

Copiapó, diez de mayo de dos mil veintiuno.

LUEGO DE VER, OIR Y CONSIDERAR LOS ANTECEDENTES DE ESTA CAUSA, A TRAVÉS, DE VIDEO CONFERENCIA:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, se inició esta causa **R.I.T: O-34-2021, R.U.C: 21-4-0319011-7**, en Procedimiento de Aplicación General, compareciendo la demandante **MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN**, corporación de derecho privado, representada legalmente por don Felipe Bunster Echeñique, ambos con domicilio en Avenida Libertador General Bernardo O'higgins N°4.850 piso 12, Estación Central, asistida por sus abogados don Octavio Castro Soto y don Diego Lizama Castro y, la demandada doña **ESTEFANÍA ELIZABETH ADONIS ÓRDENES**, paramédica, con domicilio en calle Quebrada Los Cóndores N°481, El Palomar, Copiapo, asistida por su abogado don Cristian Pereira Rojas.

SEGUNDO: La demandante ha deducido acción por desafuero maternal, señalando al respecto que: es un hecho publico y notorio que el país está viviendo actualmente una de las peores pandemias sanitarias del ultimo siglo (covid-19) que ha contagiado, a la fecha, a 751.886 y ha generado sensibles fallecimientos a lo largo de todo el país (18.974). Lo cual, ha repercutido en una serie de medidas para mitigar el avance de esta enfermedad: cuarentenas, cordones sanitarios, medidas preventivas en el trabajo, entre otros. Producto de dicha pandemia, desde el mes de marzo de 2020, Mutual de Seguridad ha contratado a una serie de trabajadores dedicados al área de la salud por un tiempo determinado y en el marco de los contagios que se han producido en el país por la enfermedad covid-19. Lo anterior, a fin de apoyar a los equipos médicos producto del aumento de trabajo. Pues bien, entre los casos señalados anteriormente, fue contratada doña Estefanía Adonis con el objeto de prestar apoyo en las faenas Goldfields como paramédico. En este marco, y con fecha 22 de octubre de 2020, se celebró el contrato de trabajo a plazo fijo entre doña Estefanía y Mutual de Seguridad. En lo particular, la contratación de la Trabajadora tenía como fecha límite el día 26 de febrero de 2021. Pues bien, en este intertanto, la Trabajadora presentó a la compañía certificado de estado de embarazo. Conforme a lo anterior, con fecha 23 de diciembre de 2020, se presentó una misiva a la Trabajadora, por medio de carta certificada, a fin de comunicarle que su contrato de trabajo no iba ser prorrogado por parte de la compañía, señalándole que si seguiría prestando servicios después de la fecha de expiración del contrato era, meramente, por la regulación del fuero maternal en el ordenamiento jurídico laboral. En lo particular, la carta sostiene lo siguiente: "De nuestra consideración: Mediante la presente, **MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C.** y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 159 No4 del Código del Trabajo, comunicamos a usted, que su contrato a plazo fijo, cuyo plazo de duración es hasta el 26 de Febrero de 2021 no será renovado por su empleador, y por ende, terminará sin posibilidad de renovación en la fecha



