

TEMUCO, A TRES DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ANGÉLICA DEL CARMEN BELTRÁN VÉLIZ, R.U.N. 12.744.105-, cesante, domiciliada en pasaje Madre Selva No.451, localidad de Cajoñ, Temuco, deduciendo demanda de nulidad del despido por acaecer fuero maternal y consecuente demanda reincorporación por fuero maternal o cobro de remuneraciones y demás prestaciones hasta el final del fuero, en contra de su ex empleadora, PREUNIC S.A., R.U.T. 91.635.000-7., representada legalmente por don, CARLOS ALBERTO GONZÁLES CORREA, R.U.N. 10.156.799-0, ambos con domicilio en calle Manuel Bulnes No.536, Temuco, en virtud de los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

I.- Exposición circunstanciada de los hechos:

Ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada Preunic S.A., con fecha 01 de abril del año 2008.

De acuerdo al contrato de trabajo, la función específica que desempeñó fue de Experta en Línea, en la tienda de Temuco, ubicada en Manuel Bulnes No.536. Dichas labores consistían en: Atención de público como vendedora.

Según el contrato de trabajo y su respectivo anexo, la jornada de trabajo tenía una duración de 45 horas semanales, distribuida en una malla de turnos alternados y rotativos.

Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y atendido que mi remuneración era variable, el promedio de ella correspondía a la suma de \$805.510.

El contrato era indefinido.

Con fecha 03 de enero del año 2020 ingresó a trabajar como de costumbre, pero dicho día le llama la administradora de local, donña Loreto Carmine, para hacerle entrega de carta de aviso de despido, la cual señalaba que se ponía término desde el día 03 de enero del año 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa", que en lo pertinente señala: *"Es del caso que nuestra empresa no ha podido lograr los*



SWXNRYCLXH

*resultados requeridos para este negocio, generando complejas faltas de cumplimiento en los presupuestos de la Compañía”.*

Con fecha 27 de febrero de 2020, comunicó a su ex empleadora, mediante carta entregada personalmente en su domicilio, de su embarazo de 8/3 semanas, acompañando certificado emitido por la matrona Gabriela Villablanca, del Cesfam de Cajón.

De acuerdo a este documento, al momento del despido se encontraba embarazada, por lo tanto, protegida por el fuero maternal, amparada en la legislación laboral, ya que mi contrato era de duración indefinida.

#### II.- Antecedentes de derecho:

El art. 194 del Código del Trabajo, establece que quedarán sujetos a las normas de protección de la maternidad los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas (...) sean de derecho público o derecho privado.

Estando contratada en forma legal por la demandada de autos, resulta evidente que su ex empleadora ha infringido los requisitos de validez del despido de una trabajadora beneficiada por el fuero, establecidos en el artículo 174, en relación con el artículo 201, ambos del Código del Trabajo, en el sentido de que sólo se puede poner término al contrato de un trabajador con fuero "*con la autorización previa del juez competente*", circunstancia que no ocurrió en la especie.

En efecto, como ha señalado la Excelentísima. Corte Suprema, si el empleador no solicita la autorización para proceder al despido de un trabajador que goza de fuero, el despido es nulo y sin ningún valor, como lo prescribe el artículo 10 del Código Civil, por haberse omitido las formalidades establecidas por la ley para su validez. (Sentencia causa rol 3623-2009, Cuarta Sala de la Corte Suprema).

Por su parte, el artículo 10 del Código Civil prescribe que "*los actos que prohíbe la ley son nulos y de ningún valor: salvo en cuanto designe expresamente otro efecto que el de nulidad para el caso de contravención*", lo



cual, concordado con el inciso primero del artículo 1.682 del mismo Código, que señala que *“la nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos, y no en atención a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, son nulidades absolutas”*, necesariamente se debe concluir que el despido del que fue objeto es nulo y carece de todo valor, toda vez que su ex empleadora transgrede la normativa que prohíbe el despido de las trabajadoras sujetas a fuero maternal sin los requisitos legales correspondientes.

Por otra parte, el art. 201 del Código del Trabajo, limita el plazo para solicitar la reincorporación de la trabajadora amparada con fuero maternal única y exclusivamente para el caso en que ésta haya sido despedida por su empleador y éste en ese momento haya ignorado el estado de embarazo de la trabajadora, de conformidad al inciso 4° de la norma citada.

