

**RIT** : **O-29-2021**  
**DEMANDANTE** : **POLIETILENOS BIOPLASTIC CHILE SPA.**  
**DEMANDADO** : **KATHERIN BEATRIZ FARIÁS HINOJOSA.**  
**MATERIA** : **DESAFUERO**

---

Santiago, veintinueve de junio de dos mil veintiuno.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la presente causa se inició por demanda interpuesta por don **ENZO CANALES FUENTES**, abogado, en representación convencional de **POLIETILENOS BIOPLASTIC CHILE SPA**, ambos domiciliados para estos efectos en Camino Santa Sofía S/N, comuna de Calera de Tango. Quien de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo interpone demanda de desafuero laboral por maternidad en contra de doña **KATHERIN BEATRIZ FARIÁS HINOJOSA**, chilena, empleada, domiciliada en Camino Los Perros sitio 14, comuna de Talagante. Solicita que se admita a tramitación y se conceda la autorización necesaria para poner término al contrato de la demandada, con costas, por los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone en los siguientes términos:

La Empresa suscribió con la Sra. Farías un contrato de trabajo el 05 de octubre de 2020 e ingresó a prestar servicios para su representada en la misma fecha, desempeñándose como Operario de Producción.

El contrato celebrado expiraba el día 30 de noviembre de 2020, según fue acordado por las partes al momento de la suscripción del mismo, y, de manera posterior, fue renovado hasta el día 31 de marzo de 2021.

Es del caso que su representada se ha enterado que la Sra. Farías se encuentra embarazada desde el 17 de septiembre de 2020, según da cuenta el certificado médico de fecha 09 de diciembre de 2020 que entregó a la Empresa, por lo que goza de fuero maternal.

Expone que, basta la mera concurrencia de una causal objetiva de terminación del contrato como el vencimiento del plazo para que se autorice el desafuero y la desvinculación de la trabajadora, es del caso que, además, las funciones del cargo de la trabajadora son incompatibles con su estado de gravidez. Al efecto, describe que, Polietilenos Bioplastic Chile SpA es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos de polietileno, los que en su mayoría son estanques de acumulación de líquidos y tratamiento de aguas servidas.

Por su parte, la trabajadora demandada se desempeña en el cargo de Operario de Producción de dichos productos, para lo cual debe operar distintas maquinarias que le son asignadas para su fabricación, labor que requiere de un considerable esfuerzo físico y gozar de una salud compatible con el puesto de trabajo. A modo de ejemplo, algunas de las funciones que debe realizar son las siguientes:



a) Desempeñarse como operador en turno de producción con capacidad de desarrollar distintas tareas diarias asociadas a la operación.

b) Trabajo de mantenimiento e inspección de los equipos que opera.

c) Desarrollar trabajos anexos asociados a eventos, como paradas de mantenimiento.

d) Ayudar para reparar o mover maquinarias, piezas de máquinas y/o equipos.

A ello, suma el hecho de que estas laborales son desempeñadas en turnos rotativos que contemplan turnos nocturnos, de manera que se configuran a su respecto dos situaciones de trabajo consideradas perjudiciales para su salud, las que imposibilitan que pueda prestar servicios en sus condiciones actuales.

En efecto, y en conformidad con el artículo 200 del Código del Trabajo, son perjudiciales para la salud de la mujer embarazada todo trabajo que:

a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;

b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

c) se ejecute en horario nocturno;

d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y

e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez."

A mayor abundamiento, la trabajadora viene haciendo uso de licencias médicas por patologías asociadas a su embarazo desde el día 18 de diciembre de 2020, lo que viene a confirmar que la Sra. Farías no se encuentra apta para realizar las funciones para la cual fue contratada.

Por otra parte, no es posible para su representada reubicarla en otro trabajo ya que todos los puestos de trabajo de la empresa que se encuentran disponibles, pueden poner en riesgo la salud de una mujer embarazada en conformidad al artículo 200 del Código del Trabajo por ello, el desafuero y el consecuente despido, es la única alternativa posible para las partes.