de vencimiento del plazo estipulado en el mismo, en cumplimiento de la causal legal de la referencia. La presente carta, y al tenor de lo manifestado por usted verbalmente en el sentido que se encontraría en estado de gravidez, es una carta comunicación que indica que MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C. no renovará su contrato de trabajo cuyo termino se cumple el 26 de Febrero de 2021 y que el hecho que usted permanezca prestando servicios en MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C. con posterioridad a esa fecha, se debe a lo establecido en la ley referente al fuero maternal y la imposibilidad de separarla de sus funciones, sin perjuicio de ello Mutual de Seguridad C.CH.C., solicitará la debida autorización judicial para poner fin a su contrato de trabajo, por la causal legal contenida en el artículo 159 N° 4 del código del Trabajo, esto es, cumplimiento del plazo convenido. De esta forma y atendida su condición de fuero, MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C. no puede poner término a su contrato de trabajo sin la autorización judicial, sin embargo, la presente comunicación se manifiesta en orden a establecer que su contrato a plazo fijo no se renovará y que se solicitará la autorización judicial para su desvinculación al tenor de la ley. Lo anterior se fundamenta en el cumplimiento del plazo de su contrato de trabajo lo cual justifica esta medida, considerando además que se trata de un contrato de duración transitoria. Señalamos adicionalmente, que sus cotizaciones previsionales y de seguridad social se encuentran al día y canceladas oportunamente en los organismos previsionales pertinentes, en conformidad a la Ley 19.631, para cuya acreditación se adjunta a la presente Certificado de pago de las respectivas Instituciones de Previsión". Que, cabe destacar, que las cotizaciones de salud y AFP de la Trabajadora se encuentran debidamente declaradas y enteradas en los organismos respectivos a la fecha, según lo acreditan comprobantes de pago que se acompañarán en la oportunidad procesal correspondiente. Previa citas legales y jurisprudenciales, solicita tener por interpuesta su demanda y en definitiva, declarar que en su carácter de sociedad empleadora se encuentra autorizada para formalizar el término del contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, en cualquier caso, si procediere, se declare la terminación del contrato de trabajo, para todos los efectos a que hubiere lugar en los términos expuestos en el cuerpo de esta presentación, con la consecuente condena al pago de las costas de la causa.

TERCERO: Por su lado, la demandada, contestó señalando que: con fecha 22 de Octubre de 2020, ingresé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para el demandante, suscribiendo un contrato a plazo fijo cuyo vencimiento es el día 26 de febrero 2021. Las labores para las cuales fui contratada fueron las de Paramédico, cargo permanente y continuo dentro de las instalaciones de mi empleadora. - Para efectos del artículo 42 del Código del Trabajo, mi última remuneración mensual corresponde a la suma de \$1.156.688.- A mediados de mes de diciembre del 2020, comencé a sentir algunos malestares



que se los atribuí primeramente al cansancio y estrés del trabajo. No obstante como los malestares continuaron, comencé a sospechar que podía estar embarazada. Por tal motivo me realicé un test de embarazo que arrojó resultado positivo. Con el resultado del test me realicé el examen de rigor que confirmó mi embarazo y edad gestacional. Con la certeza de mi embarazo avisé a mi empleador oportunamente. Éste casi inmediatamente de recibida la confirmación de mi embarazo, me entrega una carta señalándome que no se me renovarían el contrato de trabajo y que en virtud de mi estado de gravidez procederían a realizar la demanda de desafuero. Hago presente que mi contrato siempre estuvo en miras a un contrato indefinido pues así me lo indicaron en reiteradas oportunidades los jefes de la empresa. Por tal motivo encuentro injusto y discriminatorio que mi empleador use como excusa un plazo que estaba establecido meramente especulativo de mi desempeño. Hago presente a S.S. que la intención de no perseverar en mi contrato de trabajo claramente se debe a mi estado de embarazo porque la función para la cual fui contratada es necesaria dado el actual contexto de pandemia. Además, la naturaleza de las funciones para las que fui contratada fueron de carácter permanente y no es suficiente para otorgar la autorización solicitada sólo argumentar el vencimiento del plazo convenido en el contrato, por lo que no es procedente S.S. que acceda a la solicitud de desafuero presentada en mi contra.

II. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA. Respecto a los hechos contenidos en la demanda: 1. Es efectivo que con fecha 22 de Octubre de 2020 comencé a prestar servicios profesionales, como Paramédico y que suscribí un contrato a plazo fijo hasta el 26 de febrero 2021. No obstante mis labores son necesarias, continuas y permanentes en el desarrollo del negocio de mi empleador y en el contexto de la actual pandemia, siendo el plazo establecido meramente especulativo de mi desempeño y en perspectiva de un contrato indefinido. 2. Es efectivo que me encuentro amparada por fuero maternal y que informé a la demandante de mi estado de gravidez mientras se encontraba vigente mi contrato de trabajo.

