

Santiago, catorce de julio de dos mil veinte.

**Vistos:**

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción de sus fundamentos octavo a décimo tercero, que se eliminan.

**Y se tiene en su lugar y, además, presente:**

**Primero:** Que doña Verónica González Negrete, deduce recurso de protección en contra de la Municipalidad de Santiago, por el acto ilegal y arbitrario consistente en la notificación del Ord. N° 2 de 11 de junio de 2019, por medio del cual se le informó que el contrato de trabajo que mantenía con el Municipio expiraba el 31 de agosto de 2019, en circunstancias que a esa fecha se encontraba embarazada y, por lo tanto, amparada por el fuero maternal consagrado en el artículo 201 del Código del Trabajo; acto que, según acusa, constituye una vulneración a los derechos y garantías establecidos en los numerales 1, 2, 16 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en virtud de los motivos que desarrolla extensamente en el libelo. Pide, en definitiva, acoger el recurso y que se deje sin efecto el acto impugnado, declarando que la recurrente tiene derecho a continuar prestando sus servicios profesionales durante todo el período que se encuentre bajo las normas de protección a la maternidad, con costas.



**Segundo:** Que, en su informe, la recurrida no controvertió los hechos expuestos en el recurso, sino que su rechazo de la acción constitucional se fundó en que, a su juicio, la recurrente no goza del derecho a fuero maternal, por cuanto la ley que la rige -Ley N° 19.070 sobre Estatuto Docente- no estableció ninguna regla especial distinta de aquellas que ha previsto el Código del Trabajo. Por consiguiente, y considerando que el vínculo de la recurrente con la Municipalidad de Santiago se encuentra regulado por el artículo 34 C de la Ley N° 19.070, esto es, se trata de un cargo de exclusiva confianza de la Dirección del Establecimiento Educacional, la circunstancia de expirar en su cargo la Directora del Centro de Capacitación Laboral D-84, doña Claudia Paz Uribe Jorquera (quien había sido nombrada por el período de cinco años) determina la expiración de la contratación de la actora. Para así concluir, aduce que la recurrente fue nombrada por la señora Uribe Jorquera como Inspectora General del Centro de Capacitación Laboral D-84, ubicado en la comuna de Santiago, formalizándose la designación a través del Decreto Sección 3ª N° 957 de 17 de marzo de 2018 de la Municipalidad de Santiago, el cual indica que su carga horaria es de 44 horas y que su nombramiento tendrá una duración mientras dure la confianza en el cargo.



Luego, dado que el período legal de cinco años como Directora de la señora Uribe Jorquera expiró el 31 de agosto de 2019, se debe entender que con la misma data expira la contratación de la recurrente, por tratarse de un cargo de exclusiva confianza de la Dirección del aludido establecimiento educacional.

Enseguida, refiere que la Contraloría General de la República ha precisado en el Dictamen N° 102.292-2015, que en el caso de los docentes que ocupan cargos de confianza regidos por la Ley N° 20.501, las disposiciones sobre inamovilidad en el empleo reconocen como límite, y no tienen cabida, cuando es la ley la que ordena imperativamente el alejamiento del servicio, cuyo sería el caso.

Por último, sostiene que, dada la especialidad de los dictámenes de la entidad de control, no resulta aplicable al caso de marras el Dictamen N° 20.921-2018, puesto que la ampliación del fuero maternal se hizo extensible sólo a las contrataciones de reemplazo y subrogantes, pero no a la situación de aquellas docentes con nombramiento legal como es el caso de la Ley N° 20.501, no siendo pertinente para la Municipalidad entregar una extensión mayor a situaciones no contempladas por el órgano contralor.

