

**RIT: M-21-2021.-**

**Ruc: 21-4-0374435-K**

**San Carlos, veintiséis de enero de dos mil veintidós.**

**VISTO.**

**PRIMERO:** Que ante este Tribunal comparece PEDRO ALTAMIRANO VALDEBENITO, abogado, domiciliado en Avenida O´Higgins N°1186, Oficina 1002, comuna de Concepción; en representación de doña **Samaria Evita Ceballos Parra**, nutricionista, domiciliada en Variante San Agustín N°668, comuna de San Carlos; deduce demanda en procedimiento monitorio laboral de “reintegro por fuero maternal y cobro de prestaciones contractuales”; y en subsidio, solicito se “declare ilegal el acto de separación de sus funciones contractuales de que fuere objeto mi mandante, anulando el mismo, y se decrete el pago de todas las prestaciones contractuales hasta el término del fuero maternal”; acciones que impetro en contra de la **Ilustre Municipalidad de San Carlos**, persona jurídica de derecho público, legalmente representada por su alcalde don **Williams Gastón Suazo Soto**, o por quien conforme al artículo 4º del Código del Trabajo haga las veces, le suceda, subrogue o reemplace, ambos domiciliados en calle Vicuña Mackenna N°436, comuna de San Carlos; al efecto expone:

**1.- EN CUANTO A LA DEMANDADA DE AUTOS.**

La Ilustre Municipalidad de San Carlos es una persona jurídica de derecho público y de administración autónoma, y que entre sus organismos dependientes aparece, entre otros, el CESFAM Dr. José Durán Trujillo, de la comuna de San Carlos.

Es en el contexto de la antes referida administración de salud municipal, que entre mi mandante y la dicha casa edilicia se suscribieron variados y continuos contratos de prestación de servicios, y conforme a más adelante se dirá.

**2.- PLAZO DE INTERPOSICIÓN DE LA PRESENTE DEMANDA.**

La aquí denunciada desvinculación irregular se produjo el 31 de agosto de 2021, tal como se acredita con los antecedentes que se acompañan en un otrosí de esta demanda.

Ahora bien, y de conformidad a los estipulados de la Ley N°21.226, promulgada en el Diario Oficial con fecha 2 de abril de 2020, que “Establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, en las audiencias y actuaciones judiciales, y para los plazos y ejercicio de las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad COVID-19 en Chile”, en su artículo 8, inciso segundo, dispone que: “para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, se entenderán prorrogados los plazos de



prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que éste sea prorrogado, si es el caso”.

A más de lo anterior, y de conformidad a la Ley N° 21.379, promulgada el 30 de noviembre de 2021, que devino en la modificación de la normativa de excepción antes referida, se incorporó el artículo 12 a la precitada ley, norma que ahora, dispone: “A excepción de los artículos 4 y 6, en cada una de las demás disposiciones de la presente ley en que se refiere a la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y al tiempo en que éste sea prorrogado, ha de entenderse que las respectivas reglas refieren al término que se extiende hasta el 30 de noviembre de 2021”.

Dicho y transcrito así todo lo anterior, el presente líbello se encuentra debidamente interpuesto y dentro de término legal.

### 3.- EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Inicio de la relación contractual y tipo de relación vinculante: De conformidad al mérito de los instrumentos que en un otrosí se acompañan, y sustentados, además, en el resto de la prueba que en los presentes autos mi parte libraré, se logrará fehacientemente acreditar que mi mandante, bajo vínculo contractual suscrito y formal, inició en la prestación de sus servicios como NUTRICIONISTA, para la demandada de autos durante el mes diciembre de 2018, mediante contrato a “plazo fijo”, por 190 horas, en calidad de reemplazo, vínculo que expiraría en el mes marzo de 2019. Para el cumplimiento de las labores aquí desempeñadas por mi mandante, aquella debía distribuir sus jornadas diarias entre Postas Rurales, CESFAM y CECOSF, todos, de la comuna de San Carlos y dependientes de su casa edilia.

Llegado el mes junio de 2019, mi mandante ahora es contratada bajo la nomenclatura y/o calidad “Honorarios por Presupuesto Municipal”, por 95 horas, debiendo concluir la dicha vinculación durante el mes d diciembre de 2019. Para el cumplimiento de las obligaciones del aquí referido vínculo contractual, mi mandante desempeñó sus funciones -también- como NUTRICIONISTA en el CESFAM Dr. José Durán Trujillo, de la comuna de San Carlos.



Durante el mes enero de 2020, entre las partes de autos se procede a la suscripción de la “renovación” del último dicho vínculo contractual, y ahora, extendido hasta el mes diciembre de 2020, por 95 horas mensuales.

Arribado el mes marzo de 2020, mi mandante es -también- ahora contratada en calidad de “Honorarios por Refuerzo de Recursos Humanos”, por 95 horas mensuales, adicionales a las anteriores, y cuya extensión contractual lo era hasta el mes diciembre de 2020. En el cumplimiento de sus ahora -también- obligaciones contractuales, y -también- como NUTRICIONISTA, mi mandante las cumplía en el CESFAM de esta comuna.

Llegado el mes enero de 2021, mi mandante es contratada en calidad de “Honorarios por Presupuesto Municipal”, por 95 horas mensuales, hasta el mes julio de 2021, desempeñándose en el cumplimiento de sus funciones en el CESFAM de San Carlos y Postas Rurales de dicha comuna, todos dependientes de la demandada de autos.

Finalmente, durante el mes abril de 2021, mi mandante es contratada bajo la modalidad y/o calidad de “Honorario por Fortalecimiento de Recursos Humanos”, por 60 horas, hasta el mes agosto 2021, desempeñándose aquí - también- en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones contractuales en el CESFAM de San Carlos y Postas Rurales dependientes de la casa edilicia demandada.

