

Vim
C.A. de Valparaíso

Valparaíso, tres de octubre de dos mil veintidós.

VISTO:

En causa RIT O-14-2022, doña Lía Marión Aguilera Valenzuela, abogada, en representación de la demandada, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha veinte de junio del presente año, dictada por la Jueza suplente del Juzgado de Letras de Limache, doña Andrea Muñoz Saavedra, que acogió la demanda deducida por la Ilustre Municipalidad de Limache, autorizándola para poner término al contrato de trabajo de doña [REDACTED], en virtud de la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, debiendo cada parte pagar sus costas.

Funda el recurso en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Solicita que anule la sentencia y se dicte la correspondiente de reemplazo, rechazando la demanda de desafuero deducida por la Ilustre Municipalidad de Limache en contra de doña [REDACTED], con costas.

CONSIDERANDO:

1°) Que la recurrente –luego de referirse a los antecedentes del juicio y los hechos que se tuvieron por acreditados en el considerando sexto de la sentencia-, sustenta la causal de nulidad invocada, en la infracción manifiesta del artículo 174 del Código del Trabajo. Reproduce los fundamentos séptimo y octavo del fallo, lo mismo que el inciso primero de la mencionada norma, y manifiesta que ella es clara en señalar la prohibición para el empleador de poner término al contrato de un trabajador amparado por fuero laboral sin la respectiva autorización del juez competente. Agrega que “entendiendo que la desvinculación de una trabajadora amparada por fuero maternales excepcionalísima, dentro de la regulación del procedimiento de desafuero, se confiere al juez “la facultad para concederlo o no”, debiendo ponderar las circunstancias del caso concreto. En efecto, el artículo 174 del Código del Trabajo señala que en caso de concurrir alguna de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 o las del artículo 160, el juez



“podrá” conceder la autorización para despedir a la trabajadora aforada, vocablo que hace alusión al ejercicio de una facultad de acuerdo al examen del asunto, para lo cual el sentenciador debe considerar los antecedentes que se invoquen, no bastando al efecto la simple constatación mecánica de una situación de hecho, como lo es el vencimiento del plazo convenido en el contrato.” (Sic). Expresa que si bien el legislador ha permitido que se autorice el término de servicios de una trabajadora en estado de maternidad por el vencimiento del plazo convenido, ello no significa que la sola invocación del plazo sea argumento suficiente para que se conceda la misma. Cita jurisprudencias de la Excma. Corte Suprema.

2°) Que la causal de nulidad invocada es aquella que contempla el artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis, esto es, por haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Acerca de esta causal, como siempre se ha dicho, los hechos establecidos por el tribunal resultan inamovibles; a consecuencia de ello, la revisión de la norma legal que se denuncia infringida –el artículo 174 del mencionado texto legal-, ha de serlo, de manera obligatoria, respecto únicamente de esos hechos.

3°) Que la sentencia recurrida, en su considerando quinto, tuvo por establecidos los siguientes hechos, que no fueron controvertidos:

1. Con fecha 1 de enero de 2022 –erradamente datado como 2021-, la demandada ingresó a prestar servicios, bajo subordinación y dependencia de la demandante –la Ilustre Municipalidad de Limache-, siendo sus funciones las de desempeñar trabajos para hermohear la comuna, despejar ramas del alumbrado público, cortar pasto y limpiar calles no concesionadas.

2. La duración del contrato de trabajo era a plazo fijo, hasta el 15 de marzo de 2022.

3. La demandada se encuentra embarazada.

4°) Que a continuación, en el fundamento sexto, tuvo por acreditados los siguientes hechos, luego de valorar la prueba rendida en juicio -y que en cada caso indica-, conforme a las reglas de la sana crítica:

a) La fecha probable del parto es el 29 de agosto de 2022.

b) La demandada tomó conocimiento de su estado de embarazo en enero de 2022 y lo comunicó a la demandante.

c) La remuneración pactada era de \$ 420.000 mensuales.



d) Las funciones para las que fue contratada la demandada, son temporales.

e) La decisión de no renovar el contrato de trabajo por parte de la demandante, se debió a que las funciones para las que aquella fue contratada, hoy no son necesarias y no se cuenta con disponibilidad presupuestaria.