III.- Argumentación que se funda en disposiciones constitucionales y de tratados internacionales:

La maternidad se encuentra protegida tanto en el ordenamiento jurídico nacional como internacional, a través del establecimiento de un conjunto de derechos que se generan por el sólo hecho de la maternidad, destinados a resguardar la salud y vida de la trabajadora embarazada y la salud, vida y desarrollo del hijo/a que está por nacer o recién nacido.

En efecto, nuestra Carta Fundamental, en su artículo 1o señala que *“la familia es el núcleo fundamental de la sociedad”*, razón por la cual merece una especial protección de parte de todos los órganos del Estado. Posteriormente, el artículo 19 No.1 asegura el *“derecho a la vida y a la integridad física y psíquica”*, *“protegiendo la vida del que está por nacer”*. A nivel internacional, la protección de la maternidad ha sido objeto de una exhaustiva regulación, mediante la suscripción de diversos tratados internacionales que se encuentran ratificados por nuestro país. Así como el:



- Convenio No 3 y 103 de la OIT sobre protección a la maternidad, en sus artículos 4 y 6, respectivamente, consagran la ilegalidad del despido de la trabajadora embarazada.

- Convenio No 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, señala en su artículo 8o, que las responsabilidades familiares no deben constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

- El Convenio No 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, excluye como motivos justificantes del despido el estado de embarazo y ausencia por maternidad, independientemente de la naturaleza del vínculo jurídico que los ligue.

- Por su parte, al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: establece que los Estados Partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto.

- La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11 No 1 consagra el derecho a la estabilidad en el empleo, prohibiendo, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

- La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25 señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Finalmente, la Convención Internacional sobre los 7 Derechos del Niño/a, nos señala en su artículo 6 que “Los Estados partes reconocen que todo niño tiene el derecho intrínseco a la vida”.

De esta forma nos podemos dar cuenta que la protección de la maternidad va más allá del mero interés de la trabajadora, siendo un derecho humano reconocido en diversos tratados internacionales, y que nuestro Estado se ha obligado a proteger.



En efecto, la Constitución no sólo declara o reconoce que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, sino que obliga al Estado, a darle protección y propender a su fortalecimiento y a la ley, a proteger la vida del que está por nacer.

En virtud de lo expuesto, su ex empleadora ha violado una serie de normas de orden público que llevan a concluir que el despido del cual fue objeto es absolutamente inválido y que, por tanto, resulta indispensable que así se declare, ordenando a la demandada su reincorporación inmediata; el pago de las remuneraciones devengadas durante el tiempo que medie desde que se produjo la separación ilegal y el día en que se produzca su efectiva reincorporación.

En subsidio, y para el evento que la demandada no aceptare la reincorporación o ésta no fuere posible, se le condene al pago de las remuneraciones devengadas desde la separación ilegal hasta el término del fuero descontadas las licencias pre y post natal, a razón de \$805.510 mensuales.

#### IV.- Peticiones de indemnizaciones y rubros reclamados:

De conformidad a las circunstancias de hecho y derecho expuestas precedentemente solicita:

1.- Dar lugar a la demanda de nulidad del despido por acaecer fuero maternal y consecuente demanda reincorporación por fuero maternal o cobro de remuneraciones y demás prestaciones hasta el final del fuero, y para el evento de negativa por parte la demandada a reincorporarla dentro de tercero día contados desde que el fallo definitivo quede firme y ejecutoriado, demanda el pago de las siguientes sumas:

- Indemnización compensatoria, correspondientes al total de remuneraciones que correspondan hasta el término del fuero, a razón de \$805.510 mensuales.

- Todo con más reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, la demandada, en la audiencia única, contestando la demanda, pidió el rechazo de ella, señalando que en el caso que nos convoca no existe fuero, toda vez que el fuero maternal exige como requisito la existencia de un contrato de trabajo vigente. No obstante, la trabajadora notificó a esta parte



de su estado de embarazo y de su fuero el día 27 de febrero del presente año, es decir, cuando el contrato de trabajo llevaba extinto cerca de dos meses.

Debe rechazarse la demanda por que la trabajadora jamás estuvo con fuero maternal al momento de su desvinculación, es más, ella desconocía su estado de gravidez.