POR TANTO, de conformidad a lo expuesto, y de lo dispuesto en los artículos 159 N° 4, 174, 201, 446 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones pertinentes, solicita, tener por interpuesta demanda de desafuero en contra de la señora KATHERIN BEATRIZ FARÍAS HINOJOSA, admitirla a tramitación y en definitiva acogerla, concediendo el desafuero de la trabajadora, con el objeto de poner término a su contrato de trabajo suscrito con el Empleador, por la causal de término del contrato prevista en el número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato.

**SEGUNDO:** Que doña **KATHERIN BEATRIZ FARIAS HINOJOSA**, operaria de control de calidad, domiciliada en Rolando Alarcón, Pasaje 6, Departamento 22, Comuna de Talagante, contesta la demanda de desafuero maternal interpuesta en su contra por su empleadora **POLIETILENOS BIOPLASTIC CHILE SPA**, ya individualizada, solicitando que se rechace en todas sus partes y con expresa condena en costas, al tenor de los antecedentes de hecho y de derecho que expone.



Indica que, el contrato de trabajo celebrado con la demandada se escrituró con fecha 5 de octubre de 2020, celebrado bajo la modalidad plazo fijo con fecha de término el día 30 de noviembre de 2020, el mismo contrato establecía una cláusula de “renovación automática”, indicando que en caso de no mediar aviso escrito del empleador señalando el término en la fecha prefijada, éste se extendía en 4 meses.

Las labores para las que fue contratada fueron definidas en el contrato de trabajo como “operaria de producción”, en los hechos se encontró asignada al área de control de calidad, correspondiéndole la revisión y sellado de fosas y tanques producidos por la empleadora.

Al conocer su estado de embarazo lo comunicó de inmediato a su jefatura don Ariel Ligueño y al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, don Nelson, desconoce su apellido.

Refiere que las labores contratadas son de requerimiento permanente en la empresa, en la que hay requerimiento permanente de personal. Hace presente que es una mujer de 29 años de edad, quedó embarazada, su intención es cumplir con su fuente laboral y propender a la mantención de su hijo mediante la misma, hechos naturales y protegidos por la legislación nacional e internacional en la materia.

El rubro productivo al que la empleadora se dedica consiste en una actividad productiva constante con requerimiento permanente de trabajadores en su función y en muchas otras ya que opera con alrededor de 120 trabajadores, sino más.

Siendo las labores asignadas de carácter permanente, la contratación a plazo fijo no resulta “esencial” al iniciarse la relación laboral y solo forma parte de un modo de contratación habitual que la demandante utiliza al ingreso de los servicios de trabajadores nuevos, tras cuya segunda renovación transforma o no en indefinido, generando especiales características de precariedad laboral, con un tipo de contratación abusivo respecto de la realidad laboral que requiere dada la necesidad real de personal en el área y funciones descritas, la modalidad plazo fijo no hace a la esencia del trabajo para el cual fue reclutada la demandada, toda vez que la función no es extraordinaria y/o momentánea en la empresa.

La circunstancia de transformarse posteriormente en contrato de duración indefinida es una decisión que forma parte de las facultades de mando y organización propias del empleador, pero que deben ciertamente regirse por las limitantes que la legislación le impone, como es el caso de la trabajadora embarazada, la que debe ser objeto de especiales protecciones que van en pos de la protección de la vida que está por nacer.

Resaltar que, la única motivación para la solicitud de desafuero maternal de la demandante, corresponde al vencimiento del plazo, no agregándose ninguna consideración adicional.

Que, los referidos argumentos dejan de manifiesto lo que la doctrina denomina “indiscriminación absoluta laboral”, que se traduce en la imposibilidad de aducir como único argumento para desaforar, el vencimiento del plazo o el término de la obra o faena,



quedando en evidencia la actitud discriminatoria de la empleadora, es decir, en este caso el único argumento no es sino el hecho biológico del embarazo. Acoger una solicitud como la vertida en el libelo de demanda, pugna con la garantía constitucional de no discriminación indicada, normas que el Tribunal se encuentra llamado Constitucionalmente a resguardar y garantizar.

