

Puerto Montt, veintiocho de febrero de dos mil veinte.

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la presente causa se inicia con la comparecencia de JORGE MARTEL RAYO, Abogado, cédula de identidad N°8424204 -7, en representación judicial de UNIDAD DE DIÁLISIS HEMOSUR LTDA., RUT N°78.185.130 -2, del giro de prestación de servicios clínicos de diálisis, ambos domiciliados en Puerto Montt en calle Intendente Aurelio Andrade N° 302, Valle Volcanes , quien viene en solicitar autorización para proceder al despido de doña SOFHIA MARISOL LOBOS CONTRERAS, Técnico en Enfermería de Nivel Superior , con domicilio particular en la comuna de Puerto Montt en calle Bellavista N°620,-B, Casa 8, amparada por fuero maternal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo. Lo anterior, conforme de los antecedentes que señalo.

ANTECEDENTES

Doña Sofhia Marisol Lobos Contreras ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 19 de noviembre de 2018, a fin de desempeñarse como Técnico Paramédico en hemodiálisis en dependencias de la empresa en calle Intendente Aurelio Andrade N° 302, Valle Volcanes de Puerto Montt. Dichos servicios se prestarían por plazo fijo hasta el 28 de febrero de 2019. Sin embargo, llegada esa fecha, las partes celebraron un nuevo contrato que surte efectos desde el 1 de marzo de 2019, acordándose en él que tiene vigencia hasta el 30 de noviembre de 2019 (cláusula 14ª).

La trabajadora actualmente se encuentra embarazada de lo cual informó a su empleadora mediante ficha de Atención Médica de Urgencia del Hospital de Puerto Montt de 9 de octubre de 2019, encontrándose por tanto amparada por las normas sobre protección a la maternidad, contenida en los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo.

RAZONES POR LAS CUALES SE SOLICITA EL DESAFUERO.

Conforme se indicó, la señorita Lobos Contreras fue contratada para un período determinado, no considerando la empresa la renovación del contrato de trabajo, el que llega a su término el 30 de noviembre de 2019 y, ya tomada la decisión de no renovar ese contrato fue que la trabajadora informó de su estado de embarazo el pasado viernes 11 de octubre de 2019. Así las cosas, la relación laboral debe terminar de acuerdo a lo pactado expresamente por las partes en su contrato de trabajo, esto es, por el cumplimiento del plazo de vigencia fijado para el contrato, conforme a lo establecido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

Asimismo y adicionalmente , es necesario precisar que la empresa empleadora Unidad de Diálisis Hemosur Ltda. es un prestador institucional y como tal se encuentra certificada para realizar solamente las prestaciones clínicas asociadas a los tratamientos de diálisis renal . En ese escenario, la trabajadora Lobos Contreras cumple la función de Técnico Paramédico en Hemodiálisis lo que, conforme a su contrato de trabajo, implica desarrollar alternadamente el turnos semanales funciones en sala de diálisis con atención directa de pacientes, y turnos en sala de reutilización o



limpieza de los filtros de diálisis que le implicarán estar varias horas de pie e inhalando olor del ácido peracético que se utiliza como bactericida en la limpieza de los filtros pero emite un aroma que puede ser molesto en etapas de embarazo pero es inocuo para la salud , sin que exista posibilidad de trasladar a la trabajadora a otras funciones dada la especialización de la función para la cual fue contratada y porque la dotación de los demás turnos está completa.

Respecto a la autorización para terminar un contrato de trabajo con una mujer amparada por fuero maternal, el artículo 201 del Código del Trabajo dispone que:“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.”

Por su parte, el artículo 174 del Código del Trabajo señala 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”

En la especie, estamos frente al vencimiento del plazo pactado para la vigencia del contrato desde mucho antes que la trabajadora iniciara su embarazo, y aun mucho tiempo más antes de haberlo notificado al empleador lo que configura la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo. “El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: ... 4.- vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año ”

Conforme lo expuesto, procede que S Sa. autorice la separación de la demandada por darse los presupuestos legales en conformidad al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo , al término del plazo de vigencia del contrato de trabajo el próximo 30 de noviembre de 2019 .

SEGUNDO: Contestando, la demandada expone los siguientes argumentos solicitando el rechazo de la demanda:

LOS HECHOS.