En segundo lugar, hay que traer a colación lo dispuesto en el Código Civil, respecto a las presunciones, porque el certificado dice que tiene 8,3 semanas de embarazo, por lo que, revisando el calendario, la concepción puede ser antes o después del 3 de enero. De siguiente, se desconoce cuando pueden nacer el hijo o hija de la actora y, con ello, la fecha de embarazo.

Perfectamente podría haber concebido luego del despido.

Todo esto se produce, porque la trabajadora comunica su estado luego de la desvinculación, que no es lo que prevé la ley, ya que de acuerdo a los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo, lo que impide que el empleador ponga término al contrato de trabajo a una persona que tiene fuero maternal. Esto en el entendido, que la persona tiene que tener conocimiento de su estado de gravidez y también el empleador, como numerosa jurisprudencia lo reconoce, porque sino tendría que pedir el desafuero de cada trabajadora para poder despedirla, porque podría estar embarazada.

No puede haber un vicio por el desconocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, por ello la demanda es totalmente improcedente.

Además, el fuero permite cierta laxitud, pero en el caso de marras ha transcurrido más de un mes y medio desde la terminación del contrato de trabajo.

También, se han transgredido los principios de buena fe.

TERCERO: Que, la demandada, dedujo además demanda reconventional en contra la demandante, ya que la deuda es líquida, actualmente exigible y entre las mismas partes, por lo que, así se debe reincorporar a la trabajadora, ésta debe pagarle 6 millones de pesos y fracción, exactamente....., con los reajustes legales y el máximo interés convencional no reajutable para operaciones de dinero, a más tardar dentro de tercero día de que quede ejecutoriado el fallo, con costas.



Evacuando el traslado la parte demandante y demandada reconvenional, pidió el rechazo de esta demanda reconvenional.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación en la audiencia única, ésta no prosperó por falta de acuerdo.

QUINTO: Que, continuando, se fijaron como hechos no controvertidos, los siguientes:

1.- La existencia de relación laboral entre las partes, que esta se inicio el 01 de abril del 2008 y finalizo el 03 de enero de 2020.

2.- Que la causal de término invocada por la empleadora en su momento fue la de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Seguidamente, se establecieron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Circunstancia de encontrarse la demandante embarazada a la época de ocurrencia del despido el día 03 de enero de 2020.

2.- Época en que la trabajadora habriá tomado conocimiento de su estado de gravidez y efectividad de haberlo comunicado a la demandada. En el evento de haberlo comunicado oportunidad o fecha en que lo habriá hecho, circunstancias que acreditan lo anterior.

3.- Remuneraciones de la trabajadora para lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

4.- Fecha en que se habriá producido el nacimiento del hijo o hija de la demandante.

5.- Respecto de la demanda reconvenional cantidad pagada por la demandada a la actora, época y oportunidad en que se le habriá pagado la suma demandada y concepto por el cual habriá ocurrido el pago.

SEXTO: Que, las partes con la ritualidad procesal correspondiente procedieron a rendir su prueba, principiando por la de la demandante, que consistió en:

Documental:

1.- Carta despido de fecha 3 enero 2020.



2.- Reclamo ante Inspección del Trabajo de fecha 06 de enero de 2020.

3.- Comparendo de conciliación de fecha 20 de enero 2020.

4.- Certificado de atención Municipalidad de Vilcuñ, de fecha 19 de febrero de 2020.

5.- Certificado de fecha 11 de mayo 2020, emitido por el Hospital Clínico Mayor.

6.- Carné de control prenatal.

7.- Presentación de demanda por despido injustificado.

8.- Comunicación de embarazo de fecha 27 de febrero de 2020.

9.- Acta de audiencia en causa Rit O-94-2020, Tco.

10.- Certificado de nacimiento de Matías Velaésquez Beltrañ

Testimonial:

1.- Evelyn Rocío Sánchez Beltrán, quien señaló ser hija de la demandante. Su madre hoy está cesante. Fue despedida del 03 de enero de 2020. Trabajaba para Preunic. El 03 de enero la despidieron por necesidades de la empresa. Declara en este juicio porque se quedó embarazada. Ella tomó conocimiento del embarazo el 17 de febrero, su madre le contó en esa fecha, se acuerda porque los escribió en Facebook.

Además, su madre le comunicó a Preunic de sus situación de gravidez, lo que le consta porque la acompañó a Preunic, a calle Bulnes de Temuco. No sabe mucho lo qué pasó, solo conoce el motivo por el cual la acompañó.