**Tercero:** Que son hechos no controvertidos los siguientes:



**A.** Con fecha 1 de marzo de 2016, la actora fue nombrada Inspectora General del Centro de Capacitación Laboral D-84, ubicado en la comuna de Santiago, a contrata, por la Directora de dicho establecimiento educacional doña Claudia Paz Uribe Jorquera, formalizándose la designación a través del Decreto Sección 3ª N° 957 de 17 de marzo de 2018 de la Municipalidad de Santiago, el cual indica que su carga horaria es de 44 horas y que su nombramiento tendrá una duración mientras mantenga la confianza en el cargo.

**B.** El Municipio de Santiago es el sostenedor del Centro de Capacitación Laboral D-84.

**C.** El nombramiento de doña Claudia Paz Uribe Jorquera como Directora del referido establecimiento educacional lo fue por un período de cinco años, expirando el 31 de julio de 2019, conforme al artículo 32 bis de la Ley N° 19.070.

**D.** A la fecha de notificación del acto impugnado, 11 de julio de 2019, la actora se encontraba embarazada, con 25 semanas de gestación al 31 de julio de ese año.

**Cuarto:** Que el conflicto sometido a la consideración de esta Corte consiste en determinar si la recurrente, a la época de cesación en el cargo de Inspectora General, se encontraba amparada o no por el derecho a fuero maternal establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

**Quinto:** Que, en relación con dicho tópico, lo primero que se debe destacar es que la Ley N° 19.070 sobre Estatuto



Docente no contiene ninguna disposición especial referida al fuero maternal. En consecuencia, y por expreso mandato de su artículo 71, se deben aplicar supletoriamente las normas sobre protección de la maternidad establecidas en el Código del Trabajo.

Por su parte, el inciso quinto del artículo 32 bis de la Ley N° 19.070 señala: *"El nombramiento del director del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 34 de la presente ley"*. A su vez, el inciso primero del artículo 34 C prescribe, en lo que interesa, que: *"Los profesionales de la educación que cumplan funciones de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico serán de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional"*. El inciso tercero agrega: *"Cuando cesen en sus funciones los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir los cargos a que se refiere este artículo, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley; o a poner*



*término a su relación laboral con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once descontada la asignación que establece el artículo 51 de esta ley”.*

Por último, el artículo 72, en lo que interesa, señala: *“Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales: (...) d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato”.*

**Sexto:** Que el artículo 1° del Código del Trabajo preceptúa: *“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.*

*Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.*



*Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.*

**Séptimo:** Que, del análisis de las disposiciones transcritas precedentemente, resulta posible colegir que el cargo de Inspector General, si bien es de exclusiva confianza del Director del Establecimiento Educacional conforme con el artículo 34 C de la Ley N° 19.070, no necesariamente ha de expirar con el vencimiento del plazo asignado por la ley al Director del establecimiento, el cual es del cinco años de acuerdo con lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 32 bis de dicho Estatuto.

En efecto, la expiración del período legal de nombramiento del Director no conlleva necesariamente la “pérdida de la confianza” a que se refiere el artículo 34 C, puesto que es evidente que el nuevo Director que designe el sostenedor puede ratificar en su cargo al Inspector General, con lo cual desaparece el principal argumento esgrimido por la recurrida para oponerse a la presente acción constitucional.

**Octavo:** Que, en cualquier caso, incluso si la recurrida acertara en la interpretación de los artículos 32 bis y 34 C de la Ley N° 19.070, la pérdida de confianza no



se traduce necesariamente en la desvinculación del docente, toda vez que el inciso tercero de la última de las disposiciones es claro al señalar que, en ese evento (pérdida de la confianza del funcionario contratado conforme el artículo 34 C), el sostenedor puede optar entre dos alternativas: a) que continúe desempeñándose en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal; o b) poner término a su relación laboral con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once, descontada la asignación que establece el artículo 51 de esa ley.

Lo anterior es relevante, pues evidencia que la sola pérdida de la confianza no trae consigo la desvinculación automática del docente, siendo necesario que el sostenedor ejerza el derecho de opción establecido en el inciso 3° del artículo 34 C. En este caso, de acuerdo al propio razonamiento de la recurrida, el vencimiento del plazo de la actora se verificaría el 31 de julio de 2019, lo cual significa que -a la fecha en que se emite el acto cuestionado- la actora todavía contaba con la confianza de la Directora y no se encontraba desvinculada.





