

CORTE SUPREMA SE PRONUNCIA SOBRE DESAFUERO MATERNAL POR VENCIMIENTO DEL PLAZO

En un fallo dividido que rechazó un recurso de unificación de jurisprudencia, la Corte Suprema ([Rol Nro. 3.808-2022](#)) se pronunció recientemente sobre la facultad que tiene un juez para resolver la solicitud de desafuero maternal de una trabajadora con contrato de trabajo a plazo fijo. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO** presentamos los principales aspectos indicados por el máximo tribunal en este caso:

- **FUERO LABORAL:** Antes que todo, es importante recordar que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de los trabajadores que gozan de fuero laboral -por ejemplo, aquellos con fuero maternal o sindical-, salvo que cuente con una autorización previa de un juez competente.

Esta autorización debe ser iniciada en una demanda por el empleador y tramitada en lo que se denomina “juicio de desafuero”.

El tribunal sólo “*puede*” concederla ante las siguientes causales de terminación del contrato de trabajo: vencimiento del plazo (artículo 159 Nro. 4), conclusión de la obra o faena (artículo 159 Nro. 5) y por cualquiera de las causales enumeradas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

- **ALCANCE DE LA FACULTAD DEL JUEZ PARA AUTORIZAR EL DESAFUERO.** Se ha presentado la discusión en tribunales sobre el alcance de esta medida, en concreto, si es una facultad del juez (por el vocabulo “podrá” que utiliza el artículo 174 del Código del Trabajo) en que se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador, o bien si éste sólo debe verificar la existencia de la causal de terminación invocada, sin un mayor análisis de los antecedentes de la causa y aprobar el desafuero en caso de que ella exista.
- **INTERPRETACIÓN DE LA CORTE SUPREMA EN CASO DE DESAFUERO POR VENCIMIENTO DEL PLAZO.** En este caso concreto, el máximo tribunal indicó que, en caso de la celebración de un contrato de trabajo a plazo fijo, el tribunal debe conceder la solicitud de desafuero.

En esta decisión se tuvo presente que, si bien el artículo 174 del Código del Trabajo utiliza vocablos que aluden a una potestad del tribunal, la construcción de la decisión debe comprender los antecedentes probatorios incorporados en el juicio, incluyéndose las condiciones que han constituido y que configuran el origen de la relación laboral, como lo es un contrato a plazo fijo.

En el caso concreto, resolvió que, verificándose la existencia de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo (en este caso, vencimiento del plazo), no se evidenciarían razones para extender la relación laboral por un periodo superior al acordado previamente por las partes.

- **CONTROVERTIDA INTERPRETACION.** En esta decisión se presentaron votos disidentes de dos de los tres Ministros de la Cuarta Sala de la Corte Suprema, que tuvieron una postura contraria, que implicaba rechazar la solicitud de desafuero.

En dicha disidencia, se consideró que no es posible sostener que un juez deba necesariamente acoger la solicitud de desafuero en caso de una causal objetiva de término de contrato de trabajo, ya que por lo mismo el Código del Trabajo establece esta autorización judicial que puede ser positiva o negativa dependiendo de la ponderación de los antecedentes que realice el juez.

Cabe señalar que, en este tema, bajo antecedentes similares y muy cercanos a la fecha de dictación de la sentencia informada, la Corte Suprema también ha resuelto rechazar la solicitud de desafuero (Rol Nro. 8.385-2022, de 27 de marzo de 2023).