

Santiago, veintisiete de marzo de dos mil veintitrés.

Vistos:

En autos Rit O-176-2021, Ruc 2140333932-3, del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, por sentencia de veintidós de octubre de dos mil veintiuno, se rechazó la solicitud de desafuero maternal deducida por la empresa Tu domicilio en un día SpA respecto de la trabajadora doña [REDACTED]

El actor dedujo en contra de dicho fallo recurso de nulidad fundado en las causales de la letra b) del artículo 478 y artículo 477 del Código del Trabajo, y una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, mediante sentencia de diez de febrero de dos mil veintidós, lo acogió por esta última causal y, en sentencia de reemplazo, dio lugar a la demanda, autorizándolo a poner término al contrato de trabajo celebrado con la demandada, por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido.

Respecto de dicha decisión, la demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que esta Corte lo acoja y dicte la sentencia de reemplazo que desestime el recurso de nulidad y la petición de desafuero, con costas.

Se ordenó traer estos autos a relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones referentes del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del juicio que la recurrente solicita unificar, dice relación con 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 fuero maternal”*.

Señala que es erróneo lo decidido por la Corte de Apelaciones de Talca en la sentencia de reemplazo, al estimar que basta que se verifiquen los elementos



objetivos que configuran la causal de caducidad del numeral 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, pues establece una facultad, entendida como el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas controvertibles o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas; opinión que contradice el criterio jurisprudencial sostenido por esta Corte en las sentencias dictadas en los autos roles números 33.779-2017 y 3.481-2018, cuyas copias acompaña para su contraste.

Solicita se acoja su recurso y acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, se dicte un fallo de reemplazo en los términos señalados.

Tercero: Que la decisión impugnada resolvió la controversia argumentando que *“...el contrato de trabajo que liga a las partes, fue suscrito a plazo fijo que terminaba el 30 de abril de 2.021 y que durante la vigencia del vínculo, la trabajadora acreditó que estaba embarazada y por ende, gozaba de fuero maternal que establece el artículo 201 del Código del Trabajo”*.

Continúa señalando que *“...por disposición del artículo 174 del Código Laboral...para poner término al contrato de trabajo de una persona sujeta a fuero, deberá pedirse previamente autorización al juez competente, en los casos de la causal del N° 4 del artículo 159 del Código precitado, entre otras y que se refiere al vencimiento del plazo convenido en el contrato”*, concluyendo que *“...en el caso de autos, se acreditó el vencimiento del plazo de vigencia del contrato de trabajo, por lo que procede acoger la demanda”*.

Cuarto: Que las sentencias acompañadas para la comparación de la materia de derecho propuesta, expresan, en síntesis, que de la lectura del artículo 174 del Código del Trabajo 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 controvertibles o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas, concluyendo que, en consecuencia, a la judicatura 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 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 ya la luz de la normativa nacional e internacional.



Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre el recto sentido y alcance de la prerrogativa contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto otorga a la judicatura del trabajo la facultad para autorizar el despido de una trabajadora amparada por fuero, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en la orientación correcta.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente lo ya resuelto por esta Corte en las sentencias acompañadas al recurso, cuyos razonamientos se comparten.

Al efecto, corresponde señalar 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, y 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 2 y 3 del artículo 1 y en los números 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y en nuestra legislación laboral, en lo que interesa, esto es, coligado a la preservación del empleo, 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 de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial.

La doctrina define el 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, la que puede ser otorgada 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 el artículo 160 del citado código.

Séptimo: Que 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 regla 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.

Octavo: Que, 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.

Noveno: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Talca cuando al dictar la respectiva sentencia de reemplazo, por haber acogido el recurso de nulidad que dedujo el empleador y ejerciendo la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no pondera las circunstancias del caso y la



preceptiva aplicable, limitándose 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.

Décimo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido, por lo mismo, el de nulidad deducido en contra de la sentencia de base corresponde que sea desestimado.

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 parte demandada respecto de la sentencia de diez de febrero de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca, y se declara que se **rechaza** el recurso de nulidad que interpuso la parte demandante contra la sentencia de base de veintidós de octubre de dos mil veintiuno, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, en autos rit O-176-2021, ruc 2140333932-3, por lo tanto, cobra pleno vigor en cuanto desestimó la solicitud de desafuero maternal deducida por la empresa demandante.

Acordada con el **voto en contra** de los ministros **Sr. Blanco y Sr. Simpértigue**, quienes estuvieron por rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia deducido, sobre la base de las siguientes razones justificativas:

1°.- Que para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, se debe tener presente que la judicatura del fondo tuvo por acreditado que la trabajadora ingresó a prestar servicios para la demandante el 4 de enero de 2021, suscribiendo un contrato a plazo fijo, con vigencia hasta el 30 de abril del mismo año; y que con fecha 4 de marzo de 2021, comunicó a su empleador su estado de gravidez, presentando el respectivo certificado médico. Finalmente, la empresa presentó la solicitud de desafuero el mismo día de término de la relación laboral.

2° Que, en estas condiciones, a juicio de los disidentes, habiéndose establecido, como hechos de la causa, la celebración de un contrato a plazo fijo en la fecha indicada, esto es, al inicio del año calendario, que coincide con el periodo estival, no yerra la judicatura al dar lugar a la solicitud de desafuero, pues, si bien el citado artículo 174 del estatuto laboral utiliza vocablos que aluden a que la norma que regula el referido instituto establece una potestad para el tribunal, la



construcción de la decisión, a partir de un proceso argumentativo, debe comprender el examen de los antecedentes probatorios incorporados en la etapa procesal pertinente, incluyéndose las condiciones que han constituido y que configuran el origen del vínculo laboral, lo que ocurrió en la especie, no existiendo argumentos, en el caso concreto, para extender la relación laboral por un periodo superior al acordado previamente por las partes.

Regístrese y devuélvase.

N° 8.385-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Diego Simpértigue L., Ministra Suplente señora María Carolina Catepillán L., y la abogada integrante señora Carolina Coppo D. No firma el ministro señor Blanco y la ministra suplente señora Catepillán, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica el primero y por haber terminado su periodo de suplencia la segunda. Santiago, veintisiete de marzo de dos mil veintitrés.



En Santiago, a veintisiete de marzo de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