También, indicó que la acompañó al Cesfam de la comuna de Vilcún. Allí, la matrona le entregó un certificado y con ese fueron a Preunic.

Contrainterrogado, señaló la testigo que es hermana del recién nacido, pero solo por parte de madre. Agregó que sabía que su madre no podía tener más familia, debido a que tuvo una operación que le complicaba tener más hijos. No tiene conocimiento de cuándo su madre quedó embarazada.

SÉPTIMO: Que, luego, la demandada rindió su prueba, la que fue la siguiente:





Documental:

1. Carta de despido de 03 de enero de 2020 suscrita por la trabajadora.
2. Comprobante de carta de aviso de término de contrato de trabajo de la Dirección del Trabajo.
3. Finiquito de contrato de trabajo suscrito ante la Inspección del Trabajo de Temuco de fecha 20 de enero de 2020.
4. Acta de comparendo de conciliación de 20 de enero de 2020 ante la Inspección del Trabajo de Temuco.
5. Contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2008.
6. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2019.
7. Copia de acta de audiencia preparatoria causa laboral RIT O-94-2020 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.
8. Liquidaciones de remuneraciones de octubre de 2019 a enero de 2020, ambas inclusive.

Testimonial:

1.- Isabel del Carmen Caniumil Montero, quien manifestó que trabaja en Preunic. El local se ubica en calle Bulnes 536, Temuco. Conoce a la demandante, pues era Experta de Línea de la marca Lever. Se desempeñó para la demandada durante unos 11 ó 12 años. Fue desvinculada el 3 de enero. Se suscribió un finiquito, que fueron a firmar a mediados de enero. Después de firmado el finiquito, a fines de febrero supieron que la demandante estaba embarazada. Esto les causó sorpresa, porque ella se operó hace años y no podía quedar embarazada.

Tomó conocimiento del estado de gravidez a fines de febrero, el 25 ó 27 cuando llevó el certificado.

Contrainterrogada, manifestó que a fines de febrero se recibió una carta comunicando el embarazo, iba dirigida al empleador, la demandante la fue a dejar al local. Esta carta se recepcionó en el local.

2.- Loreto Andrea Carmine Fuentes, dijo que conoce a la demandante, ya que fue trabajadora de Preunic. Manifestó la declarante que



trabaja en el local de calle Bulnes hace 18 años. La actora estuvo laborando allí unos 11 ó 12 años. Sabe que ella dejó de pertenecer a esa empresa el 3 de enero de este año. El finiquito se firmó el 20 de enero. Después, fue a dejar una carta y por eso supieron que estaba embarazada, ello sucedió el 27 de febrero. Con la noticia quedó anonadada, ya que la demandante se operó hace años y quedó muy mal, no podía tener más hijos. Antes del 3 de enero no se evidenciaba el estado de embarazada.

Tener a la vista:

Finalizando su prueba, petición que se tenga a la vista la causa RIT O-94-2020 de este tribunal, sobre despido injustificado.

OCTAVO: Que, en lo que respecta a la demanda principal, hay que tener presente que la demandante, de acuerdo a la carta de aviso de despido que se ha incorporado como prueba documental, fue despedida a contar del día 3 de enero de 2020, por la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, que es la de necesidades de la empresa.

Además, con fecha 20 de enero del mismo año, se firmó ante el ministro de fe de la Dirección del Trabajo, el finiquito correspondiente (de fecha 03 de enero de 2020), en el que se consigna la fecha del despido y la causal empleada, señalándose además que se le pagó a título de indemnización sustitutiva del aviso previo la cantidad de \$655.861; por años de servicio (11), el monto de \$7.214.471; por feriado proporcional (16,38 días), la suma de \$282.002; y se le descontó por concepto de seguro de cesantía, la cifra de \$1.384.278. En total, se le pagó \$6.768.056.

Conjuntamente con lo anterior, fue aparejado un Certificado de Atención de 19 de febrero de 2020, extendido por Gabriela Villablanca Jara, matrona, quien certifica haber atendido a Angélica del Carmen Beltrán Véliz, presentando embarazo de 8/3 semanas por FUR, siendo atendida ese día en el Cefam Cajón.

