

EL ARTÍCULO 174 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ESTABLECE UNA POTESTAD AL JUEZ DE INSTANCIA PARA DECIDIR EN FORMA POSITIVA O NEGATIVA RESPECTO DE LA SOLICITUD DE DESARFUERO INICIADA POR UN EMPLEADOR.

La Excelentísima Corte Suprema, en forma reiterada, ha señalado el sentido y alcance del artículo 174 del Código del Trabajo respecto de la potestad facultativa que posee el sentenciador cuando se inicia una demanda por desafuero, para examinar los antecedentes del proceso de acuerdo a las normas de la sana crítica y, finalmente, arribar a una decisión.

En primera instancia el tribunal acogió la demanda de desafuero, autorizando el despido de la trabajadora embarazada en consideración a la constatación de la situación de hecho, como es el vencimiento del plazo convenido. En contra de la sentencia se presenta recurso de nulidad por parte de la trabajadora que finalmente fue rechazado, continuando con la interposición del recurso de unificación de jurisprudencia.

Conocido por la Corte Suprema, esta se pronuncia señalando, en primer lugar, que existe una protección tanto nacional como internacional a la maternidad. En segundo lugar, se debe tener presente que el “fuero”, es una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impiden cumplir sus deberes contractuales en forma normal y, estando en situación de vulnerabilidad, se les protege con la conservación del cargo o puesto”. En este sentido, malamente podría señalarse que la labor del juez es meramente la de constatar una situación de hecho, ya que, de ser así, el artículo 174 del Código del Trabajo no lo hubiera colocado en la posición de autorizar o denegar la solicitud de desafuero.

Cuarta Sala Corte Suprema. Ingreso N°34731-2017

Santiago, cinco de marzo de dos mil dieciocho.

Vistos:

En autos Rit O-22-2017, Ruc 17-4-0001479-5, del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, caratulados "Sociedad Educacional Miguel de Cervantes Limitada con Toledo Lizama Camila", por sentencia de trece de marzo de dos mil diecisiete, se acogió la demanda de desafuero maternal y, en consecuencia, se autorizó a la demandante para poner término al contrato de trabajo de la demandada por la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, sin costas.

La demandada dedujo en contra de dicho fallo recurso de nulidad fundado en las causales de las letras b) y c) del artículo 478 del Código del Trabajo; y, en subsidio, la del artículo 477 del mismo texto legal.

Una sala de la Corte de Apelaciones de La Serena, mediante sentencia de dieciséis de junio de dos mil diecisiete, lo rechazó.

Respecto de dicha decisión la parte demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que esta Corte lo acoja y dicte sentencia de reemplazo que haga lugar al recurso de nulidad y rechace la demanda de desafuero maternal, con costas.

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 del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del juicio que la recurrente solicita unificar, dice relación con establecer el "sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto ella otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar -o no hacerlo- la desvinculación de un trabajador amparado por la inamovilidad o fuero".

Señala que el aludido artículo 174 es claro 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, de manera que, entendiendo que esa desvinculación es excepcionalísima, se le confiere la facultad para concederla o no, debiendo ponderar las circunstancias del caso concreto. En ese sentido, indica que el artículo 174 del Código del Trabajo dispone que en caso de concurrir alguna de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 59 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 debe considerar los antecedentes que se invoquen, no bastando la simple constatación mecánica de una situación de hecho, como es el vencimiento del plazo convenido en el contrato.

En ese contexto, manifiesta que es erróneo lo decidido por la Corte de Apelaciones de La Serena, al estimar que bastaría sólo el cumplimiento de la causal objetiva, en este caso, el vencimiento del plazo convenido en el contrato para poner término al contrato de la trabajadora aforada, opinión que contradice el criterio jurisprudencial sostenido por esta Corte, en las sentencias dictadas en los autos rol número 12.051-2013 y 14.140-2013, de 22 de abril de 2014 y 6 de mayo de 2014, respectivamente, y cuyas copias acompaña para su contraste, y que asientan la correcta aplicación de la norma citada, en el sentido que establece una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, tanto a propósito de las causales subjetivas como de las objetivas, ambos casos en que está imbuido de la misma facultad y, por tanto, le corresponde examinar los antecedentes incorporados al proceso para decidir en sentido positivo o negativo; agregando que 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 dispuso la obtención previa de la autorización judicial para proceder a la desvinculación de una dependiente en estado de gravidez, conocido por la empleadora.

Solicita se acoja su recurso y se dicte un fallo de reemplazo en los términos señalados.

Tercero: Que la decisión impugnada tuvo presente en cuanto a los antecedentes de la causa, “que se presentó el 10 de enero de 2017, solicitud de desafuero laboral, por parte de la Sociedad Educacional Miguel de Cervantes, pidiendo autorización al tribunal para poner término al contrato de la trabajadora Camila Paz Toledo Lizana, fundada en que la referida trabajadora fue contratada con fecha 01 de marzo de 2016, para desempeñarse como Educadora Diferencial a plazo fijo, venciendo éste el 28 de febrero de 2017. Habiendo informado la trabajadora de su estado de embarazo y de conformidad con los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo, solicita la autorización para poner término a su contrato. Que se contestó la demanda por la trabajadora, solicitando su rechazo, con costas, reconociendo su contratación con fecha 01 de marzo de 2016 y a plazo fijo hasta el 28 de febrero de 2017, para desempeñarse como educadora diferencial, refiriendo jornada y remuneración, agregando que en cuanto supo de su embarazo dio aviso a su empleador. Agrega que es efectivo que cuenta con fuero maternal y que no es efectivo que el empleador cuente con dotación completa. Hace alusión a ciertas consideraciones personales a tener en cuenta, agregando asimismo consideraciones de derecho tanto de carácter nacional como internacional, señalando que el hecho que su contrato sea a plazo fijo no altera la naturaleza y existencia del fuero maternal, siendo necesaria la autorización judicial para poner término a su contrato. Invoca el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, añadiendo que la autorización a otorgarse es de carácter excepcional, tomando en cuenta la naturaleza de los bienes jurídicos protegidos.