Naturaleza y lugar de los servicios prestados: Según lo pactado entre mi mandante y la demandada de autos, la naturaleza de las funciones para las cuales aquella fuere contratada consistían SIEMPRE en su calidad profesional de NUTRICIONISTA, debiendo brindar atención a todos los pacientes que concurrían a los distintos organismos de salud dependientes de la Municipalidad de San Carlos, tales son las Postas Rurales, CESFAM Dr. José Durán Trujillo y CECOSF, debiendo prescribir, conforme al programa establecido en cada uno de los organismos, indicaciones nutricionales o en función de las necesidades presentadas, cumpliendo en cada caso los procedimientos administrativos y clínicos de rigor establecidos por la demandada de autos. A más también, debía realizar labores de apoyo en las unidades asignadas, efectuar el aseo y mantención de salas, box de atención y ambiente físico próximo al paciente, y todo, en concordancia con los protocolos de calidad y seguridad de cada uno de



los pacientes dispuestos por los organismos de salud dependientes de la casa edilicia ahora demandada.

Jornada de trabajo: Atendida la naturaleza de los servicios que desarrollaba mi mandante para la demandada de autos, y aún en perjuicio de sus derechos contractuales señalados en materia de horario en cada uno de los contratos, la actora, en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, debía cumplir con el horario que en cada organismo de salud dependiente de la demandada le fuere asignado, aún incluso mayor a las horas mensuales para las cuales fuere contratada, y todo, sin poder efectuar reclamo alguno, so pena de no ver renovado su vínculo contractual.

Remuneración: Conforme a lo pactado entre mi mandante y la demandada de autos, y según lo acreditan las boletas de honorarios por la actora emitidas a la Municipalidad de San Carlos durante los últimos tres meses de su relación contractual, las “prestaciones” mensuales de la actora se alzaban hasta la suma de \$786.470.- (setecientos ochenta y seis mil cuatrocientos setenta pesos), cantidad que desde ya se solicita de US. tener como base de cálculo para todos los efectos de la presente demanda.

Circunstancias del despido: A pesar del irrestricto cumplimiento de mi mandante respecto de todas y cada una de sus obligaciones contractuales para con la demandada de autos, esta última, por correo electrónico remitido a la actora el 27 de julio de 2021, le notifica que ninguno de los últimos DOS contratos por mi mandante suscritos le serían renovados, debiendo así concluir en sus funciones, de manera efectiva, a más tardar, el 30 de agosto de 2021.

En palabras de mi mandante, y en tanto le fuera notificada la decisión antes dicha, la actora concurre a “hablar” de su situación con la quien fuere entonces su “jefa de estamento”, autoridad la cual, al igual que mi mandante, mostró total sorpresa por la decisión de la demandada de autos. Acto seguido, la referida “jefa de estamento” motiva a mi mandante para ir a “hablar” con quien en ese entonces ostentaba el cargo de director de salud municipal de San Carlos, el Dr. Mena, quien fue del caso responder que de la noticia de desvinculación de la actora se habría enterado por medio de correo electrónico y, a mayor abundamiento, por las palabras de la propia actora, pero que, en cualquiera de los casos, todo le resultaba muy extraño, por decir lo menos.



Con el pasar de los minutos, y estando mi mandante aún en la oficina del director de salud municipal, arriban al lugar otros(as) colegas del mismo estamento de la actora, con el fin de demostrar su disconformidad a la decisión de la demandada y, por sobre todo, mostrar un apoyo total a mi mandante y en todo lo que fuere necesario, argumentando los(as) otros(as) colegas que el trabajo y desempeño de mi mandante era intachable y necesario para los fines de los programas de salud municipal, y que ni de “alcaldía” ni del “DESAMU” de San Carlos se habría jamás solicitado algún tipo de evaluación sobre el desempeño de mi mandante que al menos así justificase la decisión de la demandada para poner término al vínculo contractual con mi representada.

Comunicación del estado de embarazo a la demandada: Este suscrito, mediante correo electrónico de 21 de octubre de 2021, remitido a la demandada de autos, sustentado, además, en el respectivo “certificado de embarazo” de 12 de octubre de 2021, emitido a nombre de mi mandante, instrumento que daba cuenta de su estado de gravidez iniciado el 10 de agosto de 2021, dio cuenta a la contraria del estado de embarazo de la actora, solicitando se tuviera a bien determinar la reincorporación de ésta a sus funciones contractuales. Sin embargo, y a pesar de la referida comunicación virtual y “acuso” de recibo que me fuera remitido por la demandada, al día de hoy, respuesta concreta ninguna se ha obtenido desde la Municipalidad de San Carlos.

De su parte, nuestros Altos Tribunales de Justicia, en cuanto dice razón a lo que se viene aquí discutiendo, afincados también en norma laboral expresa en tal sentido (*art. 201 CT*), han sido reiterativos en declarar 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, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, derecho que deberá ejercerse dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación”; situación que, en los hechos de autos, así efectivamente ocurrió.

#### CONSIDERACIONES DE DERECHO.

1.- La actual y dominante jurisprudencia administrativa en lo referente al reconocimiento del “fuero maternal” respecto a las funcionarias que se desempeñan bajo la modalidad y/o calidad a honorarios, ha resuelto, en pronunciamiento de la Contraloría General de la República N° 24.985, de 5 de agosto de 2020, lo siguiente: “Al respecto, cabe



señalar que el citado dictamen N°14.498, de 2019, hizo extensivos los derechos referidos a la protección de la maternidad contenidos en el Título II, Libro II, del Código del Trabajo, entre ellos el fuero maternal, a las servidoras contratadas a honorarios de acuerdo con lo previsto en el inciso segundo del artículo 11 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prestan servicios habituales y por ende, cumplen funciones asimilables a las de una funcionaria pública. Ello, entre otras razones esgrimidas en ese pronunciamiento, porque, por un hecho no imputable a ellas -como lo es la rigidez de la normativa de la Administración que restringe la cantidad de cargos con la que cuenta el servicio contratante para desarrollar sus funciones usuales-, han sido contratadas bajo una figura excepcional y transitoria, como lo es la prestación de servicios sobre la base de honorarios.

Precisado lo anterior, corresponde recordar que el inciso primero del artículo 11 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone que podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, como también a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Su inciso segundo añade que se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Por último, su inciso final prescribe que las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de ese Estatuto.

