

**San Felipe, a veinte de febrero de dos mil veintiuno.**

**VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparece ante este tribunal doña **KATHERINA BEATRIZ GUZMÁN GONZÁLEZ**, C.I N° 16.354.155-6, Abogada, en representación de **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ**, también llamada FUNDACION INTEGRA, RUT 70.574.900-0, ambas con domicilio para estos efectos calle 7 Norte N° 1094, esquina 4 Oriente, Viña del Mar, Región de Valparaíso, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 446 del Código del Trabajo, deduce demanda de desafuero maternal en procedimiento laboral de aplicación general, solicitando se otorgue la autorización a que se refiere el artículo 174 del Código del Trabajo, para ponerle término al contrato de trabajo que liga a la demandante con doña **KIMBERLY DARLETTE RAMÍREZ TORREJÓN**, C.I N° 19.130.103-K, chilena, asistente de párvulos, domiciliada en Pasaje Papa Clemente Li N° 550, comuna de San Felipe, en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de derecho.

La demandada ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 05 de agosto del año 2019, para desempeñar funciones de asistente de párvulos en el Jardín Infantil "Tikay", de la comuna de Putaendo, mediante contrato de trabajo a plazo fijo, con vencimiento al día 10 de enero de 2020.

Durante la relación laboral, la demandada nos informó que se encontraba en estado de embarazo.

Como lo han señalado algunos autores, "La llegada del término del contrato es, en cierto modo, un mutuo consentimiento diferido. En efecto, en el momento en que se celebra el acuerdo de voluntades, se hace clara la intención de poner fin al contrato



al vencer el tiempo estipulado". (Nadal Serri, Daniel. "El despido en el Código del Trabajo", Editorial LexisNexis, Año 2003. Página 75).

Indica una serie de jurisprudencia para luego señalar que es del caso que, Kimberly Darlette Ramírez Torrejón nos ha comunicado que se encuentra embarazada. Atendido lo anterior, y el fuero de que goza la trabajadora, su representada no se encuentra facultada para terminar la relación laboral por la causal correspondiente, esto es, la establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin la autorización previa de los Tribunales de Justicia; razón por la cual se interpone esta demanda.

Por tal motivo, es que por medio de una carta de fecha 10 de enero del año 2020, entregada a la demandada, se le comunicó que no obstante el vencimiento del plazo establecido en su contrato, por el fuero maternal del que goza, deberá continuar temporalmente prestando servicios y que se solicitará al Tribunal correspondiente la autorización para poner término a su contrato de trabajo por la causal ya señalada precedentemente.

Que no obstante encontrarse la demandada embarazada y, por tanto, sujeta a fuero laboral maternal, S.S., debe considerar que la voluntad de las partes al momento de contratar fue que la prestación de los servicios de la trabajadora fueran por un tiempo determinado, por lo que, operando en la especie la causal de término de contrato establecida en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, su representada viene en solicitar autorización judicial para proceder, en virtud de la misma, a terminar la relación laboral.

El artículo 174 del Código del Trabajo consagra 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, 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", por su parte el artículo 201 del Código del Trabajo establece que "Durante el periodo 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" y el artículo 159 del mismo Código, señala lo siguiente: "El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato".

Del análisis de estas normas, se puede concluir que el desafuero de una trabajadora embarazada es procedente en el caso de cumplirse con la causal establecida en el artículo 159 número 4, esto es, "Vencimiento del plazo convenido en el contrato", y que la legislación laboral no exige la concurrencia de ningún otro tipo de requisitos además de la existencia de un contrato a plazo fijo.

Previa cita de normas legales solicita tener por interpuesta demanda laboral, acogerla a tramitación y en definitiva, acogerla en todas sus partes autorizando a su representada a poner término al contrato de trabajo de la demandada, en virtud de la causal ya señalada, con costas.

**SEGUNDO:** Que, por su parte, **la demandada**, contesto la demanda por desafuero maternal interpuesta en su contra, solicitando que ésta sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que expone.

