

Rancagua, cinco de abril de dos mil veintitrés.

Vistos:

Comparece el abogado don Carlos Hinojosa Moraga en representación de la demandante Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, quien deduce recurso de nulidad contra la sentencia definitiva dictada con fecha quince de diciembre de dos mil veintidós, por el Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Rengo, en sus antecedentes RIT O-108-2022, que resuelve:

I.- Que SE RECHAZA la demanda de desafuero maternal interpuesta por el SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS en contra de doña SILVIA FABIOLA NUÑEZ JAÑA.

II.- Que no se condena en costas a la demandada, por tener motivo plausible para litigar.

Funda su recurso en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

En la audiencia de la vista del recurso, los abogados de las partes alegaron por las pretensiones de sus mandantes, hechas valer en este proceso. Finalizadas las exposiciones de aquellos, se puso término al debate, quedando la causa en estado de alcanzar acuerdo, y producido éste, se procede a dictar el siguiente fallo.

Considerando:

1º: Que, como antecedente previo al estudio de la causal de nulidad invocada, resulta importante destacar que la demandante interpone demanda laboral de desafuero maternal, en procedimiento de aplicación general, en contra de doña SILVIA FABIOLA NUÑEZ JAÑA, indicando que la demandada ha prestado servicios para su parte, en el cargo de Técnico Paramédico en calidad CONTRATA DE REPLAZO, para el SAMU OHIGGINS, entre el 01 junio de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022 (sic), como reemplazo de funcionario. En este contexto, tomó conocimiento que se encontraba embarazada, con fecha 8 de abril



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JEBTXEYRNMP

del año pasado, quedando protegida por el fuero maternal que franquea la ley. Agrega que la contratación de la demandada es a plazo fijo y, por tanto, corresponde que se acceda al desafuero maternal, autorizando que se despida a la demandada por vencimiento del plazo para la prestación de sus servicios, sobre todo teniendo en consideración que no cuentan con el financiamiento ni los recursos para mantener su contratación.

2°: Que, en cuanto al motivo de nulidad alegado por la demandante, esto es, la infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, previsto en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, indica que la disputa se centró en determinar la vigencia de la relación laboral, ya que su parte alegó que ella era desde el 01 junio de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022, en tanto que el Tribunal determinó que dicha relación era desde el mes de enero del año 2001 en adelante, sin embargo su parte acompañó el certificado de Resolución exenta N°432, sobre Designación de Contrata de reemplazo, registrada el 6 de julio del 2022, y, la cual queda de manifiesto que se trata de una relación a contrato a plazo fijo la cual se va extendiendo si es que la funcionaria a la cual reemplaza vuelve o no de su inasistencia justificada, cuestión que ocurre en este caso, además que los otros contratos previos lo fueron por periodos acotados y de forma discontinuos.

3°: Que, respecto al motivo de nulidad invocado, cabe precisar que la causal alegada ataca el proceso de reflexión que ha utilizado el juez para llegar a su conclusión o decisión. En efecto, el sistema de valoración de la prueba basado en la sana crítica descansa en un método racional, donde el juez, sin perjuicio que no tiene prefijados el peso, ponderación y jerarquización de los medios de prueba, no es absolutamente libre para decidir, puesto que se encuentra limitado conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, por las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos o técnicos. Por lo tanto, al cuestionarse por el recurrente el proceso de valoración de la prueba llevado adelante por el sentenciador del grado, debe indicar, como



sostenidamente lo ha señalado esta Corte, cuál de las reglas referidas ha sido infringida, cómo lo han sido y cuál es su influencia en lo dispositivo del fallo.

4°: Que, del análisis del recurso es posible constatar que el 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 las fechas 01 junio de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022, pero luego afirma en su propia demanda,- al igual que el mismo recurso - que tomó conocimiento que la trabajadora se encontraba embarazada, con fecha 8 de abril del año 2002, esto es fuera, e incluso antes, del período que señala como vigente del contrato, lo cual desde ya permite acceder plenamente lo resuelto por el Tribunal, en cuanto a que esa sola circunstancia permite tener por acreditado que la trabajadora prestaba funciones para la demandante en otros períodos diversos a los por él señalados, e incluso más, el contrato que hace mención el demandante da cuenta que éste se hizo 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, lo que sumado a la 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.

