

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

**COMERCIAL MAICAO SPA./IINSPECCION
PROVINCIAL DEL TRABAJO QUILLOTA**

Rol:

103-2024

Fecha de sentencia:	28-05-2024
Sala:	Quinta
Materia:	L066
Tipo Recurso:	Laboral-nulidad
Resultado recurso:	ACOGIDA
Corte de origen:	C.A. de Valparaíso
Cita bibliográfica:	COMERCIAL MAICAO SPA./IINSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO QUILLOTA: 28-05-2024 (-), Rol N° 103-2024. En Buscador Corte de Apelaciones (https://juris.pjud.cl/busqueda/u?dgprx). Fecha de consulta: 22-06-2025



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Jbl

C.A. de Valparaíso

Valparaíso, veintiocho de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTO:

En causa RIT I-27-2023, don Felipe Melo López, abogado, por la parte reclamada –Inspección Provincial del Trabajo de Quillota-, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha veintidós de enero del presente año, dictada por la Juez titular del 2° Juzgado de Letras de Quillota, doña Patricia Zavala Astudillo, que acogió la reclamación deducida por Comercial Maicao SPA, dejando sin efecto la multa impuesta por la reclamada.

Funda el recurso en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con las normas legales que se denuncian infringidas.

Solicita que se anule la sentencia y se dicte otra en su reemplazo que rechace el reclamo, manteniendo en todo su vigor la Resolución Exenta N° 3914/2023/95.

CONSIDERANDO:

1°) Que el recurrente, luego de referirse a los antecedentes del recurso -a saber, la multa que fuera impuesta por Resolución Exenta N° 3914/2023/95; su contenido, la infracción a los artículos 201 inciso 1°, 174 y 208, en relación al artículo 506, todos del Código del Trabajo; su fundamento: la separación ilegal de la trabajadora, quien se encontraba gozando de fuero maternal; actuación que motivó la reclamación judicial del artículo 503 del Código Laboral, y la decisión del tribunal-, invoca la causal de nulidad antes referida, copiando los artículos 201 inciso 1°, 174 inciso 1° y 5° inciso 2° del mismo texto legal. Manifiesta que el considerando octavo del fallo argumenta que el fiscalizador actuante habría incurrido en un error de hecho, toda vez que a pesar de que la trabajadora gozaba de fuero maternal, suscribió voluntariamente una escritura pública de transacción el día 18 de agosto de 2021, donde se

acordó que se pondría término al contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, cuestión que se llevaría a efecto al terminar el descanso postnatal parental o bien expirada la última licencia del hijo menor de un año de la trabajadora. Expresa que el razonamiento de la sentenciadora contraviene formalmente la mentada normativa, ya que según establece el propio fallo, el día 18 de agosto de 2021 la trabajadora y el empleador, celebraron una escritura pública de transacción acordando el término futuro de la relación laboral en el evento de cumplirse las condiciones pactadas en dicha escritura; señala que a la fecha de la transacción, la relación laboral se encontraba plenamente vigente, por lo que se encontraría vedado, tanto para la trabajadora como para el empleador, el disponer del fuero maternal, atendido al expreso tenor del artículo 5° del Código del Trabajo. Asevera que el artículo 201 de este cuerpo normativo, no contempla una excepción legal que permita una renuncia anticipada del derecho de fuero maternal, siendo enfática la norma en que para poner término al contrato, se debe proceder conforme lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo, debiendo primar la regla de irrenunciabilidad de los derechos. Refiere que no es un hecho establecido en la sentencia que la trabajadora suscribiera finiquito con posterioridad a su separación, cuestión que permitiera suponer una renuncia al fuero maternal posterior a su separación y que pudiera considerarse una correcta aplicación de la normativa establecida en los artículos 5, 201 y 174 del Código del Trabajo, normas que se han contravenido formalmente.

2°) Que la causal de nulidad invocada es aquella que contempla el artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Acerca de esta causal, como siempre se ha dicho, los hechos establecidos por el tribunal resultan inamovibles; como consecuencia de ello, la revisión de las normas legales que se denuncian infringidas, han de ser revisadas únicamente respecto de esos hechos y no de otros que fueren propuestos por quien recurre de nulidad.

3°) Que la sentencia recurrida, en su considerando octavo, establece:

“Octavo. El sustento de la multa cursada es que la trabajadora amparada por fuero maternal fue separada ilegalmente de sus funciones al no contar para ello con la autorización previa del juez competente.