Es efectivo que se firmó contrato de trabajo con la demandante el día 5 de Agosto de 2019. En él se estableció que los servicios que se prestarían consistían en desempeñarme como Asistente de Párvulos, la duración de dicho contrato se estableció en plazo fijo hasta el 6 de Septiembre de 2019. Luego el 7 de Septiembre de 2019, firmo anexo de contrato de trabajo en donde su duración se extiende hasta el día 10 de Enero de 2020.



Que es efectivo que me encuentro embarazada, con un período de gestación cercano a los 8 meses a la fecha de la contestación de la demanda y no es efectivo que respecto del contrato que la une con la demandante, se verificara la causal de término contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo (vencimiento del plazo pactado en el contrato) por las siguientes razones.

La vigencia del contrato que me une con la demandada y que se cita en la demanda de autos, se inició con fecha 5 de Agosto de 2019 con vigencia hasta el día 6 de Septiembre de ese año, luego mediante anexo de contrato de fecha 7 de Septiembre de 2019, se renovó su duración hasta el 10 de Enero de 2020. Con anterioridad a estas fechas, específicamente en el mes de Mayo de 2019, celebro contrato con la demandada para la realización de labores similares a las que realiza en la actualidad, cuya vigencia fue de un mes. Luego se renovó este contrato mediante anexo hasta fines del mes de Julio del pasado año.

Así entonces entre contratos y renovaciones, hubo cuatro acuerdos contractuales durante 2019, lo cual según el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo hace que la relación laboral sea catalogada de indefinida.

Al ser de carácter indefinida la relación laboral que me une con la demandante, el fundamento de la demanda de autos es improcedente respecto del vínculo laboral, ya que no es aplicable la causal invocada al tipo de relación laboral que existe entre las partes de este juicio.

En definitiva se está solicitando autorización para terminar el contrato de trabajo que me une con la demandada, fundado solamente en el hecho que estoy embarazada, lo cual constituye una discriminación inaceptable.

Previa cita de normas legales, solicita el rechazo de la demanda, con expresa condena en costas.



**TERCERO:** Que, citadas las partes a audiencia preparatoria, comparecieron ambas debidamente representadas. El tribunal propuso bases de arreglo, sin que prosperara, por lo que se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1. Efectividad de concurrir en la especie, la causal de término de contrato de trabajo de la demandada contemplada en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que constituyen esta causal y que ameritarían acceder a la solicitud de desafuero.
2. Efectividad de encontrarse la demandada en estado de embarazo.

**CUARTO:** Que, las audiencias de juicio se desarrollaron con fechas 02 de junio del año 2020 atendida la emergencia sanitaria en dicha audiencia **la demandada se desistió de la demanda reconvenzional interpuesta en contra de la demandante** y con fecha 27 de enero del año 2021 en dicha audiencias la parte demandante incorporo la siguiente prueba:

**Documental:**

1. Contrato de trabajo suscrito entre Fundación Integra y la demandada, de fecha 5 de agosto de 2019.
2. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre Fundación Integra y la demandada, de fecha 7 de septiembre de 2019.
3. Carta de notificación del vencimiento de plazo de contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2020, junto a la respectiva certificación de envío.
4. Certificado de subsidio de incapacidad laboral de fecha 20 de febrero de 2020 emitido por Caja Los Andes.

