

Santiago, veinte de agosto de dos mil veinticinco.

Vistos:

Se reproduce de la sentencia en alzada, únicamente su parte expositiva.

Y se tiene, además, presente:

Primero: Que, la recurrente, funcionaria del Hospital Carlos Van Buren, dedujo la presente acción de protección en contra de la Resolución Exenta N° 4.534, de 13 de septiembre de 2024, por medio de la cual le fueron rechazados por su empleador los recursos de reposición y jerárquico subsidiario presentados en contra de la Resolución N° 4.009 del 20 de agosto de 2024, la que en su carácter de acto terminal, declaró la vacancia del cargo que ocupaba y le dio un plazo de 15 días para hacer abandono de las instalaciones del establecimiento institucional.

Sostiene que dicho acto administrativo terminal fue pronunciado como corolario de un proceso de calificaciones que estima vulnera sus garantías fundamentales -libertad de trabajo y derecho de propiedad-, en la medida que se ha decidido conservar las calificaciones correspondientes al período precedente, esto es, años 2021-2022, mismo que había sido irregular, a raíz de lo cual fue puesto en conocimiento de la Contraloría General de la República.



Luego, al decidir conservar tales calificaciones la recurrida dio aplicación al artículo 40 de la ley N° 18.834, que señala que no serán calificados los servidores que, por cualquier motivo, hubieren desempeñado efectivamente sus labores por un tiempo inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua en el pertinente período de evaluación, caso en el cual conservarán la del año anterior. Estima que si bien dicha norma dice relación con el trabajador que no ha podido desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, en su caso, tal desempeño se vio interrumpido por enfermedades de carácter común y por su maternidad, a través de los descansos propios de la maternidad, pre y postnatales y parentales, que establece el legislador en el interés superior del niño y que, en caso alguno pueden ser empleados para dar una irreflexiva y perjudicial aplicación a la señalada norma del artículo 40 de la Ley N° 18.834, como en los hechos se ha producido, llegando al absurdo de que una funcionaria que ha tenido una calificación en lista 3 en un determinado período, lisa y llanamente no podría quedar embarazada en el tiempo subsiguiente, pues por la vía de los permisos pre y post natales, a los que tendría derecho, de obligatorio ejercicio, cumpliría más de seis meses sin prestar servicios y por ende, el empleador podría dar aplicación



del artículo 40 del Estatuto Administrativo, privándola de su cargo.

Segundo: Que, al informar, la institución recurrida precisó, en cuanto importa al análisis, que el acto administrativo que dispuso la calificación de la funcionaria en Lista N°3, en la anualidad 2019-2020, a saber, Resolución Exenta N°1596 de fecha 15 de febrero de 2021, se encuentra firme y ejecutoriada. Agrega que la mantención de la calificación en lista N°3 en los periodos calificatorios posteriores, se ha efectuado en virtud de lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto Administrativo, realizando la recurrente una interpretación personal respecto del artículo, en orden a que considera que no debiese contemplarse dentro del ausentismo laboral las licencias maternales presentadas entre los años 2020 y 2022.

Concluye así, que la funcionaria ha mantenido la calificación de lista N°3, de forma reiterada a contar del periodo calificadorio 2020-2021; 2021-2022 y 2022-2023, puesto que en dichos periodos ha desempeñado sus funciones por un lapso inferior a seis meses.

Tercero: Que, resulta un hecho pacífico, al tenor del contenido de la resolución recurrida, ratificado por el informe evacuado en autos, que el establecimiento de salud a través de Resolución Exenta N°1933 de fecha 24 de abril de 2024, resolvió rechazar el recurso de apelación



presentado por doña [REDACTED], en relación a la calificación efectuada por la Junta Calificadora respecto del periodo 2022-2023 (1 de septiembre 2022 - 31 de agosto 2023) y que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto Administrativo, se dictó Resolución Exenta N°4009 de fecha 19 de agosto de 2024, la cual otorgó un plazo de 15 días para retirarse del Hospital Carlo Van Buren, a contar de la notificación del referido acto administrativo. Finalmente, con fecha 26 de agosto de 2024, la recurrente interpuso un recurso de reposición y jerárquico en subsidio, en contra de lo resuelto a través de Resolución Exenta N°4009/2024. Al efecto, el Hospital Carlos Van Buren rechazó ambos recursos administrativos interpuestos, a través de la Resolución Exenta N°4534 de fecha 13 de septiembre de 2024.

Cuarto: Que, asimismo, conforme aparece del informe evacuado por la recurrida, ésta no ha controvertido la circunstancias que en el proceso calificadorio y al tenor de lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto Administrativo, esto es, desempeño efectivo de labores por un tiempo inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua en el pertinente período de evaluación, se ha computado el tiempo de las licencias médicas por permisos maternales de la recurrente.



Quinto: Que, en este contexto, resultan también hechos indubitados del recurso, de conformidad a los antecedentes allegados por las propias partes, los siguientes:

a) Que entre el 16 de junio de 2022 y el 6 de septiembre del mismo año, doña [REDACTED] gozó de Licencia Médica Maternal.

b) Entre los días 7 de septiembre al 29 de noviembre, ambos del año 2022, se encontró con permiso postnatal parental y entre los días 30 de noviembre y 31 de diciembre del mismo año 2022, con extensión de permiso postnatal parental.

c) Asimismo, en el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2023 y el 11 de junio del mismo año, se mantuvo con Licencias por enfermedad grave del hijo.

Sexto: Que, atendidas las circunstancias anotadas, es importante destacar 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 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.