Que se llevó a afecto la audiencia preparatoria, no se produce conciliación y el tribunal omite la recepción de la causa a prueba, por no existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Se dicta sentencia en la que se señala que con el mérito de lo expuesto por ambas partes,

reconociéndose por la demandada la contratación a plazo fijo y habiendo vencido ese término, no cabe sino acoger la demanda, y otorgar la autorización pedida, ya que ni las circunstancias personales de la trabajadora, ni el hecho que actualmente la empresa tuviera otras plazas de trabajo, hacen desaparecer la causa legal que esgrime la demandante para el término de la relación laboral, esto es el vencimiento del plazo. Por tales consideraciones, acoge la demanda, autorizando poner término al contrato de trabajo de doña Camila Toledo Lizana por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin costas”.

Luego, resolvió la controversia argumentando que la presentación de la demanda de desafuero explica la consciencia del demandante de la necesidad de obtener un pronunciamiento judicial con anterioridad al término de la relación laboral, con el propósito de evitar el efecto jurídico de la conversión en indefinido del contrato, “de manera que aquel acto escrito del empleador y la consiguiente resolución del tribunal primario de acoger la demanda por ser a plazo fijo el contrato, es el certero, pues es el que se aviene con el hecho antes sentado”.

Cuarto: Que la sentencia acompañada para la comparación de la materia de derecho propuesta, correspondiente al ingreso N° 12.051-2013 de esta Corte, dictada con fecha 22 de abril de 2014, expresa, en primer término, que del artículo 174 del Código del Trabajo “aparece que la regla general en materia de despido de trabajadores aforados, es la imposibilidad de desvincular a un dependiente protegido por fuero laboral -si así no fuera, la tutela perdería eficacia- y la excepción está constituida por el despido, caso en el cual se requiere obtener de modo previo -también en procura de la efectividad de la protección- la autorización del juez con competencia para resolver el evento”. En segundo lugar, considera que la norma citada “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”. Por último, concluye que “si bien en la especie se ha tratado de la ponderación de una causal objetiva, no es menos cierto que la misma ha sido apreciada por la jueza del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, quien fundadamente ha resuelto hacer uso de su atribución en sentido negativo, es decir, rechazando la petición de desafuero, decisión que corresponde simplemente al ejercicio de su jurisdicción desde que no es dable reprocharle arbitrariedad, irracionalidad o ilegalidad a la resolución que se le cuestiona, por cuanto ha sido adoptada acorde con los elementos que las partes le han proporcionado, se encuentra conforme con la coherencia y asistida por la congruencia requeridas al efecto...”.

En el mismo sentido se pronuncia el fallo correspondiente al ingreso N° 14.140-2013 de esta Corte, dictado con fecha 6 de mayo de 2014. Esta sentencia unificó la jurisprudencia en orden al “recto sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, la

que supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a un trabajador amparado por fuero laboral, sea que se trate de las causales subjetivas controvertibles o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga la acción de desafuero previa a la desvinculación al empleador”.

Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre 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 la desvinculación de una trabajadora amparada por fuero, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del referido texto legal, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, en primer término, se debe tener presente que la maternidad se encuentra protegida en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de los 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; apartado 2 del artículo 11 de la Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; y Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994, que se refiere específicamente a la protección de la maternidad. La aludida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero 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, asociado a la conservación del empleo, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el periodo 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.

Séptimo: Que, asimismo, es necesario considerar que 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).

Por su parte, el artículo 174 del Código del Trabajo, en lo que interesa al presente recurso, previene en su inciso primero: “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”.

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, 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.

De esta manera, tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término al vínculo laboral a menos que el juez otorgue la autorización planteada en ese sentido, la que puede ser concedida 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.

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 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.

Noveno: Que, en esas condiciones, los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de La Serena incurren en yerro cuando analizando las causales de nulidad, concluyen que en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo, no corresponde ponderar las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, bastando 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 rechaza el recurso de nulidad. Lo anterior, conduce a concluir que se interpretó erradamente la referida norma legal.

Décimo: Que, atendido lo expuesto, y habiéndose determinado cual es la interpretación correcta respecto de la materia de derecho objeto del juicio propuesta por la demandada, corresponde que se haga lugar al recurso que se analiza y, consecuencialmente, se invalide la sentencia de base y el procedimiento, toda vez que no se recibió la causa a prueba, a pesar de haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, por lo que se remitirán los antecedentes al tribunal de base con la finalidad que se lleve a efecto por juez no inhabilitado la audiencia preparatoria correspondiente.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se hace lugar al recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandada respecto de la sentencia de dieciséis de junio de dos mil diecisiete, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de La Serena, que rechazó el de nulidad que dedujo en contra de la sentencia de base de trece de marzo del mismo año, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, en autos Rit O-22-2017, Ruc 17-4- 0001479-5, que queda acogido, por lo que se anula la última sentencia y el procedimiento, debiendo un juez no inhabilitado del tribunal

recibir la causa a prueba, debiendo continuar con la tramitación del juicio conforme al principio formativo del procedimiento del orden consecutivo legal.

Regístrese y devuélvanse los antecedentes por la vía destinada al efecto.

N° 34.371-2017.