**Noveno:** Que, en relación con los dictámenes de la Contraloría General de la República invocados por la recurrida en su informe, es preciso señalar lo siguiente:

a) En el caso del Dictamen N° 102.292 de 2015, la situación de hecho allí analizada es completamente distinta de la que se analiza, pues en ese caso se trató de una funcionaria municipal que ostentaba el cargo de jefa del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de Placilla, quien reclamó por el término de sus funciones en dicha calidad, medida que se habría adoptado sin considerar que se encontraba amparada por el fuero maternal.

Sin perjuicio de lo anterior, el criterio del órgano de control contenido en este dictamen es que las disposiciones sobre inamovilidad en el empleo reconocen como límite, y no tienen cabida, cuando es la ley la que ordena imperativamente el alejamiento del servicio. Así planteado el asunto, es manifiesto que la situación de la recurrente no encuadra en el discernimiento del órgano de control, porque -como se expuso en el considerando octavo- la ley no ha ordenado, de manera imperativa, el alejamiento del servicio de un docente cuando ha perdido la confianza del Director del establecimiento educacional.

b) En el caso del Dictamen N° 20.921 de 21 de agosto de 2018, cabe destacar que, a través de este Dictamen, el



Contralor General reconsideró el criterio que hasta entonces había sostenido a propósito de la inaplicación del fuero maternal respecto de funcionarias contratadas en calidad de reemplazo.

En efecto, en el Dictamen N° 19.511 de 2009 la entidad de control sostuvo que, en las contrataciones dispuestas para reemplazar a otros servidores públicos, éstas sólo se extienden durante la ausencia del titular, de forma que una vez que este último reasume sus funciones, termina la relación laboral del reemplazante. Por ende, el fuero maternal a que pudieren tener derecho las reemplazantes sólo abarca dicho período de ausencia, dada la naturaleza transitoria de su función.

**Décimo:** Que, como se dijo, el discernimiento anterior fue reconsiderado por el Contralor General de la República por medio del Dictamen N° 20.921 de 21 de agosto de 2018 que, en lo que interesa, concluyó que la circunstancia de contratar a una trabajadora para sustituir a otra, como acontece -por ejemplo- en las contrataciones de reemplazo, lo es sin perjuicio de su derecho de hacer valer el fuero maternal establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, en cuyo caso, será únicamente el juez del trabajo la autoridad facultada para determinar si autoriza a finalizar el vínculo por el hecho de que una ley disponga un plazo o una condición para concluir la relación laboral,



a través del procedimiento de desafuero contemplado en la legislación del ramo, cuando el empleador ha invocado como causal de expiración la establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

**Undécimo:** Que, como se advierte, la propia entidad de control ha reconsiderado su jurisprudencia administrativa respecto de una situación de hecho mucho más precaria que la de los docentes contratados al amparo del artículo 34 C de la Ley N° 19.070, sin que se divisen razones para no aplicar el mismo discernimiento en el caso de la recurrente.

**Duodécimo:** Que la interpretación anterior armoniza con el deber de protección universal de la maternidad que el Estado de Chile adquirió al suscribir diferentes instrumentos internacionales sobre la materia.