Igualmente, se debe sumar el Certificado del Hospital Clínico Universidad Mayor, de 11 de mayo de 2020, en que se indica haber atendido a Angélica Beltrán, quien -a esa fecha- presenta el diagnóstico de embarazo de



SWXNRYCLXH

17+4 semanas. También, se consigna en este documento, como fecha probable de concepción, el 26 de diciembre de 2019; como fecha probable de parto, el 15 octubre 2020; y como FUR operacional, el 9 de enero de 2020. Firma el certificado Margot Acuña, ginecólogo obstetra.

Este documento coincide con la imagen del carné de control prenatal, en que figura como embarazo no planificado, con fecha de última regla (FUR) el 22 de diciembre de 2019; FUR operacional el 9 de enero de 2020; y fecha probable de parto el 15 de octubre de 2020.

También, es menester añadir el certificado de nacimiento de Matías Ignacio Velásquez Beltrán, nacido el 21 de septiembre de 2020, siendo su madre Angélica del Carmen Beltrán Véliz.

Por último, conforme a la epicrisis de la Unidad Neonatología del Hospital Regional, a la fecha de nacimiento, el hijo de la demandante presentaba 36 semanas de gestación.

NOVENO: Que, así las cosas, hay que colegir necesariamente que habiéndose producido el despido de la trabajadora el día 3 de enero del año en curso, a esa fecha ella se encontraba embarazada, teniendo para ello presente los certificados tanto del Cesfam Cajón cómo del Hospital Clínico Universidad Mayor, fijándose por esta última institución como fecha probable de la concepción el día 26 de diciembre de 2019.

Asimismo, queda debidamente asentado en esta causa, tanto por la prueba documental como testimonial aportadas por las partes, que el estado de gravidez de la demandante tanto a la fecha del despido como de la suscripción del finiquito correspondiente, era un asunto que se ignoraba por ambas partes, llegando a tener conocimiento la actora recién el día 19 de febrero del presente, tal como consta en el certificado de la matrona del Cesfam Cajón al que precedentemente se ha hecho alusión.

DÉCIMO: Que, entonces, tomando conocimiento de su embarazo, la demandante comunicó tal circunstancia con fecha 27 de febrero de 2020, mediante carta recepcionada por Isabel Caniumil, Jefe de Sección de Preunic, en la que informa que de acuerdo al certificado médico extendido por la matrona



Gabriela Villablanca, a la fecha del despido se encontraba con 8/3 semanas de embarazo, lo cual es acreditado con copia certificado de la matrona tratante que acompañó.

UNDÉCIMO: Que, conviene precisar, a fin de despejar cualquier duda que pueda plantearse, que a la fecha del despido la actora no tenía 8/3 semanas de embarazo, sino que el certificado de la matrona Gabriela Villablanca, da cuenta de esa edad gestacional a la fecha del certificado, que es de 19 de febrero de 2020.

DUODÉCIMO: Que, el FUR operacional, de acuerdo a la Guía Perinatal de Chile de 2015 del Ministerio de Salud, se emplea para calcular la fecha probable de parto, ello cuando a diferencia entre la edad gestacional calculada por FUR y la edad gestacional estimada por ecografía.

DÉCIMO TERCERO: Que, en este orden de ideas, el tenor del inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo es claro, al señalar que: *“Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido”*.

DÉCIMO CUARTO: Que, dentro del plazo para hacer efectivo el derecho señalado en la norma antes transcrita, se presentó demanda por Angelica del Carmen Beltrán Véliz, con el objeto de hacer efectivo el derecho a ser reincorporada.

Ahora bien, el reenvío del artículo 201 al 174, ambos del código del trabajo, dice relación con aquellas trabajadoras contratadas a plazo o por obra o



faena y también cuando sean despedidas por alguna causal de despido disciplinario del artículo 160, casos en que no cabe duda que para proceder a la desvinculación debe obtenerse previamente la autorización judicial de desafuero.

Sin embargo, en el caso de marras, la trabajadora estaba contratada indefinidamente por su ex empleadora y la causal que se invocó para poder terminar la relación laboral en su momento fue la de necesidades de la empresa, ergo, de conocer el estado de embarazo al 3 de enero de 2020, no habría podido ponerle término por la causal del artículo 161 inciso primero del código del rubro, pues tal posibilidad no se haya comprendida el artículo 174 inciso primero.

Por otro lado, según lo prescrito en el inciso cuarto del artículo 201, no puede entenderse que el hecho de haber suscrito el finiquito haga imposible pedir la reincorporación, pues ello no lo dice el legislador en tal norma. Tampoco, era necesario que se reservara el derecho a reclamar al momento de la firma del finiquito, pues a todas luces resulta evidente que tal situación es imposible al desconocer el embarazo a esa fecha.