A diferencia de lo que indica la demanda, lejos de ser “incuestionable” la invocación de la causal de vencimiento del plazo, es una argumentación que a todas luces resulta insuficiente ante los Principios, legislación y compromisos – a los que nuestro país adhiere– que propenden a la corresponsabilidad social en el cuidado y promoción de la vida de un ser humano y su vinculación con el derecho laboral, tienen un vasto e interesante desarrollo.

Previas consideraciones de derecho y citas legales, solicita que se rechace íntegramente la demanda, negando en forma expresa a la autorización para proceder a su despido, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que con fecha seis de abril de dos mil veintiuno, tuvo lugar la audiencia preparatoria. Oportunidad en que se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó.

**CUARTO:** Que se fijó como hecho a probar:

1. Hechos y circunstancias que motivaron la solicitud de desafuero de la demandada, en especial respecto de la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

**QUINTO:** Que con fecha diez de junio de dos mil veintiuno, tuvo lugar la audiencia de juicio en la que se recibió prueba en los siguientes términos:

**I.- Prueba de la parte demandante:**

**A) Documental:**

1. Contrato de trabajo celebrado entre Polietilenos Bioplastic Chile SpA y Katherin Beatriz Farías Hinojosa, de fecha 05 de octubre de 2020.
2. Certificado médico de Ginecología y Obstetricia del Centro de Salud Libertad de Talagante, respecto de Katherin Beatriz Farías Hinojosa, de fecha 09 de diciembre de 2020.
3. Documento sobre perfil del cargo “Operario de Producción”, que establece el propósito del cargo, sus funciones y requisitos.
4. Comprobantes de licencia médica electrónica de Katherin Beatriz Farías Hinojosa, de fechas de otorgamiento
  - a. 04 de diciembre 2020
  - b. 21 de diciembre de 2020
  - c. 24 de diciembre de 2020
  - d. 11 de enero de 2021



5. Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo de la Dirección del Trabajo respecto de 15 trabajadores en el período contemplado entre enero y marzo de 2021.
6. Informe de registros de asistencia de doña Katherin Farías Hinojosa desde la fecha de inicio de la relación laboral, 05 de octubre de 2020.

#### **B) Testimonial:**

Consistente en la declaración del testigo don **Víctor Alejandro Sanza Castro**, Rut: 19.057.423- 7. Quien debidamente juramentado, declaró fundamentalmente que; sabe que está en este juicio por una trabajadora de la empresa Bioplastic, él es el encargado del área de prevención de riesgo, conoce a la trabajadora ella es Katherine Farías y tiene el cargo de operario de producción y trabaja en el área de control de calidad, que es un área donde se debe verificar el estado de los productos, verificar los productos, quitar desperdicios etc., a fin de que puedan salir en buenas condiciones al mercado, principalmente son estanques de agua, pesan alrededor de 200 kilos, es un trabajo relativamente pesado, los trabajadores los empujan entre 2 personas, por el peso de los mismos, refiere que en la empresa se trabaja en 3 horarios, mañana de 07:00 a 15:00 horas, tarde de 15:00 a 23:00 horas y noche de 23:00 a 07:00 horas, Katherine trabajaba en turnos rotativos, en los 3 horarios.

**Contrainterrogado:** Señala que el cargo de operario de producción está habilitado para varias funciones dentro de la planta, operador de maquinaria, trabajo enfocado en lo que es la planta, descarga de productos y ese tipo de cosas, ella estaba en el área de control de calidad, debe hacer revisión de productos, ver el estado de los productos, retirar de rebaba (sobrante del producto), subirse a alguna escalerilla para ver el estado de los productos, manipulación de carga. La definición del cargo de operario de producción la conoce, no sabe si en la definición del cargo se indica que el operario debe pertenecer al sexo masculino, señala que actualmente no hay operarias de producción mujeres, producto de rotación constante del personal, pero si ha habido, la rotación se debe a que algunos renuncian porque se aburren por el horario.