Séptimo: Que, en el ámbito interno, las normas internacionales son coherentes con la Carta Fundamental y el Código del Trabajo, en tanto, la Carta Política garantiza la protección de la vida del que está por



nacer, cuestión que, por cierto, comprende no solo el acceso de la madre al empleo, sino que asegura su permanencia en él, como consecuencia del carácter alimentario que le es innato, mientras que, por su parte, la legislación laboral desarrolla mediante diversas disposiciones legales, el derecho de protección que tiene la mujer embarazada, a través del establecimiento de beneficios asociados a la maternidad, en aras de asegurar la estabilidad en el empleo, así como la obtención del ingreso asociado al mismo, garantizando de ese modo el bienestar de la madre y desde luego de su hijo.

Desde esa perspectiva, el artículo 201 del Código del Trabajo, dispone: *"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: *"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 añade: "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".

Agrega su inciso quinto: *"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".*

Esta última norma es manifestación y reflejo de la garantía establecida en el artículo 19 N°1, inciso segundo, de la Constitución. La estabilidad laboral en momentos de cuidado de los hijos menores de corta edad, permiten a la madre la manutención y así contar con los recursos necesarios para hacer frente a una reciente maternidad. Esta Corte ha señalado que la Constitución *"encomienda a la ley proteger la vida del que está por nacer, concepción amplia que encierra el doble propósito del fuero maternal, esto es, la inamovilidad de la madre en el empleo y procurar los recursos para que madre e hijo sustenten sus gastos de vida"* (CS Rol N° 42.980-2021).



Igualmente, se ha dicho que la protección a la maternidad, donde una de sus manifestaciones es la estabilidad laboral resguardada mediante el fuero, es una derivación de la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad tal como lo señala la Constitución en su artículo N°1 y a quien esté por nacer, al igual que la prolongación cuando el niño o niña ha nacido.

Octavo: Que, en ese mismo sentido, expresan las siguientes normas del citado Código del Trabajo:

Artículo 195 *"Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él."*;

Artículo 197 bis *"Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195."*;

Artículo 199 *"Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y*



subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine"

Noveno: Que así entonces, 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, más allá de si el trabajo se ejecuta en el ámbito público o privado, siendo evidente que la normativa precedentemente transcrita impone la obligación de respetar la licencia o descanso maternal de manera que dicho periodo se traduzca en un reposo efectivo.

Así entonces, la interpretación que se lleve a cabo de lo que ha de considerarse ausencia o lapso de tiempo no trabajado para la aplicación de la norma estatutaria contenida en la Ley N° 18.834 debe realizarse de manera que resulte armónica con la normativa y principios involucrados en la situación particular de la trabajadora, de suerte que no importe un desconocimiento a la protección constitucional de la maternidad.

Décimo: Que, por consiguiente, de la observancia de la normativa anotada, surge que la actuación de la recurrida ha resultado arbitraria e ilegal, en cuanto ha privado a la funcionaria de su fuente laboral a razón del ejercicio de un derecho que le otorga la legislación vigente, afectando con ello la garantía constitucional de



la igualdad ante la ley, por cuanto, desconociéndose las normas perentorias sobre protección de la maternidad, así como el deber del Estado de brindar una protección universal a todas las trabajadoras que prestan servicios bajo subordinación o dependencia, sea éste de carácter público o privado, se ha dado a la recurrente un trato diferenciado en relación con aquellas funcionarias que resultan ser beneficiadas con el amparo del permiso maternal que la ley establece en su favor. Asimismo, lo obrado ha importado vulneración a las garantías de integridad psíquica y derecho de propiedad de la actora.

En estas condiciones, la Corte en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 20 de la Constitución Política de la República, una vez verificada la ocurrencia de una acción u omisión ilegal arbitraria, se encuentra obligada a aplicar la Carta Fundamental - cuestión que es propia y de la esencia de la actividad jurisdiccional- y en dicho entendido puede y debe velar por la efectiva cautela de las garantías fundamentales conculcadas, debiendo disponer la adopción de aquellas providencias necesarias para salvaguardar de manera efectiva en el caso concreto los derechos garantizados por la Constitución Política, que en la norma citada prescribe que: "(...) la Corte [...] adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del



afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes", de manera tal que corresponde en el caso adecuar, al tenor de lo analizado, las actuaciones denunciadas, disponiendo como se dirá en lo resolutivo.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo prevenido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, **se revoca** la sentencia apelada de diecinueve de diciembre de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso y en su lugar, se declara que **se acoge** el recurso de protección interpuesto en favor de doña [REDACTED] [REDACTED], en contra del Hospital Carlos Van Buren, sólo en cuanto, se dejan sin efecto la Resolución Exenta N° 4.534, de 13 de septiembre de 2024, la Resolución N° 4.009 del 20 de agosto de 2024 y la Resolución Exenta N°1933 de fecha 24 de abril de 2024.

Acordada con el **voto en contra** del Ministro (s) señor Rojas y la Abogada Integrante señora Tavolari, quienes estuvieron por confirmar la decisión en alzada, en virtud de sus propios fundamentos.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo de la Abogada Integrante señora Tavolari.

Rol N° 44-2025.



Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Sra. Adelita Ravanales A., Sr. Diego Simpértigue L., Sra. Dobra Lusic N. (s) y Sr. Mario Rojas G. (s) y por la Abogada Integrante Sra. Pia Tavolari G. No firman, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, los Ministros Sr. Simpértigue y Sr. Rojas por estar ambos con feriado legal.

ADELITA INES RAVANALES
ARRIAGADA
MINISTRA
Fecha: 20/08/2025 15:35:24

DOBRA FRANCISCA LUSIC NADAL
MINISTRO(S)
Fecha: 20/08/2025 15:31:49

PIA VERENA TAVOLARI GOYCOOLEA
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 20/08/2025 16:03:19



RGXQBBBXX

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