Sobre el particular, es útil recordar que la Administración del Estado satisface las necesidades públicas de forma continua y permanente a través de la ejecución directa de acciones por parte de los distintos órganos que la componen, labores que materializa el personal que los integra. Además, el Estado atiende diversas necesidades públicas a través de la ejecución de programas presupuestarios, otorgando los recursos necesarios para tales fines, en los que, además, el mismo legislador suele prever la contratación por la vía de honorarios de las personas que requiere para llevar a cabo tales labores. Muchos de estos programas se renuevan sucesivamente, a través de su incorporación en posteriores leyes de presupuestos.



Ahora bien, las presentaciones efectuadas que dan origen al presente pronunciamiento, dan cuenta que un gran número de servidoras a honorarios prestan sus servicios en entidades públicas, muchas de ellas por años, en virtud de la ejecución de programas presupuestarios, sin que se les reconozca expresamente los derechos de protección a la maternidad.

En este sentido, también se debe considerar que desde la entrada en vigencia de la ley N° 21.133, publicada el 2 de febrero de 2019, las “trabajadoras independientes”, entre ellas las que prestan servicios en la Administración -calidad que poseen las prestadoras a honorarios ante la normativa de seguridad social y tributaria-, actualmente están en su mayoría adscritas al Sistema Previsional y de Seguridad Social previsto en dicha ley, al cotizar para tales fines, lo que les permite acceder a una parte importante de los beneficios de salud y de maternidad, como lo son los relativos al descanso de maternidad que incluyen el permiso de prenatal, postnatal y postnatal parental, y los subsidios otorgados por tal motivo, de lo que se da cuenta en los dictámenes N°s. 33.643, de 2019 y 2.746, de 2020, de este origen.

Pues bien, bajo las consideraciones expuestas, es dable manifestar que aquellas personas contratadas a honorarios que desempeñan labores en virtud de un programa presupuestario, prestan sus servicios en cumplimiento de un mandato del legislador que ha encargado al Organismo respectivo la satisfacción de necesidades públicas que expresamente ha consignado al establecer tales programas. Por ende, se trata de labores que, si bien son transitorias -pues se extienden mientras esté vigente el programa-, son propias de la institución por encargo de la norma presupuestaria correspondiente.

Luego, cabe concluir que, a contar de la fecha de emisión del presente pronunciamiento, las servidoras a honorarios que prestan servicios en una municipalidad u otra repartición pública, en virtud de la ejecución de un programa presupuestario en los términos indicados, se encuentran protegidas por el fuero maternal en los términos regulados en el artículo 201 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, corresponde que la repartición o municipio que ha celebrado convenios a honorarios con servidoras que se encuentren en los supuestos del fuero maternal, renueve esas contrataciones por el período de inamovilidad que establece el citado artículo 201 del Código del Trabajo. En caso que el respectivo programa finalice



antes de esa data o no se renueve para el año presupuestario siguiente, procederá que en su contratación a honorarios se les asignen otras labores que puedan realizar al interior de la misma repartición pública, sin perjuicio de que el jefe de servicio pueda recurrir a la figura del desafuero en razón del término del programa presupuestario, solicitándolo ante el tribunal laboral correspondiente, de conformidad con lo señalado en el artículo 174 del Código del Trabajo.

En relación a las interesadas cuyas presentaciones se atienden en este pronunciamiento o y que fueron separadas de sus funciones, cabe indicar que, como los efectos de este dictamen les resultan aplicables, corresponde que las reparticiones públicas para las cuales se desempeñaban las reincorporen a sus labores a lo menos durante el período que en que se extiende el fuero maternal, debiendo otorgarles un lugar de trabajo en el mismo programa presupuestario en el que se desempeñaban. De no ser ello factible, reubicarlas en alguna dependencia de esa misma repartición, sin perjuicio de que se requiera el desafuero en los términos previstos en el artículo 174 del Código del Trabajo”.

#### De la Protección a la Maternidad

La normativa sobre protección a la maternidad se encuentra contenida *-esencialmente-* en el Código del Trabajo, en el Libro II “De la Protección a los Trabajadores”, Título II “De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar”. Dicha normativa abarca de manera amplísima a las trabajadoras y trabajadores, independientemente de quién sea su empleador, otorgando protección tanto a las dependientes del sector privado, como del sector público en general, asalariado o independiente, incluidas aquellas que trabajan en su propio domicilio.

En efecto, el artículo 194 del Código del Trabajo dispone que: “La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los trabajadores de los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado”. Agrega la norma, en su inciso tercero, que “Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador,



comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional”. De manera que, conforme se extrae de la propia norma en comento, el único requisito exigido por el legislador para acceder a los derechos que se vienen señalando, entre los que se pueden mencionar, el pre y postnatal, el pago de subsidios en dicho período y el derecho al “fuero maternal” contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo, es que el beneficiario(a) esté acogido(a) a algún sistema de seguridad social, situación fáctica la cual, y en cuanto al menos desde la publicación de la Ley N° 21.133 que establece la incorporación de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, a los regímenes de protección social, a partir del año 2019, a priori, desde ya aparece como del todo satisfecha por mi mandante, lo que así además se logrará en el devenir del proceso fehacientemente acreditar.

#### El Fuero Maternal en el Código del Trabajo.

De acuerdo al artículo 201 del Código del Trabajo, el fuero maternal de que goza una trabajadora embarazada se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, a menos que exista pronunciamiento judicial en contrario. El empleador sólo puede desvincular a la trabajadora aforada por las causales de vencimiento del plazo o conclusión de la obra que dieron origen al contrato, conforme lo dispone el artículo 159 N° 4 y 5 Código del Trabajo, o por las causales de terminación -conocidas en doctrina como causales de caducidad- imputables a la trabajadora, contenidas en el artículo 160 del Código del Ramo, previa autorización judicial, en conformidad a lo prescrito en el artículo 174 del mismo compendio normativo laboral.