En el informe de exposición en el punto 6.- entrevista con la empleadora, se registra por el fiscalizador que con fecha 12/09/2023, acompañado de la trabajadora denunciante, realiza visita de fiscalización hasta el lugar de trabajo ubicado en calle J. J. Pérez N° 142, de la comuna de La Calera, en donde fue atendido por doña Karina Badillo Tapia, jefa de local. En relación a la materia denunciada, señaló que está en conocimiento del fuero maternal que amparaba a la trabajadora denunciante quien firmó acuerdo notarial con fecha 18/08/2021, en donde se establece que la empresa se obliga a mantener la relación laboral con la trabajadora hasta que expire el periodo postnatal parental efectivo de seis meses del cual hará uso o la licencia médica continua del hijo menor de un año y el término de la relación laboral, será por la causal de mutuo acuerdo de las partes, de conformidad al artículo 159 inciso N° 1, del Código del Trabajo, periodo que finalizó con fecha 18/07/2023, motivo por el cual, la empresa a nivel Gerencial, determinó que la denunciante desde el día 19/07/2023, ya no es trabajadora de la empresa, según este acuerdo notarial firmado y ha determinado no aceptar su reincorporación.

El artículo 174 del Código del Trabajo dispone que 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, en la especie, de acuerdo a lo consignado en el contrato de transacción al momento de suscribirse no se puso término a la relación laboral de la trabajadora por el empleador, sino que ambas partes acordaron el término de la misma conforme a la causal del numeral 1 del artículo 159 del Código del Trabajo, a regir una vez expirado el periodo postnatal parental efectivo de seis meses o la licencia médica continua del hijo menor de un año. En tales circunstancias, al haber la trabajadora consentido en el término de la relación laboral por la causal señalada no fue el empleador quien de manera unilateral concluyó el vínculo, por lo que no cabe requerir autorización del juez competente, no habiendo infracción al artículo 201 en relación al artículo 174, ambos del Código del Trabajo.

Al cursarse la multa, no obstante existir un acuerdo entre las partes de terminar la relación laboral vencidos los términos indicados, esto es, no habiendo una separación ilegal de la trabajadora, se incurrió en error de hecho al imponerla lo que conduce a que deba hacerse lugar a la acción de inicio.”
(Sic).

4º) Que las normas que se denuncian como infringidas, son los artículos 201 inciso 1º, 174 inciso 1º y 5º inciso 2º del Código del Trabajo, las que prescriben:

“Artículo 201. 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. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.”

“Artículo 174. 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.”

“Artículo 5. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

5º) Que de acuerdo a los hechos que se tuvieron por acreditados -esto es, que las partes se encontraban ligadas por un contrato de trabajo vigente, cuando con fecha 18 de agosto de 2021, la trabajadora denunciante firmó un acuerdo notarial donde la empresa se obligaría a mantener la relación laboral con aquélla hasta que expirase el eventual periodo postnatal parental efectivo de seis meses del cual haría uso, o la licencia médica continua del hijo menor de un año, produciéndose el término de la relación laboral por la causal de mutuo acuerdo de las partes, de conformidad al artículo 159 inciso N° 1 del Código del Trabajo, periodo acordado que finalizó con fecha 18 de julio de 2023, lo que llevó a la empresa a determinar que la denunciante, desde el día siguiente, ya no era más trabajadora de la empresa-, aparece en forma manifiesta la vulneración del artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo, toda vez que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, de manera que no puede, en forma anticipada al estado de embarazo, procederse a la renuncia del fuero maternal, toda vez que ello conculca además la norma del artículo 201 inciso 1º del mismo Código Laboral, ya que aquél fuero se extiende hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, quedando sujeta la trabajadora a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 174 del mencionado texto legal, norma que también ha sido infringida, porque según ella, en el caso de los

trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no puede poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos que se señalan, lo que no sucedió.

6°) Que por consiguiente, solo cabe acoger el arbitrio deducido por la causal de nulidad impetrada.

Por estas consideraciones y conforme con lo dispuesto en los artículos 477, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, SE ACOGE, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado señor Felipe Melo López, en representación de la parte reclamada –Inspección Provincial del Trabajo de Quillota-, en contra de la sentencia definitiva de fecha veintidós de enero del presente año, dictada por la Juez titular del 2° Juzgado de Letras de Quillota, doña Patricia Zavala Astudillo, la que en consecuencia es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro señor Carrasco.

RIT N° I-27-2023.

N°Laboral-Cobranza-103-2024.

Se deja constancia que no firma el Ministro Sr. Pablo Droppelmann Cuneo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse haciendo uso de feriado legal.