

**LA CONSTATACIÓN DE LA LLEGADA DEL PLAZO, QUE PONE TÉRMINO A UN
CONTRATO DE TRABAJO, NO ES SUFICIENTE PARA QUE PROCEDA LA
AUTORIZACIÓN PARA DESPEDIR A UNA MUJER QUE CUENTA CON FUERO
MATERNAL**

En consideración a que el artículo 174 del Código del Trabajo reviste al juez laboral de una potestad para determinar si autoriza o no el despido de una trabajadora que se encuentra con fuero, su función va más allá de constatar causales objetivas, como lo son la llegada del plazo, para determinar si autoriza o no la desvinculación.

La Excelentísima Corte Suprema, como lo ha hecho en otras oportunidades, acoge el recurso de unificación de jurisprudencia precisando el sentido y alcance del artículo 174 del Código del Trabajo, confirmando la facultad que tiene el juez para autorizar o no la desvinculación de un trabajador amparado en un fuero.

Dicha facultad se debe ejercer ya sea que se invoque una causal objetiva o subjetiva, pero en ambos casos, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica, la normativa nacional e internacional al respecto. La Corte de Apelaciones yerra al considerar únicamente el vencimiento del plazo, sin ponderar las circunstancias del caso, razón por la cual se acoge recurso de unificación de jurisprudencia y se dicta sentencia de reemplazo.

|

Cuarta Sala de la Corte Suprema. N° 18947-2019

Visto:

En estos autos RIT O-338-2018, RUC 1740049129-1, del Juzgado de Letras de Colina, por sentencia de ocho de noviembre de dos mil diecisiete, se acogió la demanda de desafuero interpuesta por CDA Ingeniería Limitada en contra de doña Daniela González Valdivia, autorizándola a poner término al contrato de trabajo que los ligaba.

En contra del referido fallo la demandada interpuso recurso de nulidad, que fue rechazado por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante resolución de trece de julio del año dos mil dieciocho.

Respecto de esta sentencia, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia pidiendo que se dicte la de reemplazo que describe.

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 sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que en cuanto a la unificación de jurisprudencia pretendida por la demandada, en lo que se refiere a la materia de derecho objeto del juicio, dice relación con “*precisar el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar -o no hacerlo- la desvinculación de un trabajador amparado en la inamovilidad o fuero*”.

Tercero: Que la decisión impugnada resolvió la controversia argumentando que “*... el sentenciador conforme al mérito de las pruebas rendidas en la causa, el mérito del proceso y el ordenamiento jurídico, razona en el sentido de establecer que se ha cumplido el plazo estipulado en el contrato y que la trabajadora firmó éste libre y voluntariamente sabiendo que su duración estaba limitada en el tiempo. Estima improcedente obligar a una de las partes a permanecer vinculada por un contrato cuya duración se previó al inicio. Hace referencia a normas de carácter internacional concluyendo que ninguna de aquellas las normas son incompatibles con la facultad que le confiere el Código del Trabajo*”, concluyendo que “*... esta Corte advierte que el sentenciador ha efectuado una fundada valoración y ponderación de los antecedentes incorporados por las partes al proceso, haciendo una correcta aplicación del derecho a los hechos que han quedado asentados en la causa y haciendo uso de la facultad que le confiere la ley, ha dado autorización al demandante para proceder al despido de la trabajadora aforada*”.

Cuarto: Que la primera sentencia acompañada para la comparación de la materia de derecho propuesta, correspondiente al ingreso N° 18.467-2016 de esta Corte, dictada con fecha 26 de septiembre de 2016, expresa que “... *cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, considera que no puede limitarse el juez laboral en el ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 174 ya indicado a constatar sólo la causal debiendo proceder al desafuero, sino que constituye un imperativo que debe ponderar los antecedentes del caso y así tomar la decisión si es procedente o no el desafuero en cuestión*”, agregando que “*Así ya ha sido unificado por esta Corte en la sentencia dictada en los autos Rol 12.051-2013 de 22 de abril de 2014 en que se rechazó el recurso, estableciendo que: “No se discute que la norma 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 y sin duda alguna, 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. Si así no fuera, no se entiende la entrega que se le hace de competencia para decidir un conflicto como el de que se trata; si la norma en estudio consultara sólo la constatación del pacto de un determinado plazo y su vencimiento, no se divisa la razón por la que expresamente se estableció la obtención previa de la autorización judicial para proceder a la desvinculación de una dependiente en estado de gravidez conocido por la empleadora”*”.

En seguida, trae a colación otro fallo de este tribunal, dictado en los autos Rol N° 33.779-2017, de 15 de enero de 2018, que señaló que “*al juez 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 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 el juez 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 el legislador 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”*”.

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 al juez del trabajo la facultad para autorizar el despido de una trabajadora amparada por fuero, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador 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 presente lo ya resuelto por esta Corte en las sentencias acompañadas al recurso, cuyos razonamientos se comparten. Al efecto, corresponde señalar 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 del juez, 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 juez 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 el juez 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 el legislador 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 Santiago cuando en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no pondera las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, y se limita a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de término de contrato de trabajo invocada en la demanda, esto es, el vencimiento del plazo acordado por las partes y, en razón de ello, se acoge la solicitud de desafuero, lo que conduce a concluir que se interpretó erradamente la referida norma legal. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 174 del Código del Trabajo debió ser acogido y anulada la sentencia de base, toda vez que el juez de la causa al ejercer la facultad que otorga el mencionado precepto no ponderó las circunstancias del caso y la normativa aplicable.

Décimo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

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 trece de julio de dos mil dieciocho, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que rechazó el recurso de nulidad que interpuso en contra de la sentencia de base de ocho de noviembre de dos mil diecisiete, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, en autos Rit O-338-2017, Ruc 1740049129-1, y se declara que es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.