Como lo ha sostenido la doctrina nacional, el fuero maternal “reviste especial importancia ya que posibilita el ejercicio de los demás derechos consagrados en favor de la maternidad y paternidad, constituyéndose en una garantía para el ejercicio efectivo de estos”(VARAS, Karla. 2009. Protección a la Maternidad, una Cuestión de Fondo), siendo una “institución clave que permite la invocación de los demás derechos reconocidos y la que en definitiva asegura la protección a la maternidad”, como lo son los derechos de descanso pre y post natal, el uso de licencias en casos de enfermedad del hijo menor de un año y/o de 18 años, el derecho de alimentación, y demás derechos especiales señalados en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

Normativa Internacional



Son numerosos los instrumentos de derecho internacional que protegen la maternidad. Es que, como bien se ha señalado en el Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, en virtud de la trascendencia social, laboral y económica de la protección de la maternidad, los instrumentos internacionales de derechos humanos imponen a los Estados la obligación de protegerla de forma adecuada, de modo que se asegure la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

En relación con los instrumentos de la OIT, cabe destacar los Convenios N° 3, 69, y 103 “Sobre Protección de la Maternidad”, Convenio este último que, vigente en Chile, fija las bases de lo que serán las normas protectoras de los países en tales materias. Incluye normas sobre descansos por maternidad, prestaciones médicas y en dinero, derecho a la lactancia, y regula el fuero, prohibiendo el despido de la mujer por el período que dure el descanso de maternidad, norma esta última contenida en el artículo 6° del mismo Convenio.

A su turno, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo N° 4 consagra el derecho a la vida, estatuyendo que este derecho estará protegido por ley -en general- desde el momento de la concepción, por lo que, de acuerdo a Thayer, el fuero maternal se vería complementado y concretizado (THAYER William. 2008. Dimensión Histórica del Código del Trabajo. Santiago, Ediciones Universidad del Desarrollo, pp. 75-76).

Como se advierte, en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, existen abundantes razones y fundamentos para apreciar la relevancia de la protección al fuero maternal, por la gran cantidad de derechos fundamentales subyacentes a dicha institución.

En suma, la mujer en gestación y futura madre, o la madre con un hijo recién nacido, es titular de derechos fundamentales como toda persona, y la protección debe ser aún mayor considerando su particular situación familiar, biológica y emocional, encontrándose, en todo caso, el fundamento último de esta protección en la dignidad humana, que es la fuente de la que derivan todos los derechos básicos.

De la competencia de los Juzgados del Trabajo para conocer la presente acción.

La demandada de autos, haciendo uso de su legítimo derecho a defensa que le asiste respecto de la presente acción, y sustentada en el tipo de relación contractual



que otrora le vinculó con mi mandante, podría deducir, en contra de la presente acción, la excepción de incompetencia del Tribunal de US.

Para el caso de que lo antes dicho así ocurriese, desde ya a US. solicitamos tenga a bien considerar, para los efectos de la resolución de un eventual conflicto de competencia, la reciente sentencia emanada de la Excma. Corte Suprema de Justicia, de 26 de noviembre de 2021, Rol Supremo 28.866-2021, en que la Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal estableció “que hubo falta o abuso al declarar la incompetencia del tribunal laboral” para conocer la demanda de los allí autos, declarando: “Que, para dilucidar la controversia, ha de tenerse en consideración el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección a la maternidad (ratificado por Chile mediante Decreto 1907, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, Diario Oficial de 3 de marzo de 1999), que considera una cobertura general de las normas inherentes, al establecer en su artículo primero que se aplican sus reglas a las mujeres empleadas en empresas industriales, sean estas públicas o privadas, y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio”, dice el fallo.

Agrega: “Que, algunos años más tarde, la Ley N°20.764 (Diario Oficial de 18 de julio de 2014), en lo que interesa, sustituyó el epígrafe del Título II del Libro II del Código del Trabajo por el siguiente: “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, y reemplazó el inciso tercero del artículo 194 del Código del Trabajo por el siguiente: “Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional”.

Consta en la historia fidedigna del establecimiento de la ley, que la moción parlamentaria que le dio origen tuvo presente que el entonces vigente inciso tercero del artículo 194 del Código del Trabajo se refería solo a las trabajadoras y a las mujeres acogidas a algún sistema previsional, sustituyéndolo por el texto hoy vigente, comprensivo del concepto global de protección conjunta de la maternidad, la paternidad y la vida familiar ([www.bcn.cl](http://www.bcn.cl), Historia de la Ley N°20.764, Informe de la Comisión de Trabajo, Cámara de Diputados, pág. 27)”. Además, se considera: “Que la modificación introducida por la Ley N°20.764 enfatizó la declaración ya contenida en el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, en orden a que las normas de protección a la maternidad contenidas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo,



son aplicables con un criterio universal, vale decir, a toda persona que trabaja, independiente de la naturaleza jurídica del vínculo que lo una con un sujeto empleador, público o privado, o aun no existiendo este vínculo, bastando con la existencia de una persona trabajadora y su adscripción a un sistema previsional cualquiera que este sea, para que operen las normas comprendidas entre los artículos 194 y 208 del Código del Trabajo, en lo pertinente”.

Además, se considera: “Que similar criterio ha sido recogido por la Contraloría General de la República, v.gr. Dictamen N°24.985, de 5 de agosto de 2020, en que reconoce el fuero maternal regulado en el artículo 201 del Código del Trabajo a servidoras públicas a honorarios, que prestan servicios en una municipalidad u otra repartición pública, lo que ha de tenerse también presente”.

El fallo también tiene en cuenta: “Que, dentro de las normas del Código del Trabajo invocadas por la actora en su demanda ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, se encuentran el artículo 195 sobre descanso de maternidad, y el artículo 201 sobre fuero laboral en favor de la trabajadora embarazada en los términos del artículo 174, que, por lo que se viene razonando, a juicio de esta Corte, sí están comprendidas dentro de la competencia absoluta, en razón de la materia, de los juzgados de letras del trabajo, por tener un alcance extendido indubitado, siendo la protección de la maternidad un bien jurídico reconocido a trabajadores que presten servicios a cualquier empleador e incluso si no lo tienen, debiendo entenderse incorporada esta protección por tanto, en lo pertinente, dentro de las materias que trata el artículo 420 del código del ramo”.

“Que, así las cosas, al confirmar la resolución que declaró la incompetencia del tribunal de primera instancia para conocer de la demanda de la actora, los recurridos incurrieron en una falta o abuso que ha de ser remediada con la invalidación de la resolución recurrida, de modo que tenga acceso a la jurisdicción especializada y pueda instar por el efectivo reconocimiento de los derechos que el ordenamiento jurídico internacional y las normas legales mencionadas le reconocen”, concluye el fallo.