#### **C) Exhibición de documentos:**

1. Licencias médicas extendidas desde septiembre a la fecha de la audiencia de juicio.

Respecto de estos documentos, la demandante solicitó tener la exhibición parcialmente cumplida, solicitando hacer efectivo el apercibimiento legal del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, esto, por ser una de las licencias médicas aportadas ilegibles, quedando su resolución para definitiva.

2. Curriculum vitae de la trabajadora. Se exhibe.

#### **D) Otros medios de prueba:**

1. Video denominado "video operario 2 - 31 marzo 2021" de 01 minuto y 31 segundos de duración.

### **II.- Prueba de la parte demandante:**

#### **A) Documental:**

1. Contrato de trabajo de fecha 05/10/2020.



2. Copia de certificado de embarazo de la demandada de fecha 02 de febrero de 2021.

**SEXO:** Que pese a no haberse estipulado formalmente como hecho no controvertido el hecho de encontrarse amparada la demandada por fuero maternal, esta circunstancia no fue discutida por las partes, reconociéndose la misma tanto en la demanda, como en la contestación, hecho que además se encuentra acreditado con el Certificado médico de Ginecología y Obstetricia del Centro de Salud Libertad de Talagante, respecto de Katherin Beatriz Farías Hinojosa, de fecha 09 de diciembre de 2020, acompañado por la demandante, así como por el certificado de embarazo de la demandada de fecha 02 de febrero de 2021, aportado por esta última.

**SÉPTIMO:** Que la parte demandante por esta vía y conforme lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo, solicita al tribunal que se declare que se incurrió en la causal de objetiva de vencimiento del plazo convenido en el contrato, establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, lo que autorizaría a su parte a solicitar la autorización para poner término al contrato de trabajo de la demandada, el cual expiraba el 31 de marzo de 2021. Agrega además que la trabajadora demandada se desempeña en el cargo de Operario de Producción, principalmente, de estanques de acumulación de líquidos y tratamiento de aguas servidas, que para ello debe operar distintas maquinarias que le son asignadas para su fabricación, labor que requiere de un considerable esfuerzo físico y gozar de una salud compatible con el puesto de trabajo.

A ello, suma el hecho de que estas laborales son desempeñadas en turnos rotativos que contemplan turnos nocturnos.

Ambas circunstancias que conforme al artículo 200 del Código del Trabajo, son perjudiciales para la salud de la mujer embarazada, no siendo posible para la empresa reubicarla en otro trabajo ya que todos los puestos de trabajo que se encuentran disponibles pueden poner en riesgo la salud de una mujer embarazada.

**OCTAVO:** Que ha quedado acreditado con el contrato de trabajo celebrado entre Polietilenos Bioplastic Chile SpA y doña Katherin Beatriz Farías Hinojosa, de fecha 05 de octubre de 2020, aportado por ambas partes que el mismo fue suscrito bajo la modalidad de plazo fijo, con fecha de término el día 30 de noviembre de 2020, indicándose en el mismo que en caso de no mediar aviso escrito del empleador señalando el término en la fecha prefijada, éste se extendía en 4 meses, esto es el día 31 de marzo del año 2021. Que tampoco fue controvertido por las partes que la demandante continuó prestando servicios para la demandante con posterioridad al 30 de noviembre de 2020. En cuanto a la función de la demandada, se tiene por acreditado que la misma fue contratada como “operario de producción”, Además, se tiene por acreditado que la misma se encontraba asignada al área de control de calidad, tal como lo señala la demandada en su contestación y que fuera corroborado por el testigo de la demandante don Víctor Sanza.



