

Santiago, veinte de noviembre de dos mil veinte.

Se complementa acta de audiencia de fecha 10 de noviembre de 2020, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-957-2020

RUC 20- 4-0249852-9

M.E.A.P.

### **TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, a diez de noviembre de dos mil veinte.

#### **VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** La empresa **OPERACIONES CENTRALIZADAS LATINOAMERICANA LTDA.**, del giro de su denominación, representada legalmente por don Jesús Eduardo Originales Franco, domiciliado en Avenida Santa Clara N°085, oficina 301, comuna de Huechuraba, solicita autorización para poner término al contrato de trabajo de doña **SANDRA MELO DE BARROS**, Panel Administrador Assoc., domiciliada en el Pasaje Yawar N°1017, comuna de Quilicura, quien solicita el rechazo de la demanda.

En la demanda, la parte actora invoca para poner término al contrato de trabajo la causal del N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, al efecto explica que se dedica al procesamiento de datos y actividades relacionadas con base de datos, ejecutando diversos proyectos durante el año que requieren personal específico para distintas tareas. En ese contexto, entre los meses de septiembre de 2019 y marzo de 2020, se realizó un proyecto MedTech, cuyo objetivo consiste en la actualización y alimentación de información de instituciones de la plataforma Onekey, consiguiendo información que pueda ser comercializada a terceros para efectos de data y consultoría.



Agrega que, para desarrollar dicho proyecto, requirió la contratación de 12 trabajadores, dentro de los cuales se encuentra la demandada. Existió una primera tanda que fue contratada en el mes de agosto, un par de semanas antes del inicio del proyecto, y una segunda tanda. La trabajadora en específico, fue contratada el 12 de agosto de 2019 para prestar esos servicios en dependencias de la empresa demandante, debiendo ser responsable del proyecto asignado, contactando telefónicamente a médicos para mantener la calidad de los estudios. A continuación, precisa cuales son las funciones específicas y la información específica que ella debía recabar en una jornada de trabajo de lunes a viernes de 9 horas diarias de duración, con una hora de colación y con una remuneración de \$500.000.

Afirma que el primer contrato de trabajo fue suscrito para un período entre el 12 de agosto de 2019 y el 11 de noviembre de 2019, fecha en que se suscribe un anexo en que se modifica la duración por un nuevo plazo de tres meses, que por ende, vencía el 11 de febrero de 2020, quedando claro que la trabajadora fue contratada por un término acotado de tiempo. Por lo mismo, no existe una expectativa previsible de una ventaja patrimonial que se haya frustrado respecto de la trabajadora, porque la modalidad resultaba funcional a un determinado programa de prestación que ya se ha señalado. Así, considera que el vencimiento del plazo no es un capricho sino una circunstancia objetiva y concomitante a la época del contrato de trabajo, existiendo por ende una justificación razonable para efectos de solicitar el desafuero. En ese contexto indica que el 28 de enero de 2020 fue informada de que la trabajadora se encontraba embarazada, razón por la cual, haciendo previas citas normativas, solicita que se declare la procedencia legal de acoger el desafuero maternal, poniendo término al contrato de trabajo por la causal del N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, que se autorice por el



Tribunal, indicando que la demandada además debe soportar las costas de la causa.

**SEGUNDO:** La demandada al momento de contestar la demanda, señala que son efectivos los hechos en cuanto a que el 12 de agosto comienza a trabajar y que en el contrato a plazo fijo se suscribió una duración hasta el 11 de noviembre de 2019. No obstante, considera que la relación laboral deviene en indefinida, teniendo presente que el documento suscrito en esta última fecha, que sería un anexo de contrato de trabajo, lo cierto es que no lo es, solo hay una constancia y no un anexo que ella haya aceptado específicamente, para prorrogar la vigencia del contrato de trabajo, por lo que en aplicación de las reglas civiles de interpretación de los contratos, entendiéndose que ella (la constancia) es ambigua, debe interpretarse a favor del trabajador y concluyendo, por ende, que la relación laboral devino en indefinida.

Por lo mismo, prosigue, la causal que se invoca por parte de la demandante no es procedente, alegando también la extemporaneidad de esta demanda, teniendo presente que fue presentada el 10 de febrero pero notificada el 15 de febrero, en relación con las consideraciones jurídicas que ya había efectuado sobre el carácter indefinido de la relación laboral. Indica que su remuneración ascendió a \$631.646 y que su fecha probable de parto es el 20 de septiembre de 2020.