5°: Que, además, cabe recordar que la sana crítica sólo puede verse conculcada en la medida que el juez del grado incurra en una franca infracción a los principios y pautas del correcto entendimiento y de la lógica, mas no cuando el reproche se sustenta en discrepancias con el proceso de apreciación de la prueba, que es lo que denuncia el recurso, pues se limita a cuestionar la ponderación de la prueba testimonial y documental que realiza el juez de la instancia.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JEBTXEYRNMP

En este sentido, dado el carácter extraordinario y de derecho estricto del recurso de nulidad, resulta indispensable que el recurrente explique, con la suficiencia necesaria, la manera en que el proceso de valoración expresado en la sentencia, infringe, en concreto, aquellas razones jurídicas, simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia que debió considerar el sentenciador al ponderar las probanzas de autos, único supuesto que permitiría a esta Corte avocarse a la revisión del proceso reflexivo que orientó la decisión que se ha impugnado, lo que no se cumple en la especie, pues el recurso no explica ni desarrolla de manera clara, la forma en la que la sentencia infringiría las reglas de la sana crítica, sino que simplemente postula una ponderación diversa de la prueba, lo que no basta para configurar la causal en comento.

6° Que por último, la situación fáctica presentada en autos se encuentra permanentemente presente en los diversos órganos del Estado, lo que ha llevado a la Contraloría General de la República a dictar diversos dictámenes destinados a resolver administrativamente la cuestión planteada y que para la institución pública es vinculante. A modo ejemplar, con fecha 21 de agosto de 2018 dicha institución redactó el Dictamen N°020921N18, por el cual las funcionarias públicas suplentes y aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo (como el presente caso) están amparadas por el fuero maternal durante todo el tiempo que contempla el artículo 201 del Código del Trabajo, norma incorporada en el Libro II, Título II sobre protección a la maternidad y aplicable en la especie por expresa disposición del artículo 89 inciso segundo de la Ley 18.834. De igual forma, se pronuncia el Dictamen N°14.498 de fecha 30 de mayo de 2019, que reconoce por el órgano contralor que existen funcionarias que, en la práctica, cumplen funciones habituales amparadas en un contrato a honorarios, situación que se da por un hecho que no les es imputable, como es “la rigidez de la normativa de la Administración, que restringe la cantidad de cargos con que cuenta el servicio contratante para desarrollar sus funciones usuales”.

7°. Que, la adecuada resolución del asunto controvertido exige recordar que el artículo 194 del Código del Trabajo, bajo el epígrafe “De la Protección a la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JEBTXEYRNMP

Maternidad”, perentoriamente prescribe: “La protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellos los servicios de la administración pública (...)”. El precepto transcrito tiene su origen constitucional en el artículo 19 N°1, inciso segundo de la Constitución Política de la República, en cuanto encomienda a la ley proteger la vida del que está por nacer, concepción amplia que encierra el doble propósito del fuero maternal, esto es, la inamovilidad de la madre en el empleo y procurar los recursos para que madre e hijo sustenten sus gastos de vida. Es así, como el deseo de la autoridad debe ceder frente a la aplicación de las reglas protectoras de la maternidad porque éstas, asimismo contenidas en el artículo 10 N°2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, ratificado por Chile y publicado en el Diario Oficial de 27 de mayo de 1989, guardan concordancia con la protección de las trabajadoras que gozan de fuero maternal, finalidad que ciertamente ha de prevalecer. En este sentido ha fallado recientemente la Tercera Sala de la Excm. Corte Suprema en los autos rol 21.754-2021 y anteriormente en los autos rol 4.067-2003, al afirmar que “... si la trabajadora ha estado sujeta a múltiples, sucesivos y reiterados contratos de trabajo a plazo fijo, su embarazo no es justificación suficiente para autorizar su despido por cuanto dicha autorización es facultativa, resultando digno de mayor protección la vida del que está por nacer y la estabilidad en el empleo de la futura madre trabajadora”.

Por lo considerado y lo dispuesto en los artículos 474, 478 a 482 y siguientes del Código del Trabajo, se, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado don Carlos Hinojosa Moraga en representación de la parte demandante Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O’Higgins, contra la sentencia definitiva dictada con fecha quince de diciembre de dos mil veintidós, por el Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Rengo, en sus antecedentes RIT O-108-2022, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Fiscal Judicial Sr. Álvaro Martínez Alarcón.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JEBTXEYRNMP

Rol Corte 992-2022 Laboral.

Se deja constancia que esta sentencia no reúne los presupuestos del Acta 44-2022 de la Excma. Corte Suprema para ser anonimizada.

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Rancagua integrada por Ministra Marcela De Orue R., Fiscal Judicial Alvaro Javier Martinez A. y Abogado Integrante Alberto Salvador Veloso A. Rancagua, cinco de abril de dos mil veintitres.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JEBTXEYRNMP