En mérito de lo expuesto, y lo dispuesto en los artículos 1, 63, 174, 195, 198 y 201, y demás disposiciones legales pertinentes y aplicables del Código del Trabajo, aunados a las normas citadas en el cuerpo de la demanda, solicita se declare:

I.- Que, se acoge la presente demanda, en todas sus partes, y se declara que el término de la contratación de autos del que fuera objeto la demandante es nulo, por



infracción al fuero maternal, derecho bajo el cual se encontraba legalmente amparada la actora.

**II.-** Que, como consecuencia de lo declarado en forma precedente, se ordene la reincorporación de la demandante a sus funciones contractuales -a lo menos- durante todo el período en que se extienda el fuero maternal, lo anterior, dentro de tercero día hábil o dentro del plazo que US. tenga a bien mejor determinar, contado desde que el presente fallo quede firme y ejecutoriado

**III.-** Que, se paguen todas las sumas por concepto de honorarios que se devengaron durante todo el tiempo en que la demandante se encontró separada de sus funciones contractuales, y sobre la base mensual de \$786.470.- (setecientos ochenta y seis mil cuatrocientos setenta pesos), o sobre otra suma, mayor o menor que US., atendido el mérito de la prueba que deba conocer y ponderar, tenga a bien mejor determinar.

**IV.-** Que, en subsidio de lo anterior, y para el evento de la “negativa” por parte de la demandada a reincorporar a la demandante a sus funciones contractuales, se condene a la demandada al pago de la indemnización compensatoria correspondiente al total de las prestaciones contractuales del período comprendido por el fuero maternal, es decir, desde el 1º de Septiembre de 2021, fecha de la separación efectiva, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, y ello, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, a razón de una prestación mensual ascendente a \$786.470.- (setecientos ochenta y seis mil cuatrocientos setenta pesos). Lo anterior, teniendo en cuenta que la fecha probable de parto es el 17 de mayo de 2022, fecha que se indica en el certificado médico que en un otrosí se acompaña, o en subsidio, sobre la base o extensión mensual, en tiempo y dinero, mayor o menor, que US., atendido el mérito de la prueba que deba conocer y ponderar, tenga a bien mejor determinar.

**V.-** Que, todas las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

**VI.-** Que, se condene en costas a la demandada.

**SEGUNDO:** Que, con fecha 12 Y 24 de enero de dos mil veintidós se lleva a efecto la audiencia única, con asistencia de ambas partes.



Contestada la demanda, la parte demandada solicita su rechazo, al efecto manifiesta:

CAMILO VERGARA, abogado, en representación de la I. Municipalidad de San Carlos, persona jurídica de derecho público, RUT 69.140.500-1, representada por su Alcalde, Sr. Gastón Suazo Soto, contesta la demanda de reintegro por fuero maternal y cobro de prestaciones contractuales, planteada en contra de mi representado, solicita su entero rechazo con costas, por interponerse excepción de caducidad de las acciones reintegro por fuero maternal y cobro de prestaciones y de la acción subsidiaria de separación ilegal y pago de prestaciones contractuales hasta el término del fuero maternal; EN SUBSIDIO, excepción de incompetencia (contesta demanda) en base a las siguientes consideraciones:

**RESPECTO DEL PLAZO DE INTERPOSICION DE LA DEMANDA:**

En forma previa a la contestación de la demanda y contraviniendo esta parte de forma expresa todos y cada uno de los hechos descritos en la demanda, salvo los que se reconozcan en la presente contestación, vengo en oponer las excepciones que a continuación se indican.

En primer lugar, opone excepción perentoria de caducidad de la acción de reintegro por fuero maternal y cobro de prestaciones y de la acción subsidiaria de separación ilegal y pago de prestaciones contractuales hasta el término del fuero maternal. La actora, mediante la presente demanda, relata que se le comunicó mediante correo electrónico que no serían renovados sus 2 últimos contratos a honorarios, esto mediante decreto de término de contrato de fecha 26 de Julio de 2021. Indica que la separación efectiva de las labores se produjo el 1 de septiembre de 2021. Que la presente demanda fue ingresada con fecha 18 de diciembre de 2021. En este sentido hay que tener presente magistrado que la separación se produce durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública. Que en este sentido la ley 21.226, promulgada con fecha 2 de abril de 2020 que ESTABLECE UN RÉGIMEN JURÍDICO DE EXCEPCIÓN PARA LOS PROCESOS JUDICIALES, EN LAS AUDIENCIAS Y ACTUACIONES JUDICIALES, Y PARA LOS PLAZOS Y EJERCICIO DE LAS ACCIONES, en este caso laborales, en su artículo 8 señala, inciso segundo señala que “Asimismo, no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de



CQGSXWDCHY

excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso.” Que es de público conocimiento, que el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública finalizó con fecha 30 de septiembre de 2021. Que en concordancia con lo anterior la ley N° 21.739 en su artículo 11 estableció que “A excepción de los artículos 4 y 6, en cada una de las demás disposiciones de la presente ley en que se refiere a la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y al tiempo en que éste sea prorrogado ha de entenderse que las respectivas reglas refieren al término que se extiende hasta el 30 de noviembre de 2021.” Como entenderá magistrado, en ambos casos, la ley es clara. Los plazos de caducidad y prescripción fueron prorrogados, no suspendidos, es decir, que, a partir de la fecha de separación, el 1 de septiembre de 2021, el plazo para que la actora interpusiera sus acciones de reintegro por fuero maternal y cobro de prestaciones y de la acción subsidiaria de separación ilegal y pago de prestaciones contractuales hasta el término del fuero maternal, empezó a ser computado. Luego, finalizando el estado de excepción con fecha 30 de septiembre, la actora disponía en virtud de la ley un plazo de 50 días hábiles para interponer sus acciones, plazo que fue prorrogado hasta el 30 de noviembre de 2021. Es decir, magistrado, confunde la actora los términos de prórroga y suspensión de la caducidad de la acción. En el caso de la suspensión, queda incólume el cómputo del plazo hasta que vence la suspensión. Luego, en estricto rigor ambas leyes hablan de prórroga, la prórroga del plazo vencido, como en este caso, se extiende hasta el último día de esta, es decir hasta el día 30 de noviembre de 2021 como lo estableció claramente la ley 21.739, último día que la actora tenía para interponer las acciones. En este orden de ideas, en primer término, el plazo para interponer la demanda, 60 días hábiles contados desde la separación, caduco con fecha 13 de noviembre de 2021. Luego en virtud de las leyes citadas, el plazo para interponer las acciones en comento, de 50 días hábiles luego de finalizar el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, caduco con fecha 30 de noviembre de 2021, último día que tenía la actora para interponer sus acciones. Como se constata en el ingreso de la demanda, esta se interpuso con fecha 18 de diciembre de 2021, por lo que aparece de manifestó que el plazo para interponer las acciones se encuentra caduco. Hay que señalar que la caducidad es una sanción que opera ipso iure sobre los hechos. Al respecto se ha señalado: “La caducidad laboral se