Efectúa luego una serie de consideraciones relacionadas con la razón por la cual se solicita autorización para poner término al contrato de trabajo, indicando que el cuestionamiento que debe hacerse el Tribunal, es si la condición por la cual fue contratada se mantuvo o no después de expirado el plazo del contrato, que considera que se mantiene, por lo que estima que la solicitud obedece más bien a un acto de discriminación que tiene relación, precisamente, con su estado de embarazo y actual maternidad.



Previas citas normativas y jurisprudenciales, solicita el rechazo de la demanda, declarándose que la relación laboral es indefinida y, en su caso, que el actuar de la parte demandante es discriminatoria, con costas.

**TERCERO:** En la audiencia preparatoria celebrada con fecha 12 de mayo de 2020 se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo en dicha oportunidad ni en la audiencia del 20 del mismo mes y año.

Se fijaron como hechos no controvertidos:

1. Que la empresa demandante contrató los servicios de la demandada a partir del día 12 de agosto de 2019, en virtud de un contrato a plazo fijo cuyo vencimiento se pactó para el día 11 de noviembre de 2019.

2. Función para la cual fue contratada la demandada, servicios en calidad de panel administrador assoc.

3. Que la empresa demandante tomó conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora demandada durante el mes de enero de 2020.

Como hechos a probar quedaron:

1. Términos y estipulaciones del anexo contractual suscrito entre las partes, con fecha 11 de noviembre de 2019.

2. Necesidad de la temporalidad de los servicios contratados por la empresa demandante respecto de la trabajadora demandada.

En esta audiencia de juicio las partes rindieron las probanzas ofrecidas en la preparación, así la demandante rindió documental, y la testimonial de David Alejandro Romero Montilva y Macarena Andrea Salas García, ambos trabajadores de la empresa. La demandada aportó documental y la confesional del representante de la demandante, don Jesús Eduardo Originales Franco.

Luego, los abogados formularon las observaciones a la prueba. Las actuaciones y declaraciones quedaron debidamente registradas en audio.



**CUARTO:** Que en relación con el primer hecho a probar, cabe tener en consideración que el contrato de trabajo suscrito entre las partes, deja constancia de haber sido extendido el día 12 de agosto de 2019, fijándose una duración hasta el 11 de noviembre de 2019. El plazo del contrato fue establecido en la cláusula quinta de dicho instrumento. Aun cuando la parte demandada hizo mención a una declaración de la testigo doña Macarena Salas García, encargada de recursos humanos, quien dijo que habría hecho entrega del contrato de trabajo en septiembre de 2019, cuestión que considera un argumentos que sirve para sostener su tesis, lo cierto es que no se aplicará la presunción establecida en el artículo 9° del Código del Trabajo, por entenderse que al momento de suscribirse este primer contrato, lo cierto es que la trabajadora declaró libre y voluntariamente que este tendría una duración hasta el 11 de noviembre de 2019.

Luego, en cuanto al anexo que, es en definitiva, el instrumento que corresponde analizar al Tribunal a efectos de resolver el primer hecho a probar, cabe indicar, en primer término, que éste modifica el contrato de trabajo haciendo expresa mención a que la cláusula modificada es la quinta y se indica como nuevo texto:” las partes acuerdan dejar constancia que el contrato de trabajo es a plazo fijo por tres meses”. Ciertamente, si es que dicha cláusula quinta se superpusiera a la que tiene el primitivo contrato de trabajo, el texto sería el mismo, esto es, un contrato fijado por un plazo de tres meses, ya sea estipulándose expresamente el número de meses, o bien la fecha de inicio y la fecha de término. Por lo mismo, resulta ser que su redacción es ambigua, pues no deja constancia clara respecto del plazo inicial del contrato o si existe una renovación. De hecho, si es que se considerara la necesidad de renovar el contrato de trabajo eso es lo que debió haberse establecido en la nueva cláusula quinta. De este modo, resulta procedente aplicar la regla de interpretación de los contratos establecida en el artículo 1566 del Código Civil: habiendo desconocido expresamente la trabajadora



en su contestación de la demanda, el hecho de haber convenido un segundo plazo en este anexo o modificación, debe entenderse como una regla no aceptada por la dependiente. Así, corría de cargo de la parte demandante poder demostrar de que la trabajadora estaba de acuerdo con una segunda extensión del contrato de trabajo por 3 meses, cuestión que no ocurrió; por lo mismo, esta regla ambigua debe interpretarse de la manera establecida en la norma ya citada, esto es, en contra de quien la redacta y por lo mismo debe entenderse que la relación laboral devino en indefinida.