**NOVENO:** Que en cuanto a la primera alegación de la demandante, esto es, que la causal por la que se solicita el desafuero de la trabajadora (vencimiento del plazo convenido en el contrato), es una causal objetiva, y con ello bastaría solamente la solicitud de desafuero para que el Tribunal deba concederla, lo cierto es que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión "podrá conceder", es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del sentenciador, pudiendo con ello consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada. En este sentido, a juicio de este tribunal, no basta únicamente el hecho de invocar una causal en virtud de la cual se autorice al empleador a solicitar el desafuero, sin distinguir si esta causal es objetiva o subjetiva, sino que dicha solicitud, además, se debe examinar a la luz de los antecedentes incorporados a la causa, para decidir, en uno u otro sentido. De otra forma, no se entendería la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una mujer embarazada, deba emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial.

**DÉCIMO:** Que, de esta forma, corresponderá analizar el mérito de los antecedentes por los cuales la demandante solicita el desafuero de la trabajadora.

En este sentido, ha alegado la demandante que las labores para las que fue contratada la trabajadora demandada requieren de un considerable esfuerzo físico y gozar de una salud compatible con el puesto de trabajo. A ello, suma el hecho de que las laborales son desempeñadas en turnos rotativos que contemplan turnos nocturnos. Ambas circunstancias que conforme al artículo 200 del Código del Trabajo (entendiendo el Tribunal que quiso referirse al artículo 202 del Código del Trabajo), son perjudiciales para la salud de la mujer embarazada, no siendo posible para la empresa reubicarla en otro función ya que todos los puestos de trabajo que se encuentran disponibles pueden poner en riesgo la salud de ésta.

A fin de acreditar este punto, la demandante aportó un video denominado "video operario 2 - 31 marzo 2021", el que se condice con la declaración del testigo Víctor Sanzana, quien indicó que la demandada *ejerce el cargo de operario de producción y trabaja en el área de control de calidad, que esta es un área donde se debe verificar el estado de los productos, verificar los productos, quitar desperdicios etc., a fin de que puedan salir en buenas condiciones al mercado, principalmente son estanques de agua, pesan alrededor de 200 kilos, es un trabajo relativamente pesado, los trabajadores los empujan entre 2 personas, por el peso de los mismos.*

En este sentido la parte demandante, al efectuar sus observaciones a la prueba, refirió que la demandada sabía que su actividad era de esfuerzo, que con ello corría riesgo su embarazo y que por dicha razón hizo uso de licencia médica a penas supo de su estado de gravidez, lo que entiende acreditado con las licencias médicas de la demandada de fechas 04 de diciembre 2020, 21 de diciembre de 2020, 24 de diciembre de 2020 y 11 de enero de 2021.



En cuanto a la jornada de trabajo de la actora, se tiene por establecido que estaba sujeta a un sistema de turnos, lo que se acreditó con el contrato de trabajo de la demandante, además de lo declarado por el testigo Víctor Sanzana, quien refirió que *“en la empresa se trabaja en 3 horarios, mañana de 07:00 a 15:00 horas, tarde de 15:00 a 23:00 horas y noche de 23:00 a 07:00 horas, Katherine trabajaba en turnos rotativos, en los 3 horarios.”*

En lo referente a la alegación de la demandante de encontrarse en la imposibilidad de reubicar a la demandada, por cuanto todos los puestos de trabajo que se encuentran disponibles pueden poner en riesgo la salud de una mujer embarazada. No se rindió prueba alguna al efecto, tendiente a acreditar dicha circunstancia. Por el contrario, el propio testigo del demandante indicó que la función de operario de producción estaba habilitada para varias funciones dentro de la planta,

**UNDÉCIMO:** Que ha quedado establecido que tanto el trabajo que ejercía la actora, como el horario en que prestaba los servicios (incluyendo turnos nocturnos), de conformidad al artículo 202 del Código del Trabajo, eran perjudiciales para su salud, en este sentido, el referido artículo establece *“Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.”*

*Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:*

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;*
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;*
- c) se ejecute en horario nocturno;*
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y*
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.”*

Que en este punto, el sentido de la norma es claro, la misma está establecida en favor de las trabajadoras durante el periodo de su embarazo, incluyéndose la disposición normativa en el Libro II del Código del Trabajo “De la protección a los trabajadores”, Título II “De la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar”.