presenta cuando la exigencia de certeza de las relaciones jurídicas impone un término perentorio para el ejercicio de un derecho o, más en general, para el cumplimiento de un acto jurídico...Transcurrido el término o plazo...el ejercicio del derecho se encuentra definitivamente precluido, y el término no puede empezar a contabilizarse nuevamente... Nuestro CT establece diversos plazos de caducidad, como en el caso de los artículos 168, 169, 170, 171, 201, 207 y 486. Se trata de plazos de caducidad que se extinguen por el mero transcurso del tiempo y que extinguen el derecho, al tenor de lo dispuesto en el artículo 49 del CC...por lo cual operan de pleno derecho sin que sea necesario alegarlos y declararlos judicialmente, debiendo el juez limitarse a constatar su existencia” Así gamonal y guidi en Manual de contrato de trabajo. En virtud de lo anterior, es que venimos en oponer la excepción de caducidad respecto de las acciones reintegro por fuero maternal y cobro de prestaciones y de la acción subsidiaria de separación ilegal y pago de prestaciones contractuales hasta el término del fuero maternal. Por tanto, magistrado solicito tener por opuesta excepción de caducidad de las acciones reintegro por fuero maternal y cobro de prestaciones y de la acción subsidiaria de separación ilegal y pago de prestaciones contractuales hasta el término del fuero maternal razón por la cual, no podrán ser analizadas, probadas, ni servir de base para fundamentar la acción que se pretende. En razón de aquello, no podrá ser analizado ningún hecho de la demanda, debiendo ser rechazada en todas sus partes, con costas.

#### EXCEPCION DE INCOMPETENCIA:

A juicio de esta parte no procedería la competencia de la judicatura del trabajo por estimar que la materia sometida a su conocimiento no se encuentra contemplada en el artículo 420 del Código del Trabajo, puesto que se dispone que los Juzgados del Trabajo conocen de contiendas entre trabajadores y empleadores y que, de conformidad a la definición que entrega el señalado Código, no se encuentran incluidos los funcionarios públicos, en razón de que no son trabajadores en los términos del Código Laboral, no obstante la aplicación de la normativa de protección a la maternidad a los funcionarios públicos, no puede sustraerse de la regla de competencia citada.

En ese sentido tampoco se desprende de la demanda que haya existido una acción específica de la demandante ante la Contraloría para estos efectos, siendo este organismo el competente para pronunciarse sobre las materias que afectan a los funcionarios públicos, a través de sus dictámenes, los cuales tienen efecto durante la vigencia de la prestación de servicios, lo cual no sucedió. Ahora respecto a los dictámenes de contraloría que se invocan en la demanda que establecen derecho y



reconocimiento de fuero maternal no modifican el vínculo de prestación de servicios a relación laboral que pretende la demandante.

Por otra parte la pretensión que se reclama “a la luz de los convenios suscritos por la actora con el Departamento de Salud Municipal de San Carlos -todos a honorarios- y teniendo especialmente en consideración las peticiones contenidas en la demanda de nulidad de despido por fuero maternal, en la que se invocan directamente normas del Código del ramo, aludiendo a su artículo 201, pero, sin solicitar la declaración previa de existencia de una relación de índole laboral entre las partes, la que resulta indispensable, para los efectos de discutir la aplicación de la protección a la maternidad prevista en dicho cuerpo legal, ante un Juzgado de Letras del Trabajo, estimamos que los argumentos no se ajustan a los hechos y al derecho”.

“Sostener la competencia para conocer de este conflicto en los términos planteados en la demanda, supone en concepto de esta parte pasar por alto normas de orden público, como son las que determinan la competencia de los Juzgados del Trabajo, las que resultan, por ello, indisponibles.

Finalmente la calidad de independiente de la demandante, escapa a la competencia otorgada al Juzgado del Trabajo para conocer del conflicto planteado, salvo la declaración previa ya referida. Tampoco alteran la competencia del Juzgado del Trabajo ni podrán hacerlo los dictámenes emanados de la Contraloría General de la República invocados por la actora”.

#### RESPECTO A LAS FORMAS:

Certificado médico.

Comunicación del embarazo no directamente por el trabajador al sostenedor del servicio, a través de abogado sin correcto instrumento de representación, ya que fue realizado a través de mandato judicial que no reúne las características para dar la notificación en una instancia administrativa, el judicial solo tiene la representación de una persona en juicio y no en sede administrativa.

Por tanto, Su Señoría se solicita tener por formulada la excepción indicada en el cuerpo de ésta presentación, y con su mérito rechazar la demanda, ya que de ser aceptada se estaría incurriendo en el vicio de ultra petita, modificando con ello la controversia que se somete a este tribunal.

De acuerdo a lo expuesto, las disposiciones legales citadas, la equidad y lo que en derecho corresponda, solicita tener por contestada la demanda, acoger la contestación de la demanda a tramitación, y resolver en definitiva el rechazo de la



demanda: por caducidad de la acción deducida, conforme a los argumentos de hecho y de derecho expuestos en la contestación, que por razones de economía procesal se dan por reproducidos uno a uno en este acto. Con costas. EN SUBSIDIO, SOLICITO A S.S., rechazar la demanda, por acogerse la alegación o defensa, de la excepción que contempla el artículo 420 letra a del Código del trabajo, por falta de competencia del tribunal en el modo de proponer la demanda.

