

Santiago, diecinueve de mayo de dos mil veintitrés.

Visto:

En estos autos RIT O-18-2021, RUC 2140325059-4, del Juzgado de Letras de Molina, por sentencia de quince de octubre de dos mil veintiuno se rechazó la demanda de desafuero interpuesta por la empresa Dole Chile S.A., decisión que buscó invalidar a través de un recurso de nulidad el que, mediante fallo de veintisiete de dos mil veintiuno, fue acogido por la Corte de Apelaciones de Talca y, en el de reemplazo, dio lugar a la solicitud, autorizando poner término al contrato de doña Yolanda Fabiola Valenzuela Figueroa.

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

Se ordenó traer estos 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 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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones sobre el asunto de que se trate y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del juicio dice relación con determinar la correcta interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo, en el sentido si la referida disposición otorga a la judicatura una facultad para autorizar o no la desvinculación de una trabajadora, amparada por fuero maternal.

Sostiene que la sentencia que impugna incurrió en un error al considerar exclusivamente el elemento objetivo del vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo para hacer lugar la solicitud de desafuero, afirmando, según las sentencias de contraste que acompaña, que el artículo 174 del Código del Trabajo otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar la desvinculación de un trabajador amparado por la inamovilidad o fuero, pudiendo valorar otros antecedentes diversos a aquellos que se contienen en la norma.

Tercero: Que la decisión impugnada resolvió la controversia argumentando, en síntesis, que habiéndose acreditado que la naturaleza de la relación laboral habida entre las partes fue de carácter temporal, por obra o faena,



configurándose los presupuestos contemplados en el artículo 159 N° 4 del estatuto laboral, es procedente la petición de desafuero.

Cuarto: Que en la sentencia de contraste pronunciada por esta Corte en los autos rol N° 18.467-2016, se resolvió que *“conforme lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo...aparece que la regla general en materia de despido de trabajadores aforados, es la imposibilidad de desvincular a un dependiente protegido por fuero laboral, si así no fuera, la tutela perdería eficacia y la excepción está constituida por el despido, caso en el cual se requiere obtener, de modo previo, también en procura de la efectividad de la protección, la autorización del juez..”*, agregando que *“...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 controvertibles o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas. En ambos casos, el sentenciador está imbuido de la misma facultad; en otros términos, tanto a propósito de las causales subjetivas como de las objetivas, corresponde al juez examinar los antecedentes incorporados al proceso, de acuerdo a las reglas que le hayan sido dadas por el legislador al efecto, en la especie, sana crítica, para decidir en sentido positivo o negativo”*.

Finalmente, se concluye que *“...la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina la necesidad de ponderar los antecedentes del caso para proceder al rechazo o confirmación del desafuero, sin que el juez pueda limitarse a un ejercicio mecánico de constatar la causal respectiva para probar al trabajador de la protección que le ha conferido el legislador”*.

En el mismo sentido se pronuncia el fallo de esta Corte dictado en la causa rol N° 33.779-2017.

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 en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse en consideración 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 el legal, en lo que interesa, esto es, coligado a la preservación del empleo, se encuentra consagrada 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 norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte de la judicatura, 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, al tribunal 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 la ley 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 al acoger el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de base y, en fallo de reemplazo, ejerciendo la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no ponderó 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 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 veintisiete de diciembre de dos mil veintiuno, dictada por la Corte de Apelaciones



de Talca, la que **se anula** y en su lugar **se declara** que se **rechaza** el recurso de nulidad que interpuso la parte demandante contra la sentencia de instancia de quince de octubre de dos mil veintiuno, emanada del Juzgado de Letras de Molina, en autos RIT O-18-2021, RUC 2140325059-4, la que cobra pleno vigor en cuanto desestimó la solicitud de desafuero maternal deducida por la empresa Dole Chile S.A.

Regístrese y devuélvase.

N° 3.653-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., ministro suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y el abogado integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma la Ministra señora Muñoz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios. Santiago, diecinueve de mayo de dos mil veintitrés.



BXHEXFJNYXJ

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