**Testimonial:**



1. **Laura Alejandra Salgado González**, C.I 10.508.124-3, Avda. González Videla 1890 casa 3, Quilpué, 50 años, divorciada, Asistente Social, quien en lo pertinente señalo; *“Es Jefa del Servicio de las personas, que trabaja desde el 01 de julio del año 1997 para la fundación, conoce a la demandada Kimberly Ramírez que era asistente párvulo del jardín Tikay ella firmó un contrato a plazo fijo el año 2019 ella ingreso el 11 de mayo del año 2019, ella tuvo un contrato antes, el último contrato ingreso el 05 de agosto al 06 de septiembre y después se le terminaba el contrato el día 10 de enero porque ahí empiezan las vacaciones.*

*El contrato anterior era de un programa específico se autorizó por control de esfínter y después ella ingreso a presentar un nuevo contrato, este programa particular es cuando los niños deben dejar los pañales es un apoyo a las asistentes de párvulo, también se le denomina tercer apoyo, este cargo tiene distinción tiene menos requisitos técnicos, ellas no están a cargo de relacionarse con las familias ni con la educación de los niños ellas son un apoyo a las asistentes de párvulo no participan de otras actividades es un cargo puntual dura un tiempo y con cargos específicos el programa concluye el 12 de julio antes de salir de vacaciones y en esa fecha se cortaron todos los contratos de control de esfínter de la región ese día se iniciaban las vacaciones de invierno, Kimberly firmo finiquito correspondiente al programa. En la inspección del trabajo de San Felipe.*

*Contrainterrogada señala, que el primer contrato fue el 01 de mayo del año 2019 como Asistente de Párvulo Asistente de Control de esfínter, esto es tercer apoyo, en el jardín Tikay, que sabe que se firmó un contrato el 05 de agosto del año 2019, ahí se contrató como Asistente de Párvulo por un remplazo en el mismo jardín y el 07 de septiembre se firmó un nuevo plazo de contrato por remplazo de licencia médica de Mireya que es una trabajadora, era para trabajar en el mismo lugar pero en distinto nivel en calidad de Asistente de párvulos a secas pasa por un distinto proceso de selección, trabajaba en el mismo jardín pero en distinto nivel.*



*Aclarada por el Tribunal respecto a los profesionales para el control de esfínter no hay solo profesionales sino también gente con cuarto medio es una necesidad por un periodo puntual, el contrato de 01 de mayo es un contrato a plazo fijo se contrata en calidad de Asistente de Párvulos 3 apoyo control de esfínter, respecto a la gente que tenía cuarto medio se le contrataba igual asistente de párvulo control de esfínter, aclara que el cargo no tiene que ver con el título ya que solo está apoyando la muda se mantiene la glosa porque es muy complejo cambiarlo en el sistema, respecto al organigrama del jardín esta la directora del jardín, está la educadora de párvulo, las asistentes de párvulos, asistente administrativo y asistente extensión horaria y asistente control esfínter por que asisten a otro las asistentes son apoyos para la tarde noche.*

*La asistente administrativa no trabaja con niños, la asistente extensión horaria trabaja con un grupo de niños después del término de la jornada, no realizan labores educativas, cuidan los niños están a cargo de su seguridad, la asistente de párvulos cuida a los niños y tiene una labor educativa ella planifica las actividades en conjunto con la educadora y tiene un manejo de los objetivos y ejecuta la experiencia de aprendizaje ella está a cargo de lo que sucede en la sala, planifica en conjunto con la educadora de párvulo esto se llama intencionalidad pedagógica.*

*La asistente de control 3 esfínter no participa de las actividades educativas, la asistente no se puede quedar sola con los niños y no puede relacionarse con la familia de los niños, que no cuida a los niños, aclara que tiene horario trabaja en la misma sala con horario definido esta con niños, cambia pañales toma en brazos algún niño su labor es asistir a la asistente de párvulos en el control de esfínter, participa en la sala pero no en lo relacionado con otros trabajo solo control de esfínter, ver la mudas, y sanitización del mudador”.*