El Tribunal tiene por opuestas las excepciones y por contestada la demanda en forma subsidiaria.

La parte demandante evacúa el traslado conferido a las excepciones opuestas, solicitando su rechazo.

El Tribunal, por los argumentos que constan en audio, deja la resolución de las excepciones para la dictación de la sentencia definitiva.

#### LLAMADO A CONCILIACIÓN

El Tribunal efectúa el llamado a conciliación la cual no se produce, por lo cual se tiene por fracasada.

#### HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

La demandante se desempeñó como nutricionista bajo un contrato de honorarios para el CESFAM José Duran Trujillo dependiente de la I. Municipalidad de San Carlos.

#### HECHOS CONTROVERTIDOS:

1.- Efectividad de que la trabajadora se encontraba amparada por fuero maternal al momento de la desvinculación

2.- Hechos en que se fundamenta la causal invocada por la parte demandada para poner término a la relación laboral con la demandante.

#### CONSIDERANDO

##### **TERCERO: Prueba incorporada por la parte demandante:**

1.- Decreto Alcaldicio N° 1753 de 13/6/2019, y Contrato de Prestación de Honorarios de 3/6/2019.

2.- Decreto Alcaldicio N° 1981 de 9/07/2019, y Contrato de Prestación de Honorarios de 05/07/2019.

3.- Decreto Alcaldicio N° 2174 de 13/08/2019, y Contrato de Prestación de Honorarios de 07/08/2019.

4.- Decreto Alcaldicio N° 2874 de 24/10/2019, y Contrato de Prestación de Honorarios de 21/10/2019.

5.- Contrato de Prestación de Honorarios de 7/1/2020.



6.- Decreto Alcaldicio N° 0474 de 28/1/2021, y Contrato de Prestación de Honorarios de 15/1/2021.

7.- Decreto Alcaldicio N° 1507 de 3/5/2021, y Contrato de Prestación de Honorarios de 22/4/2021.

8.- Contrato de Prestación de Honorarios de 9/7/2021. Notificación Término de Contrato, de 26/7/2021.

9.- Certificado de embarazo, de 12/10/2021.

10.- Correo electrónico de 21/10/2021, por vía del cual se informa a la demandada del estado de embarazo de la actora.

11.- Set de 6 Boletas de Honorarios (N°s. 42, 43, 44, 45, 46, 47 48), emitidas por la actora a la demandada en los meses junio, julio y agosto de 2021.

12.- Certificado de Afiliación AFP Próvida, de 14/12/2021, emitido a nombre de la actora de autos.

13.- Certificado de Afiliación Isapre Banmédica, de 14/12/2021, emitido a nombre de la actora de autos.

14.- Pronunciamiento de la Contraloría General de la República N° 24.985/2020, de fecha 5 de agosto de 2020.

15.- Certificado de Atención Clínico-Médico, de 10/01/2022, emitido a nombre de la actora de autos.

16.- **CONFESIONAL:** Respecto del representante legal de la demandada de autos, don Williams Gastón Suazo Soto, alcalde de la Ilustre Municipalidad de San Carlos, bajo el apercibimiento legal contenido en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo. Comparece don Cristian Pérez González, sin Mandato para rendir esta prueba. La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal. El Tribunal, por los argumentos que constan en audio, tiene presente la solicitud y queda de resolver al momento de dictar sentencia definitiva.

#### **CUARTO: Prueba de la parte demandada:**

1.- Decreto alcaldicio N°1753 de 15 de junio de 2019 y contrato de prestación de honorarios de 3 de junio de 2019.

2.- Decreto alcaldicio N°1981 de 9 de julio de 2019 y contrato de prestación de honorarios de 5 de julio de 2019.



3.- Decreto alcaldicio N°2174 de 13 de agosto 2019 y contrato de prestación de honorarios de 7 de agosto de 2019.

4.- Decreto alcaldicio N°0474 de 28 de enero 2021 y contrato de prestación de honorarios de 15 de junio de 2021

5.- Decreto alcaldicio N°1507 de 3 de mayo 2021 y contrato de prestación de honorarios de 24 de abril de 2021

6.- Decreto alcaldicio N°2635 de 21 de julio 2021 y contrato de prestación de honorarios de 9 de julio de 2021

7.- Carta de término de contrato de 26 de julio de 2021.

**QUINTO:** Que de conformidad al artículo 456 del Código del Trabajo la prueba se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica. Y al hacerlo el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

**SEXTO:** La existencia de la relación estatutaria, que regía entre las partes se encuentra reconocida en hecho conforme, desempeñándose la actora como nutricionista, bajo la figura de contrato a honorario en el CESFAM José Durán Trujillo, centro de salud dependiente de la Ilustre Municipalidad de San Carlos.

**SEPTIMO:** En cuanto a la efectividad de que la trabajadora se encontraba amparada por fuero maternal al momento de la desvinculación.

Mediante Ord. N°84 de 26 de julio de 2021, del Jefe de Departamento de Salud de San Carlos, se comunica a la actora la no renovación de sus dos contratos a honorarios, finalizando el último de ellos el día 31 de agosto de 2021.

Se acredita mediante certificado del médico Cristian Gutiérrez, especialidad Ginecología, obstetricia, que atendió con fecha 12 de octubre de 2021 a la demandante, que ésta presentaba un embarazo de 9 + 1 semana, con fecha FUR 10 de agosto de 2021 y Fecha PP 17 de mayo de 2021, a su vez mediante dato de urgencia al 10 de enero del año 2022, presenta embarazo de 22 +2 semanas.



CQGSXWDCHY

La noticia del estado de embarazo se notificó al empleador mediante correo electrónico de fecha 14 de diciembre de 2021, enviado por abogado de la parte demandante quien cuenta con facultades para aquello, según se observa del análisis del mandato judicial otorgado por la actora con fecha 19 de octubre de 2021 en el Repertorio N°2.946 de la Primera Notaría de San Carlos.