Con fecha 19 de noviembre de 2018, inició relación laboral prestando servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada, en calidad de Técnico Paramédico, en dependencias de su empleador, en calle Intendente Aurelio Andrade N°302, Valle Volcanes, ciudad de Puerto Montt.Las funciones que he desarrollado son de Técnico Paramédico, en la especialidad de Diálisis. Su jornada de trabajo es de lunes a sábado, distribuida en turnos rotativos siendo los siguientes: A. 07:15 hrs a 14:00hr B. 14:00 hrs a 21:45 hrs C. 07:15 hrs a 17:00 hrs D. 11:45 hrs a 21:45 hrs Su remuneración estaba compuesta por un sueldo base por la suma de \$398.476; gratificación legal por la suma de \$99.619 y asignación reprocesamiento por \$18.166, que para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, mi última remuneración era de \$516.261.-Su contrato era de plazo fijo, inicialmente duraba hasta el 28 de febrero de 2019, pero se suscribió un nuevo contrato con un plazo hasta el 30 de noviembre del año en curso.



Tomó conocimiento de su embarazo el día 30 de septiembre de 2019, comunicándolo a su empleador inmediatamente, con el respectivo certificado de embarazo.

Respecto a la causal invocada por su empleador para su desvinculación, se debe mencionar que el demandante solo menciona, que solicita el término del contrato por el cumplimiento del plazo, causal que tiene que ser rechazada por tales los siguientes hechos:

Desde que le comunicó a su empleador, respecto del estado de embarazo, la cambiaron las funciones, siendo asignada específicamente a la sala de diálisis, específicamente a la atención de pacientes, tanto a las indicaciones como también a tomar los signos vitales, función que se requiere de manera habitual, para el tratamiento de diálisis. De igual forma realizó la limpieza de algunas máquinas y el cambio de concentrado.

Respecto a lo mencionado en la demanda, se menciona que sus funciones en sala de diálisis con atención directa de pacientes y turnos en sala de rehabilitación o limpieza de los filtros de diálisis que implican estar varias horas de pie e inhalando olor del ácido peracético que se utiliza como bactericida en la limpieza de los filtros pero emite un aroma que puede ser molesto en etapas de embarazo pero es inocuo para la salud, sin que exista posibilidad de trasladar a la trabajadora a otras funciones dada la especialización de la función para la cual fue contratada y porque la dotación está completa.

En lo relativo a las funciones que realiza en la empresa, menciona que tuvo dos compañeras de trabajo doña María y Claudia, igual estuvieron embarazadas y realizaban las mismas funciones que ella, y que, al momento de enterarse de dicha situación igual, las reacomodaron para realizar funciones de atención de público, lo que sin duda es una necesidad dentro de la empresa. Dentro de las necesidades de su empleador, está la calidad y atención a los pacientes como también al atenderse un paciente en este centro, se le deben tomar los signos vitales, como un requisito para dichos controles, siendo una necesidad primordial dentro de esta.

Respecto a lo mencionado del ácido peracético, no hay estudios concretos que manifiesten que dicho ácido sea perjudicial para la vida del que está por nacer o para las personas que lo manipulan constantemente.

Su empleador, ha contratado en estos últimos meses Tens para realizar la misma función que ella, por tanto, no es por falta de capacidad o por sobredotación la desvinculación solicitada por su empleador. También es del caso necesario mencionar, que la Unidad de diálisis donde prestó servicios, se encuentra ubicada, en Osorno y Puerto Montt. Y que el lugar donde prestó mis servicios se encuentra compuesto por un total de 20 TENS, Técnicos Paramédicos, por tanto, sus funciones son necesarias para la continuidad del servicios. De igual manera es necesario mencionar, que su empleador, contrato hace 3 semanas a un Técnico Paramédico nueva, por tanto, no tiene la necesidad de desvincularla, considerando que sigue aumentando la dotación de la empresa.

Al autorizarse el desafuero, la perjudicaría enormemente, pues quedaría sin su única fuente de ingresos con la que cuento para asumir esta etapa y poder solventar los



gastos asociados a esta situación. De igual forma al considerar que se encuentre amparada a fuero maternal, es casi nula la posibilidad de encontrar otra fuente laboral. De igual forma a la demandante no le genera ningún perjuicio el mantenerla desempeñando sus funciones, puesto que, necesita de sus servicios Técnico Paramédico.

El día 07 de noviembre de 2019, fui notificada de esta demanda, y sin perjuicio de ello hasta la fecha sigo desempeñando mis funciones normalmente

Previas citas legales y transcripción de jurisprudencia que avalan su postura pide que la demanda sea rechazada

TERCERO: Se llamó a las partes a conciliación la que no prosperó.

QUINTO: Se recibió la causa a prueba fijándose los siguientes puntos: 1.- Contratos celebrados entre las partes. 2.- Si la continuación del contrato de trabajo implica perjuicio para la demandante. 3.- Efectividad de existir otras labores distintas a las descritas en el contrato a las que podría destinarse a la demandada

SEXTO: La parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental: 1.- Contrato de trabajo de 19 de noviembre de 2018. 2.- Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2019. 3.- Ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Confesional rendida por la demandada doña Sophia Lobos Contreras:

Tuvo una amonestación por innovar con una máscara antigases con filtro. Las mascarillas que entrega la empresa no sirven, según ella. Duran 24 horas y la clínica le daba uso tres meses. Lo sabe porque lo leyó en la ficha técnica de la mascarilla. La clínica está acreditada lo que implica que cumple con las normas. Ella podría hacer una labor distinta. Una labor administrativa que está en el contrato.