**2. Edith Del Rosario Martel Córdova**, C.I. 8.685.306-K, domiciliada en Villa Santa Teresa 107, Villa Las Acacias, San Felipe, soltera, educadora de párvulo,



directora de jardín infantil Las Mochilitas, sector la Orilla de la comuna de Putaendo, quien en lo pertinente señalo *“Que es Educadora de Párvulos, directora del jardín Tikay el año 2019, trabaja hace 26 años para la fundación, que conoce a la demandada, ella ingreso a trabajar como tercer apoyo del programa de control de esfínter ella ingreso el 24 de abril pero su contrato es de mayo del año 2019, el programa del control de esfínter es un programa especial que no es permanente y resulta de un acuerdo con el Sindicato de Trabajadores y consiste en contratar a una persona en el control de esfínter de los niños sobre 8 del nivel medio menor este comenzó en marzo y termino con otras trabajadoras en el mes de diciembre la demandada termino el contrato el 12 de julio habiendo ingresado en el mes de mayo al programa, en esa fecha se terminó el plazo fijo por el cual estaba contratada, la trabajadora ingreso a trabajar el día 05 de agosto e ingreso a reemplazar también en un plazo fijo a otra trabajadora por un mes al 06 de septiembre y de ahí se extendió hasta el día 10 de enero del año 2020.*

*Contrainterrogada señala que la demandada ingreso en mayo del año 2019 como tercer apoyo, el contrato lo realiza la fundación ella ingresa como asistente de párvulo porque es requisito que esta tercera persona debe ser asistente de párvulos para ese programa especial porque está trabajando con niños y lo exige al ministerio por estar a cargo de los niños, respecto al segundo contrato de fecha 05 de agosto la contrataron como Asistente de Párvulos por que no puede ser de otra manera lo exige el ministerio y el 07 de septiembre se extiende el contrato y se realiza un anexo poniendo otra fecha de término a ese plazo fijo , ella siguió como asistente de párvulos con otra función de la de mayo que está en el organigrama de integra en el mismo jardín Tikay.*

*Aclarada por el Tribunal señala que el jardín fue inaugurado el año 2018 donde existió el programa igual que el año 2019, que el programa se debe a un acuerdo sindical con la fundación que este acuerdo existe porque las trabajadoras*





*tenían una recarga de trabajo ya que debían mudar muchos niños durante el día y no podían realizar las actividades durante el día el acuerdo es que de 8 niños y más sin control de esfínter se puede contratar al tercer apoyo, antes del acuerdo mudaban a los niños las Asistentes de Párvulo y educadoras de párvulo del nivel medio menor, con dos funcionarias, respecto a alguien que tiene un jardín particular la muda las realizan las Asistentes de Párvulo”.*

**La parte demandada por su parte incorporo la siguiente prueba:**

**Documental:**

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2019 celebrado entre las partes.
2. Contrato de trabajo de fecha 05 de agosto de 2019 celebrado entre las partes y el anexo de contrato de fecha 07 de septiembre de 2019.

**QUINTO:** Que, resultan ser hechos de la causa al no encontrarse controvertidos que la demandada doña Kimberly Darlette Ramírez Torrejón ingresó a prestar servicios para la empresa demandante, con fecha 01 de Mayo del año 2019 como Asistente de Párvulos (eso señala el contrato de trabajo acompañado), desarrollando funciones en el jardín infantil Tikay, consistente en el cuidado de niños en dicha institución y que la demandada se encuentra con fuero maternal.

**SEXTO:** Que, la parte demandante ha solicitado autorización judicial para proceder a la desvinculación de la demandada, en virtud de la causal contemplada en el numeral cuarto del artículo 159 del Estatuto Laboral. En consecuencia, deberá determinarse la procedencia de conceder la autorización solicitada por la demandante para despedir a la trabajadora demandada, en virtud de la causal indicada.

**SEPTIMO:** Que, el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo dispone que *“Durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo*



174". A su vez el artículo 174 del cuerpo legal citado expresa que: *"En caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el juez podrá conceder autorización para poner término a la relación laboral en los casos de las causales establecidas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo"*.