En un breve repaso histórico y sin pretensiones de exhaustividad, cabe destacar que ya en 1919 el Convenio N° 3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluía en su artículo 4 el fuero maternal, conforme al cual se reconoce el derecho de la trabajadora a no ser despedida durante el período de tiempo que comprenden los descansos previos y posteriores al parto o en los que no fuera posible para ella prestar servicios por causa de enfermedad derivada del embarazo o del parto, hasta el período máximo de tiempo fijado por la respectiva autoridad



nacional competente. Posteriormente, la OIT adoptó el Convenio N° 103 de 28 de junio de 1956, cuyo artículo 6 perfeccionó el derecho a fuero maternal que había establecido el Convenio N° 3. Por último, el Convenio N° 183 de la OIT de fecha 15 de junio de 2000, contempla igualmente el derecho a fuero maternal. Resulta de interés subrayar el carácter universal de las normas de protección de la maternidad que consagra su artículo 2°, al prescribir que sus disposiciones se aplican a *"todas las mujeres empleadas, incluidas las que se desempeñan en formas atípicas de trabajo dependiente"*. En lo que importa al recurso, el artículo 8 del Convenio perfecciona y protege aún más el derecho a fuero maternal, explicitando que el onus probandi en los casos de excepción al fuero recaerá en el empleador. Además, se garantiza el derecho de la madre a retornar a su mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, una vez terminada la licencia de maternidad.

**Décimo tercero:** Que, en el ámbito interno, las normas internacionales son secundadas por el Código del Trabajo, cuyo artículo 201 dispone que: *"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". Asimismo, el artículo 194 en su inciso primero señala que: "La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado". El inciso tercero agrega: "Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional".

**Décimo cuarto:** Que el Estado de Chile ha adquirido el deber de proteger la maternidad a través de reglas universales, esto es, que resulten aplicables a la totalidad de las trabajadoras del país que prestan servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia, independiente de si el trabajo se ejecuta en el ámbito público o privado.

En este sentido, el Dictamen N° 20.921 de 21 de agosto de 2018 del Contralor General va en la misma dirección al



reconsiderar su jurisprudencia anterior y extender el derecho a fuero maternal en favor de trabajadoras que han sido contratadas por la Administración en calidad de reemplazo, esto es, para desempeñar funciones transitorias y mientras dure la ausencia del titular.

Así las cosas, no se divisa ninguna razón para no extender el mismo derecho en favor de las docentes contratadas al amparo del artículo 34 C del Estatuto Docente.

**Décimo quinto:** Que, por consiguiente, al no reconocerse el derecho a fuero maternal que amparaba a la actora, la recurrida ha cometido un acto ilegal, al desatender lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, siendo, además, arbitrario porque la negativa se sustenta en un dictamen de la Contraloría que no resultaba aplicable al caso, afectándose la garantía de igualdad ante la ley, pues ha dado a la recurrente un trato diferenciado en relación con aquellas trabajadoras embarazadas a quienes sí reconoce el derecho a fuero maternal.

**Décimo sexto:** Que, atento a lo antes razonado, el recurso habrá de ser acogido.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo que dispone el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte Suprema sobre la materia, **se revoca** la sentencia apelada de veintiocho de



enero de dos mil veinte, y en su lugar **se acoge** el recurso de protección interpuesto por Verónica González Negrete en contra de la Municipalidad de Santiago, por lo que se deja sin efecto el Ordinario N° 2 de 11 de julio de 2019 y todo acto posterior que sea consecuencia de aquel, debiendo la recurrida reconocer el derecho a fuero maternal que la recurrente tenía a la época de su desvinculación. En consecuencia, el Municipio deberá reincorporar a la actora a sus funciones y proceder al pago de las remuneraciones y estipendios correspondientes entre la fecha de la separación y la de su efectivo reintegro, si aquello no se hubiere verificado.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo de la Ministra señora Sandoval.

Rol N° 20.788-2020.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros (a) Sra. María Eugenia Sandoval G., Sra. Ángela Vivanco M., Sr. Leopoldo Llanos S., y los Abogados Integrantes Sr. Jorge Lagos G., y Sr. Julio Pallavicini M. No firman, no obstante haber concurrido al acuerdo de la causa, los Abogados Integrantes Sr. Lagos y Sr. Pallavicini por estar ausentes. Santiago, 14 de julio de 2020.





VKJMQHMY



En Santiago, a trece de julio de dos mil veinte, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