Testimonial

Mónica Cecilia Poblete Narbona: Es la enfermera jefe y jefa directa de la demandada. Los turnos se informan mensualmente. Puede haber cambios por vacaciones o permisos. A Sofía se la contrató para reemplazos por licencias prolongadas, de meses y vacaciones. Las licencias fueron por pre y post natal y otra persona que se quebró la cadera. Ahora las licencias terminaron por lo que no son necesarios sus servicios. En la sala de reprocesamiento se usan químicos. Acido peracético. Durante su contrato la demandada tuvo tres amonestaciones por infringir los protocolos de atención.

Contrainterrogada:

Hemosur tiene sede en Puerto Montt y Osorno. En Puerto Montt 240 pacientes; 17 tens. No se ha contratado más tens en diciembre ni enero. Tienen una a honorarios por dos meses por vacaciones de las titulares. Las embarazadas se excluyen de sala de reprocesamiento por prevención.



LKLLXQBXRX

Testigo María Eugenia Maragaño Cabañaz : Es la enfermera coordinadora y representante legal de la empresa. Ella maneja la rotativa del personal y organiza los turnos. Esto pueden ser en sala de diálisis en conexión de circuito extracorpóreo o en la sala de reprocesamiento de circuito extracorpóreo. Acá se usan desinfectantes de alto nivel. Repite que se contrató para cubrir reemplazo de personal con licencias médicas extensas y vacaciones. Ahora volvieron las que estaban con licencia así que ya no es necesaria. En Puerto Montt tienen entre 18 a 20 tens No tiene funciones administrativas. Tienen que registrar signos vitales , resultados de mediciones etc. Pero eso es parte del trabajo clínico.

SEPTIMO: La parte demandada incorporó la siguiente prueba:

Documental: 1.- Contrato de trabajo de fecha 19 de noviembre de 2018. 2.- Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2019. 3.- Documento obtenido de internet, denominado "Monografía de desinfectantes de uso hospitales".

Testimonial de Katherine Elgueta Castillo;

Trabajó en Hemosur del 3 diciembre 2018 al 30 octubre 2019. También de tens. Según ella el registro de fichas del paciente es trabajo administrativo. Sophia tuvo una amonestación por usar ácido puro en la sala de reprocesamiento pero todas lo hacían.

OCTAVO: Que en el presente caso no existe controversia en cuanto a los hechos que consisten en que la demandada mantiene contrato a plazo fijo, con vencimiento el 30 Noviembre 2019 y que por encontrarse embarazada el empleador pide su desafuero por la causal de vencimiento del plazo del contrato.

NOVENO: Que en este caso se produce el conflicto entre dos normas. Una de carácter legal, la contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo que autoriza el término de la relación laboral por término del plazo convenido y otra de rango constitucionales, esto es la del artículo 19 N° 1 inciso 2° de la Constitución Política la República que consagra la protección de la vida del que está por nacer.

DECIMO: Que ante este conflicto se preferirá la aplicación de la norma de mayor rango, el principio de protección a la vida, que se traduce en la protección de la fuente laboral de la madre del ser en gestación. Ello por ser este principio de mayor valor y trascendencia al derecho del empleador a poner término al contrato por causa legal. Acoger la solicitud de desafuero significaría dejar en desamparo a la madre, quien requiere de los ingresos que percibe por su trabajo para sustentar su vida y la de su hijo en esta etapa y luego de su nacimiento. Además se la privaría de la protección del sistema de salud al que se encuentre afiliada lo que impediría acceder a las prestaciones médicas ineludibles que requiere el embarazo, parto y salud del recién nacido.

DECIMO PRIMERO: Que además el empleador no ha esgrimido en su demanda otro argumento que explique la imprescindible necesidad de poner término a la relación laboral por lo que se concluye que la mantención de la misma no le resultará tan gravosa como lo sería el término de la misma para la madre. Por estos argumentos, la demanda será rechazada.



Y vistos lo dispuesto en los artículos 174, 201, 453, 454 y 459 del Código del Trabajo de declara:

I.- Que se rechaza la demanda de desafuero interpuesta por Unidad de Diálisis Hemosur Ltda. en contra de Sophia Marisol Lobos Contreras.

II.- Que no se condena en costas a la vencida por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y notifíquese.

RIT O-519-2019

Dictada por doña Marcia Yurgens Raimann, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.



LKLKXQBXR

A contar del 08 de septiembre de 2019, 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>