de trabajo a plazo fijo durante cuya vigencia un trabajador o trabajadora adquiriera la condición de aforada; para lo cual no basta establecer solamente dichas circunstancias sino que debe valorar toda la prueba que redunde en una convicción sobre si es o no justificada la desvinculación, todo lo cual se refleja en la voz “podrá” empleada por el legislador, que perdería su sentido y eficacia si tal decisión fuera necesaria o vinculante para el tribunal.

Así, no existe vicio o defecto alguno en la sentencia que rechaza la solicitud de desafuero, cuando se aprecia que no existe razón o motivo que hubiera podido mover al empleador al término de la relación laboral, y en particular cuando los antecedentes permitan concluir que para el empleador eran necesarios los servicios de la trabajadora más allá de la fecha de vencimiento del contrato, que es lo que en este caso se estableció como elemento central para desestimar la solicitud de desafuero.

Cuarto.- Que lo anterior no es sino la aplicación de aquella jurisprudencia cristalizada que ya ha establecido la Excm. Corte Suprema en relación a estas mismas disposiciones y su correcta interpretación y alcances, en particular para garantizar la eficacia de la tutela inherente al fuero laboral. Así, el máximo tribunal ha determinado que *“desaforar a trabajadora embarazada es una facultad del juez a la que puede acceder o no en base a los antecedentes otorgados por las partes. La norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá”, la 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 tribunal, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas.*



En consecuencia, a la judicatura laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, 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; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental.

Una conclusión en sentido contrario, esto es, que la judicatura con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes (4 de abril de 2019, rol 3481-2018).

En el mismo sentido, la Excm. Corte Suprema ha indicado que la facultad de acoger solicitud de desafuero de trabajadora embarazada debe ejercerse analizando debidamente los antecedentes expuestos para ello: “Al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, 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; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede



judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.”

Así también lo ha resuelto en recursos rol 18947-2018, 47926-2016, 19354-2014, 5320-2014, 16896-2013, entre otros.

En consecuencia, la exigencia efectuada por la sentenciadora en cuanto a que la existencia de una situación en que los servicios de la trabajadora eran necesarios para el empleador más allá de la fecha de vencimiento del plazo que rige a su contrato, se encuentra precisamente dentro de aquello que correspondía ponderar para determinar si en este caso era o no pertinente la solicitud de desafuero.

Por lo anterior, no existe en la especie infracción de las normas legales invocadas por el recurrente.

Quinto.- Que tampoco se atenderá el fundamento sobre falta de aplicación a normas constitucionales que establecerían un derecho a favor de la empresa, en particular el artículo 19 N°21 y N°24 de la carta fundamental. En primer término, porque no se advierte de qué manera ha podido la sentencia infringirlas cuando ha dado aplicación a lo que dispone una ley expresa, en este caso el artículo 174 del Código del Trabajo en relación a su artículo 159 N°4 y N°5, de acuerdo a lo que ya se razonó. En seguida, porque una discusión sobre colisión de derechos fundada en que el artículo 174 del Código del Trabajo pudiera transgredir un precepto constitucional, supone ejercer un control de constitucionalidad de la ley, que excede el ámbito de competencias que puede ejercer esta Corte.

Además, las disposiciones de rango constitucional que se invocan se refieren al reconocimiento al derecho de propiedad y al derecho de ejercer una actividad económica lícita, a lo que no obsta la continuidad de la relación laboral de una trabajadora cuya estabilidad en el empleo está especialmente resguardada por medio del fuero, y aquellas destinadas a la protección de la maternidad y de los derechos del niño o niña que está por nacer, a los que también destina el constituyente especial atención.

Por todo lo anterior, será rechazado el recurso en lo que se refiere a la primera de las causales de nulidad.



Sexto.- Que en forma subsidiaria la demandante impugna la sentencia, basada en que infringiría las normas sobre apreciación de la prueba de conformidad a la sana crítica. En especial, por haber resuelto en forma contraria a las máximas de la experiencia, basado en que valoró la declaración del testigo don Saile Colin, Jefe de Recursos Humanos de la actora, quien manifestó desconocer los servicios de la demandada, como un elemento para estimar la necesidad de continuación de sus servicios y no como una razón para haber concluido que éstos eran prescindibles una vez vencido el plazo del contrato de trabajo, siendo lo último más lógico y apropiado como motivo de ese desconocimiento.

Séptimo.- Que, siguiendo el sentido del artículo 174 del Código del Trabajo, que establece una facultad para el tribunal en cuanto a conceder o no el desafuero, y que debe ejercerse valorando las pruebas que se alleguen al proceso para ello, como ya se indicó en los considerandos “Tercero” y “Cuarto” precedentes, debe en primer término concluirse que dicha prueba es de cargo del demandante de autos, quien debe justificar no solamente la condición de fuero de la demandada y la existencia de un contrato de plazo fijo, sino las razones por las cuales opte por su desvinculación, en este caso por medio de la no renovación de la vigencia de la relación laboral.

La carga de dicha prueba es exclusivamente del empleador, no solo por su calidad de demandante sino también porque sólo en éste debe determinarse si ha tenido o no razones para discontinuar la relación laboral.

Y al respecto, como se aprecia del considerando 5º de la sentencia recurrida, la prueba documental del actor se limitó a los antecedentes del contrato de trabajo y el embarazo de la demandada, y en cuanto a la testimonial solamente la testigo doña Saile Colin, quien manifestó que la demandada se desempeñaba como operaria de producción, en que seleccionaba choritos y que su contrato vencía el 5 de febrero de 2020 “en realidad presumo que es así. Los contratos son por tres meses y hasta el término de temporada. En la empresa hay diferentes labores que desarrollan los operarios”.

Que esta declaración de la testigo de manera alguna podía formar convicción en la sentenciadora, en cuanto a que los servicios de la demandada no pudieran ser



necesarios más allá de la fecha de expiración del contrato, que es el supuesto base establecido para justificar la no renovación del mismo.

En este sentido, la disquisición efectuada por el recurrente, en que la falta de conocimiento de la testigo sobre los servicios sea o no motivo para estimar que resulten necesarios, es del todo irrelevante pues, recayendo el peso de la prueba en el actor, la falta de conocimiento de los hechos por parte del testigo cuya declaración ha propuesto, no podría generar prueba alguna a su favor.

En suma, al restarle mérito a esa declaración la sentencia no ha infringido las máximas de la experiencia ni algún otro principio integrador de la sana crítica, reflejando únicamente que el demandante no logró satisfacer la exigencia de acreditación respecto de los hechos que debió establecer para que el tribunal acceda a su demanda.

De esta forma, la causal subsidiaria de nulidad será también rechazada.

En razón de todo lo expuesto, las disposiciones sustantivas señaladas y lo dispuesto en los artículos 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara que:

Se rechaza, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por don Ignacio Álvarez Vera en representación de la demandante Toralla S.A., contra la sentencia definitiva de fecha once de agosto de dos mil veintiuno, dictada por doña Carolina Emilia Pardo Lobos, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, la que no es nula.

Redacción del abogado integrante Christian Löbel Emhart.

No firman la Ministra doña Ivonne Avendaño Gómez y el Abogado Integrante don Christian Löbel Emhart, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por encontrarse con reposo médico la primera y haber cesado en su cometido el segundo.

Regístrese y devuélvase.

Rol Laboral N° 358-2021.





KHXHYBZZX

Proveído por el Señor Presidente de la Primera Sala de la C.A. de Puerto Montt.

En Puerto Montt, a tres de marzo de dos mil veintidós, 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 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.