RESPECTO A LOS HECHOS NO RECONOCIDOS POR ESTA PARTE Y QUE SE RECHAZAN EN TODAS SUS PARTES. No es efectivo, y tal como lo señala la actual jurisprudencia, que con la sola llegada del plazo estipulado en el contrato de trabajo sea causal única y justificable para solicitar el desafuero. De lo anterior, se deduce que si no existiera mi estado de embarazo habría sido contratada de manera indefinida al término del plazo establecido en mi contrato de trabajo, lo que constituye un acto de discriminación de conformidad al artículo 194 inciso final del Código del Trabajo, que obliga a la empleadora a no condicionar la permanencia o renovación del contrato de trabajo, a la existencia del estado de embarazo. En efecto, mis labores son necesarias y permanentes en el tiempo por tratarse de funciones propias del giro de mí empleador, he desempeñado correctamente mis labores para ella y cualquier ausencia o atraso en que haya



podido incurrir se encuentra debidamente justificado. Entonces, ¿cuál es la real motivación de la presente acción? ¿Por qué no se desea perseverar en mi contratación? Lamentablemente, ambas interrogantes tienen un tópico común de respuesta, esto es, que mi estado de embarazo como suele ser, no es una situación que acomoda a la actora y en ese escenario resulta mejor obtener la autorización judicial de despido, al margen de consideraciones de orden objetivo que involucran la causal del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo. III.- EL DERECHO: 2. Respecto de la AUTORIZACIÓN PREVIA para proceder al desafuero: El artículo 174 del Código del Trabajo, establece el requisito legal de procedencia de la acción de desafuero deducida en mi contra, el cual prescribe que “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización PREVIA del juez competente, quien PODRÁ concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.” De la redacción de la demanda, pareciera que la actora confunde la facultad del juez de otorgar la autorización de desafuero con una obligación de éste a otorgarlo, pues la demanda no expresa ningún fundamento de hecho para justificar la solicitud de desafuero maternal que impetra. La norma del artículo 174 es clara al ordenar que el juez competente “podrá concederla”, y que para ello se requiere de hechos que ameriten el desafuero, por la desprotección social que éste acarrea, de forma tal que puedan existir hechos de prueba en el juicio de aplicación general. El juez tiene una facultad que debe ejercer con plenitud, ya que en los casos de desafuero maternal están involucrados intereses que van más allá de la simple relación laboral y de una simple estipulación contractual, así como también el derecho y el deber de la madre de asegurar un sustento para el hijo en gestación y procurarse lo necesario para que el feto se desarrolle en las mejores condiciones posibles. De esta forma podemos concluir que el juez no está obligado a conceder la autorización judicial aún en el caso de que se acredite la concurrencia de alguna de las causales establecidas en el artículo 174 del Código del Trabajo, ya que debe ponderar otros elementos -diversos a la simple constatación de la causal invocada-, que digan relación con la efectiva protección que se debe conferir a la madre e hijo recién nacido, y de esa forma posibilitar la mantención de su fuente de ingresos y la compatibilización de su inserción laboral con la maternidad. 2. Respecto a las normas de protección a la maternidad, 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”, “protege la vida del que está por nacer”. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales establece que los estados partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto. La Convención sobre



eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (C.E.D.A.W.), en su artículo 11 Nº 1 consagra el derecho a la estabilidad en el empleo, prohibiendo bajo pena de sanciones el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25 señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y a asistencias especialmente. 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”. Así lo ha reconocido la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en sentencia de fecha 08 de mayo de 2008, Rol Nº 4091-2008, al sostener que: “La protección a la maternidad contemplada en nuestra legislación laboral (Título II, Libro II, del Código del ramo) es expresión de principios y derechos ampliamente valorados en nuestra sociedad, y que se encuentran garantizados en la Constitución Política del Estado. En efecto la Constitución no solo declara o reconoce que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, sino que obliga al Estado a darle protección y propender a su fortalecimiento, y a la ley, a proteger la vida del que está por nacer. En términos similares se expresan algunos tratados internacionales, que reconocen en la familia “el elemento natural de la sociedad, y establecen que se le debe conceder la más amplia protección y asistencia posibles, así como especial protección a las madres, durante un periodo razonable de tiempo antes y después del parto, durante el cual habrá de concedérseles licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social, como señala en su artículo 10 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966 y vigente en nuestro país a partir del Decreto Nº326 publicado en el Diario Oficial de 27 de mayo de 1989, por nombrar tan solo alguno de aquellos”. Dentro del conjunto de derechos tendientes a otorgar una especial protección a favor de la trabajadora embarazada y del hijo que está por nacer o recién nacido, está el fuero maternal, que reviste especial importancia ya que posibilita el ejercicio de los demás derechos consagrados a favor de la maternidad y paternidad. De esta forma y con el objeto de resguardar la estabilidad en el empleo de la trabajadora, es decir, su continuidad y permanencia y el desarrollo normal de su embarazo, se establece la prohibición para el empleador de poner término a su relación laboral. Excepcionalmente, y siempre que en forma previa se requiera y obtenga autorización judicial por la concurrencia de determinadas causales legales, a saber, las señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y las de los artículos 160, conforme lo disponen los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo que lo ligaba con la trabajadora amparada por fuero maternal. La jurisprudencia ha establecido que los bienes jurídicos que están envueltos en la protección de la maternidad son de diversa índole, razón por la cual trasciende el interés netamente individual de la



trabajadora. En efecto, por un lado nos encontramos con la maternidad y el derecho a la vida del que está por nacer o recién nacido y, por otro, con la estabilidad en el empleo, es decir, la mantención de la fuente de ingresos que permitan satisfacer las necesidades asociadas a la maternidad. Así ha sido reconocido por la Excma. Corte Suprema en Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2002, causa Rol N-" 2273-2002, al establecer que las normas de protección a la maternidad priman por sobre cualquier otro que descuide la mujer en estado de gravidez o púérpera, atendido que "el legislador ha tutelado especialmente la maternidad y estabilidad en el empleo a fin de que la madre disponga de una fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades y las del hijo por nacer o recién nacido." La Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de fecha 24 de septiembre de 2007, sostuvo dicha tesis al señalar que "...frente a la colisión entre los bienes jurídicos de la autonomía de la voluntad - que previó la relación laboral hasta el 31 de diciembre de 2006 - y de la protección a la maternidad - que evita los avatares de una exoneración a la trabajadora encinta, a fin de preservarle la fuente de trabajo mientras concentra sus energías en el rol generador- el derecho opta por el resguardo del segundo". A continuación, y con el objeto de ponderar los elementos que deben ser analizados para proceder al desafuero de una trabajadora, sostiene: "Que el artículo 174 del Código del Trabajo otorga una facultad al juez, la que debe ejercerse con prudencia, lo que se explica por los valores y objetivos involucrados en el término de la relación laboral de la trabajadora embarazada. De esta manera, la ley llama al juez a no decidir mecánicamente en esta materia y le obliga a ponderar, con plena discrecionalidad, otros elementos exógenos a la causal invocada que puedan conducir a viabilizar o no el despido. En caso de juicio de desafuero el juez debe ejercer en plenitud su facultad, superando una mecánica comprobación de la causal invocada por el empleador, con la conjugación de otros elementos de juicio." Así, tratándose de situaciones fácticas en que junto con acreditarse estrictamente la causal existen otros elementos que atenúan el reproche al trabajador o relativizan la justicia de una causal objetiva, el juez puede -y debe- negar la autorización (Juan Sebastián Gumucio Rivas, "Nulidad del despido: infracción a normas sobre fuero laboral . En Revista Laboral Chileno, enero 1998, página 75)." 3. Es ello lo que ha resuelto la excelentísimo Corte Suprema en recurso de Unificación de Jurisprudencia, de fecha 26 de septiembre de 2016, al disponer en los considerandos Quinto, Sexto y Séptimo lo siguiente: "5º) Que ante la contradicción constatada y para una apropiada solución de la controversia, resulta necesario determinar y aplicar la correcta doctrina sobre la materia. Conforme lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160". De su sola lectura