5°) Que la sentenciadora, en la motivación séptima del fallo, razona:

“**SÉPTIMO:** Que en el caso de marras nos encontramos ante un contrato a plazo fijo respecto de una trabajadora que goza de fuero maternal. Al respecto consta en el contrato que la fecha de término se cumplió el 15 de marzo de 2022, de manera que concurre la causal objetiva de terminación, esta es, el cumplimiento del plazo convenido. Además de ello, se ha acreditado que las funciones para las que fue contratada no eran necesarias luego de cumplido dicho plazo, desde que la única prueba existente corresponde a la declaración testimonial rendida por la demandante, testigo que a juicio del tribunal resulta creíble atendido que su declaración resulta coherente con el resto de las probanzas, no se advierte algún interés en el resultado de este juicio ni algún ánimo en contra de la demandada, razón por la cual su declaración resulta suficiente para formar convicción en el tribunal respecto a dicho punto, sumado al hecho que por tratarse de un servicio público se requiere de disponibilidad presupuestaria para contratar y extender la contratación fuera de los plazos establecidos en el contrato de trabajo, de modo que se concluye que concurre la causal invocada por el actor.” (Sic)

6°) Que el inciso primero del artículo 174 del Código del Trabajo, prescribe:

“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.”

Por su parte, el inciso primero del artículo 201 del mismo cuerpo legal, dispone:

“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.”



7°) Que de lo expuesto precedentemente, aparece que las normas de los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo eran las llamadas a resolver la materia objeto de discusión, en cuanto la segunda de ellas confiere un fuero laboral a la trabajadora embarazada, y la primera dispone que en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no puede 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, dándose precisamente en la especie la situación del artículo 159 N° 4 del Código Laboral, al haber unido a las partes un contrato de trabajo a plazo fijo, pero el tribunal, para hacer uso de dicha facultad, no solo tuvo en vista esta circunstancia objetiva, sino que además, el hecho que las funciones para las que fue contratada la demandada, ya no eran necesarias luego de cumplido el plazo del contrato, sumado al hecho que por tratarse de un servicio público, se requiere de disponibilidad presupuestaria. Por consiguiente, no resulta efectivo el reproche que formula la recurrente, al sostener que: “si bien el legislador ha permitido que se autorice el término de servicios de una trabajadora en estado de maternidad por el vencimiento del plazo convenido, ello no significa que la sola invocación del plazo sea argumento suficiente para que se conceda la misma.” (Sic), desde que, como puede verse, no fue ese el único argumento para acceder a la pretensión de la parte demandante.

8°) Que conforme a lo expuesto, la conclusión a la que llega el tribunal no merece reproche alguno y al no haberse infringido la norma del artículo 174 del Código del Trabajo, solo cabe desestimar el recurso de nulidad interpuesto.

Por estas consideraciones y conforme con lo dispuesto en los artículos 477, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la abogada doña Lía Marión Aguilera Valenzuela, en representación de la demandada, en contra de la sentencia definitiva de fecha veinte de junio del presente año, dictada por la Jueza suplente del Juzgado de Letras de Limache, doña Andrea Muñoz Saavedra, declarándose que ella no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro Sr. Carrasco.

RIT N°O-14-2022.



POXXXBXMRRXP

N°Laboral-Cobranza-481-2022.



PCXXXBXM/RXP

Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso integrada por los Ministros (as) Alvaro Rodrigo Carrasco L., Silvana Juana Aurora Donoso O. y Ministra Suplente Claudia Elena Parra V. Valparaíso, tres de octubre de dos mil veintidós.

En Valparaíso, a tres de octubre 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.