DÉCIMO QUINTO: Que, continuando con la ilación de ideas, conforme lo pedido como solicitud principal y lo preceptuado en el inciso 4º del artículo 201 del Código del Trabajo, se hace necesario acceder a ello, disponiendo la reincorporación de la trabajadora a las labores que desempeñaba conforme su contrato de trabajo, dejando, por ende, sin efecto el despido.

Las medidas de protección que la ley laboral establece para proteger el embarazo de la mujer trabaja- dora no sólo miran a su salud individual, sino que también a la del hijo que está por nacer, así se desprende de la norma contenida en el artículo 201 en cuanto establece que si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto.

Además, la disposición prescribe que lo anterior es sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

DÉCIMO SEXTO: Que, por otro lado, en lo que atañe a la demanda reconvenzional, hay que tener en consideración, que tal como aflora de la prueba



de autos, al momento de firmarse el finiquito, el 20 de enero de 2020, se le pagó a la trabajadora la suma de \$6.768.056, cantidad que es resultante de la suma de las indemnizaciones sustitutiva y por años de servicio y el feriado proporcional menos el descuento por concepto de aporte al seguro de cesantía, circunstancia que no ha sido contradicha por la demandada reconvencional.

Así, por el hecho de acoger la demanda de reincorporación, este pago carece de causa, razón por la cual debe acogerse la reconvención.

Sobre lo mismo, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictámenes 3160, de 22 de junio de 1984, y 38489/155, de 15 de julio de 1992, que producido el regreso al trabajo, la dependiente debe restituir la indemnización por años de servicios y demás beneficios que hubiere podido percibir con ocasión del término de la relación laboral que ha quedado sin efecto.

Que, así las cosas, desapareciendo el acto que motivó el pago de las sumas que resultan procedentes con ocasión del término de una relación laboral, al quedar éste sin efecto, tal como establece el artículo 201 del Código del Trabajo, encontrándose vigente el contrato de trabajo entre las partes, resulta procedente del mismo modo que la demandada reconvencional restituya las sumas que percibió como consecuencia de su despido, a saber indemnización sustitutiva de aviso previo, por años de servicio y compensación por feriado legal, al haber desaparecido la causa de dicho pago, siendo lógico que las partes vuelvan al estado anterior a la desvinculación al quedar ésta sin efecto, motivo por el cual se acogerá la demanda reconvencional, ordenando la restitución de la suma de \$6.768.056, tal como se dirá en lo resolutivo de esta sentencia, considerando que la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio son consecuencia directa del despido por la causal que se había indicado respecto de la trabajadora y que en el caso del feriado está prohibida legalmente su compensación en dinero mientras está vigente la relación laboral.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, sin perjuicio de lo anterior, sin desatender el artículo 201, no puede soslayarse que Preunic adeuda a la trabajadora las remuneraciones por el tiempo que ha permanecido indebidamente fuera del



trabajo, salvo aquellas que haya percibido con ocasión del pago de los subsidios que le correspondan.

DÉCIMO OCTAVO: Que para efectos de determinar la remuneración que se le adeuda de acuerdo a lo sostenido en el motivo anterior, ha de considerarse como remuneración mensual, al ser esta variable, la suma de \$692.868, que resulta del promedio de las tres liquidaciones de remuneraciones incorporadas, correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, en los términos señalados en el artículo 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMO NOVENO: Que, en consecuencia, ante el pago que debe efectuarse a raíz de la demanda reconvencional, al reincorporar a la trabajadora, hay que tener presente, en su momento, que habrá de determinarse lo adeudado a título de remuneraciones de la demandante, operando luego, entre ambas cantidades la compensación en los términos previstos en el artículo 1.655 y siguientes del Código Civil.

Asimismo, en cuanto todo pago eventual que deba efectuarse a Preunic, de existir saldo a su favor, tiene que hacerse en consideración a lo dispuesto en el artículo 58 inciso 3° del Código del Trabajo, que dispone que el descuento no podrá exceder del 15% de la remuneración total del trabajador y previo acuerdo escrito con el empleador.

Lo anterior, reconociendo el criterio establecido en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida en el Ord. No.4590, de 20 de noviembre de 2014, compartido por el tribunal.