En este sentido, el llamado a adecuarse a la normativa es el empleador, es este quien deberá reubicar a la trabajadora embarazada a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado, sin reducir sus remuneraciones por ello.

En cuanto al horario, considera el Tribunal que es perfectamente posible su adecuación, pues es el mismo contrato de trabajo de la actora en su cláusula tercera “Turno





D”, establece un horario el que establece entre uno de los turnos, un horario diurno *“De lunes a viernes, de 09:00 a 17:30 horas y sábados de 09:00 a 14:00 horas”*.

Que en lo relativo al riesgo del trabajo ejercido por la demandada, con relación a su estado de gravidez, como se dijo en el considerando precedente, la demandada no rindió prueba alguna tendiente a acreditar la imposibilidad de reubicarla, en labores que no pusieran en riesgo su salud y la del su hijo en gestación.

**DUODÉCIMO:** Importante es destacar que no se hizo referencia alguna por la demandante a la temporalidad del Trabajo para el cual fue contratada la trabajadora, por lo que no se analizará dicha circunstancia.

**DECIMO TERCERO:** Que en virtud del análisis efectuado en las consideraciones precedentes, este Tribunal no encuentra mérito plausible para dar lugar a la solicitud de desafuero interpuesta por la demandante, por lo que la demanda será rechazada, pues, aparte de la causal objetiva del artículo 159 N°4, analizada en el considerando noveno, se ha alegado únicamente por el demandante el riesgo que implica el trabajo realizado para la salud de la trabajadora y el horario en que se prestaban los servicios. En este sentido, considera el Tribunal la normativa del artículo 202 del Código del Trabajo no le debe empecer a la trabajadora embarazada, sino que es el empleador el llamado a adecuarse a dicha normativa, en el caso particular, modificando el horario de la trabajadora a uno diurno y reubicándola, a fin de que efectúe labores no consideradas riesgosas, en relación a su estado.

Dicha interpretación, es por lo demás armónica con el principio de protección a la maternidad contemplada en nuestra legislación laboral y en la Constitución Política del Estado. En efecto nuestra carta fundamental en su artículo 1° 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 n°1 asegura el “derecho a la vida y a la integridad física y síquica”, “protegiendo la vida del que está por nacer”.

Asimismo, el convenio N° 158 de la O.I.T., 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, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales establece que los estados parte 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 (C.E.D.A.W.), en su artículo 11 n° 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 a asistencias especiales. Finalmente, la



Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, 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 que ha sido recogido por diversos tratados internacionales y que nuestro Estado se ha obligado a proteger.

**DÉCIMO CUARTO:** Que la prueba ha sido apreciada de conformidad a las reglas de la sana crítica y aquella no considerada en nada altera lo resuelto.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1º y 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, artículos 3, 24.1 y 28 , del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículos 7 a), i), 10.2 y 3, 12.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales; artículos 3, 11.1 f), 11.2 (a) y (b) del Pacto Internacional sobre eliminación de todas las forma de discriminación contra la mujer; artículos 4.1 y 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; artículo 3.1 sobre la Convención de Derechos del Niño y de lo previsto en los artículos 159, 174, 194 y siguientes, artículo 201, 202, artículos 425 y siguientes; y artículos 446 y siguientes todos Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

**I.-** Que se **RECHAZA** la demandada de desafuero laboral por maternidad interpuesta por don **ENZO CANALES FUENTES**, en representación de la sociedad **POLIETILENOS BIOPLASTIC CHILE SPA**, en contra de doña **KATHERIN BEATRIZ FARÍAS HINOJOSA**.

**II.-** Que no se condena en costas a la demandante por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT O-29-2021**

Sentencia dictada por don **Cristian Gerardo Muñoz Vergara**, juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