aparece que la regla general en materia de despido de trabajadores aforados, es la imposibilidad de desvincular a un dependiente protegido por fuero laboral —si así no fuera, la tutela perdería eficacia y la excepción está constituida por el despido, caso en el cual se requiere obtener de modo previo —también en procura de la efectividad de la protección- la autorización del juez con competencia para resolver el evento. 6º) Que esta Corte, cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, considera que no puede limitarse el juez laboral en el ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 174 ya indicado a constatar sólo la causal debiendo proceder al desafuero, sino que constituye un imperativo que debe ponderar los antecedentes del caso y así tomar la decisión si es procedente o no el desafuero en cuestión. Así ya ha sido unificado por esta Corte en la sentencia dictada en los autos Rol 12.051-2013 de 22 de abril de 2014 en que se rechazó el recurso, estableciendo que: “No se discute que la norma utiliza la expresión “podrá”, la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir y sin duda alguna, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas controvertibles o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas. En ambos casos, el sentenciador está imbuido de la misma facultad; en otros términos, tanto a propósito de las causales subjetivas como de las objetivas, corresponde al juez examinar los antecedentes incorporados al proceso, de acuerdo a las reglas que le hayan sido dadas por el legislador al efecto —en la especie, sana crítica- para decidir en sentido positivo o negativo. Si así no fuera, no se entiende la entrega que se le hace de competencia para decidir un conflicto como el de que se trata; si la norma en estudio consultara sólo la constatación del pacto de un determinado plazo y su vencimiento, no se divisa la razón por la que expresamente se estableció la obtención previa de la autorización judicial para proceder a la desvinculación de una dependiente en estado de gravidez conocido por la empleadora”. 7º) Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina la necesidad de ponderar los antecedentes del caso para proceder al rechazo o confirmación del desafuero, sin que el juez pueda limitarse a un ejercicio mecánico de constatar la causal respectiva para privar al trabajador de la protección que le ha conferido el legislador”. 4. Respecto a la causal de término de la relación laboral señalada en el artículo 159 número 4º del Código del Trabajo “Vencimiento del plazo convenido en el contrato”. Se debe considerar en este caso que no solo la naturaleza de los servicios prestados para mi empleadora no son compatibles con la definición de un contrato a plazo fijo, puesto que, en el ordenamiento jurídico laboral chileno no sólo el principio pro operario protege a los trabajadores, sino que también el principio de continuidad de la relación laboral busca la estabilidad en el empleo, concibiéndola para perdurar en el tiempo, razón



