

Santiago, diecinueve de marzo de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-108-2022, RUC 2240421506-3, del Primer Juzgado de Letras de Rengo, por sentencia de quince de diciembre de dos mil veintidós, se rechazó la demanda de desafuero maternal.

La demandante dedujo recurso de nulidad invocando la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; y una sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua, por decisión de fecha cinco de abril de dos mil veintitrés, lo rechazó.

Respecto de este último pronunciamiento la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto 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 de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que las materias de derecho respecto de las cuales la recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consisten en *“Primero: En cuanto a la normativa aplicable a que se encuentran sometidas aquellas personas que prestan servicios a organismos del Estado, bajo la calidad de contratos transitorios, honorarios o compras de servicio y que se encuentran en estado de embarazo. Esto pues, existen diversas interpretaciones en el sentido de señalar que son de carácter transitorio, acogiendo la demanda de desafuero maternal. Segundo: El legítimo sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo. Esta parte solicita unificar y a precisar el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto al juez del trabajo una facultad para autorizar -o no hacerlo- la desvinculación de una trabajadora amparada por fuero y se acoja , dictando sentencia de reemplazo de unificación de jurisprudencia que haga lugar a la demanda de desafuero maternal”*.



Reprocha que la demandada asumió una contrata de reemplazo entre el 01 al 30 de junio de 2022, informando su estado de gravidez el 08 de abril del mismo año, de lo queda de manifiesto que la naturaleza jurídica del vínculo y la temporalidad acotada da cuenta que la institución demandante no cuenta con los recursos necesarios para mantener en el tiempo el contrato cuyo financiamiento se encontraba presupuestado para labores específicas, atinentes al reemplazo de funcionarios y sólo hasta el vencimiento del plazo y, la actora con el único objeto de cumplir con la legislación laboral mantiene la contratación a la espera de la autorización conforme al artículo 174 del Código del Trabajo.

Tercero: Que la sentencia de la instancia dio por acreditado que la demandada comenzó a prestar servicios para la demandante en enero de 2021 y, no como se indica en el libelo, por lo que no se trata de una única contratación ni de una puntal por un período determinado, sino que de una sucesión de contrataciones que se ha prolongado en el tiempo, que descarta la hipótesis fáctica sustentada por la actora, lo que le brinda el derecho a permanecer en sus funciones o, a lo menos, una legítima expectativa de renovación por el período en que se encuentra protegida por el fuero maternal, considerando que la legislación protege la maternidad a fin de evitar la desvinculación de su fuente laboral sin causa justificada, y, en tal virtud, rechazó la autorización de desafuero.

Cuarto: Que, por su parte, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante basado en la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Como fundamento de la decisión, se señaló que es posible constatar que la recurrente sólo se limita a hacer su propia valoración de la prueba, la que puede ser legítima, pero se contradice al sostener que el contrato a honorarios que ligaba a la trabajadora con el Servicio era entre el 01 junio de 2022 y el 30 de junio de 2022, pero luego afirma en su demanda, -al igual que el recurso- que tomó conocimiento que la trabajadora se encontraba embarazada, con fecha 8 de abril de 2022, esto es, fuera e incluso antes del período que señala como vigente del contrato, lo cual desde ya permite acceder plenamente a lo resuelto por el tribunal, en cuanto a que esa sola circunstancia permite tener por acreditado que la trabajadora prestaba funciones en otros períodos diversos a los señalados, e incluso más, el contrato que hace mención da cuenta que se celebró sabiendo que la trabajadora estaba embarazada, lo que unido a los documentos presentados y que dan cuenta de otros períodos trabajados, hacen coincidir con el juez en que tales circunstancias le brinda el derecho a permanecer en sus funciones o, a lo menos, una legítima expectativa de renovación por el período en que se encuentra protegida con fuero maternal, sumado a la protección de la vida e integridad física



de la trabajadora y de su hijo (a), conforme al artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que en su artículo 5 excluye de las causas justificadas para poner término a las relaciones de trabajo las ausencias por licencia de maternidad y las responsabilidades familiares.

Agregó que la protección del fuero maternal ha sido reconocida por la Contraloría General de la República a través de diversos dictámenes, para funcionarias suplentes, bajo contrata de reemplazo o que cumplen funciones habituales amparadas en un contrato a honorarios que se desempeñan en un órgano de la administración del Estado, debiendo recordarse lo prescrito en el artículo 174 del Código del Trabajo y en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, que disponen la protección de la maternidad y del que está por nacer, concepción amplia que encierra el doble propósito de otorgar inamovilidad de la madre en el empleo y procurar los recursos para sustentar los gastos de vida tanto de ella como de su hijo.

Quinto: Que para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, sean claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte, se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Sexto: Que realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados en la motivación precedente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que los fallos que han servido de sustento al recurso extraordinario en análisis no cumplen con el requisito de presentar una concepción o planteamiento jurídico disímil, en una situación fáctica análoga, y que denote una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

En efecto las sentencias que la parte recurrente acompañó, son las dictadas por esta Corte en los antecedentes roles N° 20.780-2018 y 18.947-2018, y por la de Apelaciones de Rancagua en la causa rol N° 80-2017.

En la primera se invocó como materia de derecho determinar que el finiquito suscrito entre las partes carece de efectos liberatorios de la responsabilidad que le cabe al empleador por la enfermedad que afecta al actor, por cuanto, a la fecha de



su suscripción, no tenía conocimiento de la calificación efectuada por el órgano pertinente, que estableció un grado de incapacidad de 27,5%, el cual fue rechazado porque la sentencia impugnada carece de interpretación o pronunciamiento sobre aquella materia que habilite para su comparación.

En la segunda se resolvió que la norma prevista en el artículo 174 del Código del Trabajo concede a la judicatura laboral la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer 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 que señala; agregando que una conclusión en sentido contrario, esto es, que debe necesariamente acogerse la solicitud de desafuero una vez verificada 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 en sede judicial, el que podrá ser positivo o negativo dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

En tanto que la última no puede ser considerada, puesto que se adjuntó sin haberse acreditado su calidad de ejecutoriada mediante el certificado por parte del tribunal que la dictó, razón por la cual no es posible realizar el ejercicio de homologación.

Séptimo: Que, de lo expuesto, queda de manifiesto que los fallos acompañados por la recurrente no contienen una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, toda vez que el primero se refiere a una materia diversa a las sustentadas, el tercero no reúne los requisitos para efectuar el ejercicio de comparación y, el segundo, razona en el mismo sentido que la sentencia impugnada, esto es, en torno a la potestad jurisdiccional de examinar los antecedentes incorporados al proceso, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, para decidir en sentido positivo o negativo, respecto a la solicitud de desafuero; no cumpliéndose con el presupuesto contemplado en el inciso 2° del artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de cinco de abril de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua.



Regístrese y devuélvase.

Rol N° 85.185-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Diego Simpertigue L., y los abogados integrantes señores Eduardo Morales R. y Ricardo Abuaud D. No firman los abogados integrantes señores Morales y Abuaud, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por ambos haber cesado en sus funciones. Santiago, diecinueve de marzo de dos mil veinticuatro.



null

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