**OCTAVO:** Que, en cuanto a la naturaleza del contrato de trabajo que liga a las partes, del análisis de la prueba documental incorporada al juicio y de la prueba testimonial se desprende que el contrato de trabajo suscrito entre las mismas con fecha 01 de mayo del año 2019, tiene una vigencia indefinida. Esto porque aunque la demandante pretende señalar que la demandante ha cumplido funciones distintas en un primer periodo como Asistente de esfínter y luego como asistente de párvulos con los otros dos contratos suscritos, lo cierto es que de la prueba documental acompañada se puede desprender que el primer contrato de trabajo de fecha 01 de mayo del año 2019 fue suscrito y contratada la demanda como asistente de párvulos no señalándose nada en el contrato su calidad de asistente de control de esfínter así también se señala en el contrato suscrito con fecha 05 de agosto del año 2019 donde se le contrata por igual calidad esto es Asistente de Párvulos por un periodo fijo y así también puede determinarse en anexo de fecha 07 de septiembre del año 2019 en el cual se prorroga su contrato a plazo fijo hasta el día 10 de enero del año 2020.

Así las cosas puede determinarse que el contrato de trabajo paso de ser uno a plazo a uno de contrato indefinido esto pues a la trabajadora se le ha contratado como Asistente de Párvulos en tres oportunidades funciones todas que cumplió en el Jardín Infantil Tikay dependiente de la demandante ubicado en la comuna de Putaendo, por así determinarlo el artículo 159N° 4 del Código del Trabajo en su inciso final que señala que el contrato de trabajo se transforma en indefinido cuando el trabajador presta servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses o más de un periodo de quince meses contados desde la primera contratación como ocurre en el caso de autos.-



Que la prueba testimonial es decisora en este caso pues no obstante señalar la primera de los testigos de la demandante que la trabajadora fue contratada en un programa distinto la primera vez, lo cierto es que lo realizó en calidad de Asistente de Párvulos (así figura en su contrato) y la segunda de los testigos señala que la función de asistente de control de esfínter resulta de la contratación de estas personas en virtud de un acuerdo con el Sindicato de Fundación Integra dado la recarga laboral de las Educadoras de Párvulos y Asistentes de Párvulos por consiguiente las funciones realizadas por la demandada en el primer contrato son propias de una Asistente de Párvulos que desarrollaría sus funciones en el ámbito privado no en un establecimiento de la Fundación (mudar a los niños y trabajar en control de esfínter de los mismos) unido al hecho que para su contratación en cuanto al primer contrato forzoso resultaba que fuese Asistente de Párvulos pues no puede otro personal que no posea la calidad técnica requerida estar a cargo del trabajo con niños.

**NOVENO:** Que, la causal aducida por la empleadora para solicitar el desafuero de la trabajadora demandada, esto es, el vencimiento del plazo contenido en el contrato de trabajo, no resulta aplicable a los contratos de trabajo de duración indefinida, siendo contraria a la naturaleza del mismo, por lo ya razonado en el considerando anterior.

**DECIMO:** Que, por los razonamientos y conclusiones arribados en los motivos precedentes, no reuniéndose las condiciones necesarias para autorizar el término del contrato de trabajo que une a las partes, atendida la naturaleza del contrato de trabajo suscrito entre las mismas, este sentenciador no dará lugar a la demanda incoada por la empresa demandante, tal como se dirá en lo resolutivo del fallo.

**UNDECIMO:** Que, la restante prueba rendida en nada altera lo concluido precedentemente, correspondiendo al tenor de lo prescrito en el artículo 1698 del Código Civil, comprobar las obligaciones o su extinción, al que alega aquéllas o estas.



Que, por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 159, 174, 201, 420 y siguientes, 446 y siguientes 453, 454, 456, 458 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, **se declara:**

- I. Que, **no ha lugar** a la demanda deducida por **Fundación Integra**, en contra de la demandada **Kimberly Darlette Ramírez Torrejón**.
- II. Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

**RIT O-4-2020.**

**RUC 20-4-0242916-0**

Pronunciada por don **Arturo Eduardo Ull Yáñez**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.



En San Felipe a veinte de febrero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



FLFWTJPZXR

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>