Por tanto cabe concluir que a la fecha de la desvinculación de la actora, esta se encontraba embarazada, situación desconocida por ambas partes, que respecto de la demandante se puede establecer con certeza tomo conocimiento con fecha 12 de octubre de 2021, al efectuarse una atención médica y respecto del empleador con fecha 14 de diciembre de 2021, con comunicación vía correo electrónico, comunicación que en todo caso no es desconocida por el empleador, sino tan solo en su forma, hecho que no desvirtúa que tomo conocimiento del estado de embarazo de la demandante con fecha 14 de diciembre de 2021.-

**OCTAVO:** Respecto de la excepción de caducidad.

Al efecto regula el artículo 201 inciso cuarto del Código del Trabajo, "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.

Por lo que en cuanto a esta excepción se refiere cabe determinar si la actora ejerció la acción dentro del término legal indicado.

**NOVENO:** Que, para efectos de determinar el cómputo de los plazos cabe considerara la Ley 21.226 de 2 de abril de 2020, que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, en las audiencias y actuaciones, y para los plazos y ejercicio de las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad Covid-19 en Chile.



La que dispone en su “Artículo 8.- Durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso, se entenderá interrumpida la prescripción de las acciones por la sola presentación de la demanda, bajo condición de que esta no sea declarada inadmisibile y que sea válidamente notificada dentro de los cincuenta días hábiles siguientes a la fecha del cese del referido estado de excepción constitucional, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso, o dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que la demanda fuere proveída, lo que suceda último.

No será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior para el ejercicio de las acciones penales.

Asimismo, no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso.

Durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, a que se refiere el inciso primero, la presentación de la demanda podrá realizarse sin necesidad de acreditar el cumplimiento de la mediación previa obligatoria, o cualquier otra exigencia, cuyo cumplimiento se torne difícil de satisfacer, en razón de las restricciones impuestas por la autoridad o de las consecuencias provocadas por la emergencia sanitaria, como es el caso de la reclamación y la conciliación del [artículo 497](#) del [Código del Trabajo](#).”

A su turno el Decreto N°153 de 25 de junio de 2021, dispuso la prórroga del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado en el territorio chileno mediante el decreto supremo N° 104, de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y sus modificaciones, hasta el 30 de septiembre de 2021, sin continuación.



Para luego tener en consideración la dictación de la ley N°21.389, que modifica y complementa la ley N°21.226, para reactivar y dar continuidad al sistema de justicia, estableciendo en los que nos convoca:

“Artículo 11: A excepción de los artículos 4 y 6, en cada una de las demás disposiciones de la presente ley en que se refiere a la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y al tiempo en que éste sea prorrogado ha de entenderse que las respectivas reglas refieren al término que se extiende hasta el 30 de noviembre de 2021.

Asimismo, la regla del inciso primero del artículo 7 ha de entenderse referida al término que se extiende hasta los diez días hábiles posteriores al 30 de noviembre de 2021.”.

**DECIMO:** Como es establecido, la actora prestó sus servicios hasta el 31 de agosto de 2021, por tanto, el plazo de caducidad a que se refiere el artículo 201 inciso cuarto del Código del Trabajo comienza a contabilizarse desde el 1° de septiembre de 2021.

Surge del historial de la presente causa que la demanda de autos fue ingresada con fecha 18 de diciembre de 2021.

Bajo el escenario de no existir normas especiales que rijan un régimen jurídico en el estado de excepción constitucional a la fecha 18 de diciembre de 2021, el plazo dispuesto en el artículo 201 inciso cuarto del Código del ramo, se encontraba caducado pues la acción debió ejercitarse hasta el 13 de noviembre de 2021.

Ahora bien como en el caso de autos, el despido se verificó estando vigente el estado de excepción constitucional resulta aplicar el artículo 8 inciso tercero de la ley 21.226 en relación al Decreto 153 de 25 de junio de 2021 y que hace referencia al Decreto 104 de 18 de marzo de 2020 ambos del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que dispuso la prórroga del estado de excepción constitucional de catástrofe hasta el 30 de septiembre de 2021, norma esta última que prorroga hasta 50 días hábiles los plazos de caducidad en materia laboral, contados desde el cese de estado de excepción constitucional.



Por lo que desde el 30 de septiembre de 2021, fecha en que cesa estado de excepcional constitucional hasta el 30 de noviembre de 2021, han transcurrido los 50 días hábiles a que se hace mención en el artículo 8 de la Ley 21.226, situación que viene a zanjar expresamente la Ley 21.226 en su artículo 11, cuyo objetivo es reactivar y dar continuidad al sistema de justicia, por lo que corresponde concluir que la prórroga del plazo de caducidad por el cual se aplazaba el ejercicio de la acción de reintegro caducó el día 30 de noviembre de 2021 a las 12:00 de la noche. De esta forma al entablarse la acción promovida con fecha 18 de diciembre de 2021, ya transcurrido en su totalidad el plazo de caducidad dispuesto por lo ley, conclusión que ordena acoger la excepción de caducidad impetrada por la parte demandada.

**DECIMO PRIMERO:** Que, tratándose la presente discusión sobre una cuestión de derecho el resto de la prueba documental mencionada e incorporada por ambas partes la que da cuenta de la serie de contratos celebrados entre las partes, los decretos alcaldicios que los amparan, el set de 6 boletas de honorarios N°s. 42, 43, 44, 45, 46, 47 48, emitidas por la actora los meses junio, julio y agosto de 2021, los certificado de afiliación AFP Próvida y de Isapre Banmédica, ambos de 14 de diciembre de 2021, pronunciamiento de la Contraloría General de la República N° 24.985/2020, de fecha 5 de agosto de 2020, analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, en nada modifica las conclusiones de esta sentencia.

Por último tratándose de una facultad no se dará aplicación al apercibimiento dispuesto en artículo 453 número 3) del Código del Trabajo, dada las conclusiones expuestas en esta sentencia.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7, 73, 194 y siguientes, 201, 432, 496 y siguientes del Código del Trabajo, Ley 21.226, Ley 21.379, Decreto 104 de 18 de marzo de 2020 y Decreto N°153 de 25 de junio de 2021 del [Ministerio del Interior y Seguridad Pública](#), SE Resuelve:

I.- Que, se acoge la excepción de caducidad.

II.- Que, no se condena en costas a la parte demandante por existir motivo plausible para litigar.

**DICTADA POR DOÑA CLAUDIA ANDREA VERGARA PEREZ, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE SAN CARLOS.**