VIGÉSIMO: Que, mención aparte, para el caso que la demandada no reincorpore a la demandante, deberá pagar las remuneraciones que correspondan desde el 04 de enero de 2020 al término del fuero maternal, con excepción de lo que haya percibido la trabajadora con ocasión de los subsidios a la maternidad, a razón de \$692.868 mensuales.

Además, hay que tener presente, que el fuero maternal de la demandante finaliza 1 año después de expirado el descanso de postnatal, es decir, cuando el hijo cumpla 1 año y 84 días de edad, en la especie, se mantiene



hasta el 14 de diciembre de 2021, al haber nacido su hijo, conforme el certificado de nacimiento aparejado, el 21 de septiembre de 2020.

También, en este caso, por el hecho de no prosperar la relación laboral entre las partes, no corresponderá la devolución de lo pagado por la demandada a la demandante al momento de suscribir el finiquito de fecha 20 de enero de 2020, a la sazón, lo demandado reconvencionalmente en estos autos.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, la prueba ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, en los términos prescritos en el artículo 456 del Código del Trabajo, sin que aquella que no ha sido detallada exhaustivamente, en nada influye en lo que ha de decidirse en lo resolutive.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en cuanto a las costas, estimando que la demandada no ha tenido motivo plausible para litigar, se le impondrá el pago de las costas de la causa, las que se pasan a regular en la suma de \$300.000.

Por tanto y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1.698 del Código Civil; 5, 7, 63, 161 inciso 1º, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 174, 176, 201 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en los artículos 453, 454 y 496 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda deducida por Angélica del Carmen Beltrán Véliz en contra de Preunic S.A., ambas partes ya individualizadas; en consecuencia, se declara:

a) Que el despido del que fue objeto la actora es nulo con fecha 03 de enero de 2020, por tratarse de un acto prohibido por la ley, debiendo éste quedar sin efecto.

b) Que la demandada deberá pagar a la demandante las remuneraciones por el tiempo que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, desde el 04 de enero de 2020 hasta la fecha de su reincorporación efectiva, a razón de \$692.868 (seiscientos noventa y dos mil ochocientos sesenta y ocho pesos), con exclusión de tiempo que le fue pagado el subsidio a la maternidad.

c) Que las cantidades ordenadas pagar a la actora experimentarán los aumentos previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo.





II.- Que, en lo que dice relación a la demanda reconvenzional, se hace lugar a ella, correspondiendo pagar la trabajadora Angélica del Carmen Beltrán Véliz a Preunic S.A. la cantidad de \$6.768.056 (seis millones setecientos sesenta y ocho mil cincuenta y seis pesos), monto que deberá ser reajustado y con los intereses corrientes, calculados entre el 03 de enero de 2020 y el pago de los mismos.

Asimismo, respecto de este rubro, el pago que se haga por la trabajadora, deberá llevarse a cabo, como se ha razonado, en la forma señalada en el artículo 58 inciso 3° del Código del Trabajo.

III.- Que, para el evento que no opere la reincorporación de la trabajadora a sus labores, la demandada deberá pagar las remuneraciones de la demandante desde el 04 de enero de 2020 al 14 de diciembre de 2021, fecha en que finaliza su fuero maternal, teniendo en consideración una remuneración mensual, para estos efectos, de \$692.868 (seiscientos noventa y dos mil ochocientos sesenta y ocho pesos), pudiendo descontar de la suma que se determine, los meses en que la trabajadora percibió el pago de los subsidios a que tenía derecho conforme lo dispuesto en el artículo 201 inciso 3° del código del ramo.

IV.- Que, en el caso que se dé la situación señalada en el numeral anterior, como no se retomará la relación laboral, la que necesariamente se entenderá finalizada por la causal de necesidades de la empresa, al 03 de enero de 2020, no existe obligación de la trabajadora de restituir lo percibido a título de indemnización sustitutiva y años de servicio y feriado proporcional, determinado en el finiquito suscrito por las partes con fecha 20 de enero de 2020.

V.- Que, las remuneraciones que se adeuden en este segundo caso, serán pagadas aplicando lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

VI.- Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$300.000 (trescientos mil pesos).

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT M-174-2020

RUC 20-4-0259986-4



Sentencia dictada por Claudio Alejandro Campos Carrasco, juez suplente del juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.



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>