**QUINTO:** No obstante que lo razonado es suficiente para desechar la demanda, no está demás reflexionar en cuanto al ámbito de los derechos protegidos por la norma del artículo 174 y los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo. En ese sentido, la tutela del ordenamiento jurídico general a través de las disposiciones pertinentes, también del Código Civil en su artículo 75 y la Constitución Política de la República en el artículo 19 N°1, va dirigida a quien está por nacer, entendiéndolo sujeto de protección a pesar de no ser aún jurídicamente una persona, dicho reconocimiento viene aparejado entonces de la protección que el derecho laboral otorga a la madre que está encinta pero también lo extiende siendo el bebé ya un sujeto de derecho a la primera época de vida del niño, lo que se justifica en la gran dependencia que muestra en todo orden de cosas respecto de su progenitora, siendo ésta vital en su alimentación, cuidados y afectos, necesidad que justifica el descanso post natal, extendido o no, de la trabajadora. Ahora bien, ese periodo de ausencia laboral, aumentado por cierto por el descanso prenatal, ha derivado en la práctica en una serie de dificultades surgidas a la contratación de mujeres en edad fértil, al evitar los empleadores pasar por los aprietos que le pueda significar dicha ausencia, la búsqueda de contrataciones de reemplazo y los cuidados que deben darse a la próxima madre en cuanto a sus tareas a encomendar, como los permisos de alimentación que se aproximan



durante los dos primeros años de vida. Por lo mismo y teniendo presente el fin último de la protección, esto es, el que está por nacer y la persona en sus primeros dos años de vida, la que requiere como es de toda evidencia, un sustento material y económico, es que se hace necesario otorgar preponderancia al fuero maternal, puesto que en definitiva resulta ser un bien jurídico más relevante y, por ende, es preferible proteger la estabilidad en el empleo de la madre trabajadora con miras a asegurar la presencia materna en los momentos indispensables de la vida del hijo y un adecuado sustento en sus primeros años. No son solo los Tribunales de Justicia los llamados a cumplir con el mandato constitucional de proteger la vida del que está por nacer y el deber legal de proteger a la madre, sino también lo son quienes se valen de los servicios de ésta, puesto que también han de tender a mantener en el empleo a la trabajadora amparada por fuero maternal, buscando las condiciones que permitan su estabilidad laboral.

Así, aun cuando pudiere estimar, de buena fe, la parte demandante, que el contrato de trabajo no devino en indefinido, cabe tener en cuenta los finiquitos de los restantes trabajadores, aportados como prueba documental, de los que si bien aparece que fueron despedidos por la misma causal, lo que se suma a los dichos de los testigos de la parte demandante ya individualizados; puede inferirse también, de acuerdo a estos últimos, que si bien pertenecían al mismo proyecto, no todos fueron desvinculados, sino que algunos siguieron prestando servicios, cuestión que se condice con el texto del contrato de trabajo de la trabajadora demandada, puesto que la función para la cual ella fue contratada se relaciona con los proyectos que se le asignen y no uno en específico, como es el que se menciona por la empresa.

Asimismo, de acuerdo con los dichos de la deponente doña Macarena Salas García, no existe claridad respecto de que la trabajadora carezca de las



competencias o experiencias suficientes para desarrollar las labores por las cuales continuaron prestando servicios algunos trabajadores primitivamente convocados para el primer proyecto, ni tampoco de que no exista alguna otra función o labor en la empresa que pudiera ser prestada por la trabajadora, más aun cuando hay proyectos actuales en los que se requieren de los mismos servicios, de acuerdo con lo reconocido por el representante de la demandante en la prueba confesional.

Así, tomando en consideración la naturaleza actual del contrato de trabajo que deviene en indefinido, pero, aun cuando no lo fuera, existen otras tareas u otras labores que pudieren ser asignadas a la trabajadora, es que no se ejercerá la facultad de autorizar el término del contrato de trabajo.

**SEXTO:** Que la prueba rendida ha sido apreciada según las reglas de la sana crítica, aquella que no ha sido expresamente valorada no altera las conclusiones que ya se acaban de extraer.

Y visto lo dispuesto además en los artículos 174, 201, 446 y siguientes, 456 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que SE RECHAZA la demanda deducida por la empresa **OPERACIONES CENTRALIZADAS LATINOAMERICANA LTDA.**, y en consecuencia, no se la autoriza para poner término al contrato de trabajo de doña **SANDRA MELO DE BARROS**, por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, puesto que la relación laboral es indefinida.

II.- No se condena en costas a la demandante, por haber litigado con motivo plausible.

Regístrese y archívese en su oportunidad, quedando las partes notificadas en este acto de lo obrado en la audiencia.

RIT: O-957-2020

RUC: 20-4-0249852-9.





**Dictó sentencia doña Ximena Alejandra Rivera Salinas, Jueza Destinada al Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



RNSJSEKNRX

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>