por la cual protege las relaciones laborales indefinidas otorgándole al contrato a plazo fijo limitaciones que lo transforman en relación laboral indefinida. Como en este caso, existen bienes jurídicos importantes de proteger como el derecho a la vida del hijo que está por nacer y/o del recién nacido y el de la madre de mantener su fuente laboral para tener derecho a su subsidio de maternidad y al salario necesario para el mantenimiento del menor, versus la estabilidad en el empleo y el derecho del empleador a poner término a un contrato a plazo fijo, el Tribunal, como hemos señalado con anterioridad debe ponderar estas situaciones y no de manera mecánica conceder el desafuero por el hecho de tratarse de un contrato a plazo fijo, más aún si dicho contrato no se encuentra acorde con los requisitos de "temporalidad" que deben primar en este tipo de contratos y, es más, los servicios de la suscrita se enmarcan en un contrato de plazo indefinido. En definitiva, no puede operar automáticamente la autorización; "es improcedente ponerle término al contrato de una trabajadora que goza de fuero maternal, sin otra razón aparente que el vencimiento del plazo, lo que está en pugna con la garantía constitucional de la "indiscriminación absoluta laboral", contemplada en el artículo 19 N-¹⁶ de la Constitución Política de la República" (C. Suprema, recurso de queja Rol 6165-96, sentencia de fecha 06.10.1996). Previa citas legales, solicita tener por contestada la demanda y, en definitiva, rechazar íntegramente la demanda por todas las razones ya expuestas, negando en forma expresa la autorización para proceder al despido, todo ello con expresa condenación en costas.

CUARTO: En la audiencia preparatoria, el Tribunal procedió a llamar a las partes a conciliación proponiéndoles personalmente bases para acuerdo, lo cual no prosperó.

QUINTO: Se recibió la causa a prueba y se fijó los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a probar:

1.- Términos y condiciones del contrato desde la perspectiva de su vigencia y las funciones pactadas.

2.- En su caso si el estado de gravidez es la motivación para la petición de esta autorización; hechos y circunstancias que dan cuenta de ello.

3.- Monto de la remuneración percibida por la trabajadora; concepto que la compone.

SEXTO: Se estableció en la audiencia preparatoria como hechos no debatidos: la existencia de una vinculación laboral entre las partes, que se inició con la contratación de la trabajadora el 22 de octubre de 2020 y que se desempeñaba como apoyo médico en las labores en faena Goldfields.

SÉPTIMO: La audiencia de juicio oral se realizó íntegramente en forma remota vía aplicación Zoom:

Se rindió por las partes la siguiente prueba:

De la demandante



-Documental - 1) Contrato de trabajo de fecha 22 de octubre de 2020 celebrado entre Mutual de Seguridad y doña Estefanía Adonis Órdenes. 2) Carta de fecha 23 de diciembre de 2020 dirigida a Estefanía Adonis Órdenes. 3) Comprobante de envío por Correos de Chile de carta de fecha 23 de diciembre de 2020. 4) Comprobante de constancia a la Dirección del Trabajo. 5) Certificado de embarazo de fecha 17 de diciembre de 2020 de Estefanía Adonis Órdenes.

-Testimonial de doña Daniela Abelleira Figueroa y de don Nicolás Thadani Norambuena.

De la demandada

-Documental: 1.- Contrato de trabajo de la demandada de fecha 22 de octubre del 2020 y sus respectivos anexos. 2.- Certificado de Embarazo emitido con fecha 17 de diciembre del 2020. 3.- Carta de Término de Contrato de Trabajo de fecha 23 de diciembre del 2020. 4.- Anexo de Cambio de Jornada Laboral de fecha 17 de febrero del 2021. 5.- Anexo de Bonificación Especial de fecha 17 de febrero del 2021. 6.- Liquidaciones de remuneración correspondiente a los meses de noviembre y diciembre del 2020 y enero del 2021.

OCTAVO: Efectuando un análisis, conforme a las reglas de la Sana Crítica, respecto de toda la prueba rendida por las partes, establecemos lo siguiente:

En primer término, del mérito de los contratos de trabajo aportados por las partes, podemos establecer que el vínculo que las unía poseía una evidente naturaleza jurídica temporal, sujeto a un plazo fijo que se extendió entre el 22 de octubre de 2020 y el 26 de febrero de 2021, en virtud del cual se desempeñaría en el cargo de paramédico, pactándose una remuneración mensual de \$732.850 y, luego por anexos de fecha 17 de febrero de 2021, acompañados por la demandada, se modificó la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, distribuida de lunes a jueves de 08:30 a 17:50 y viernes de 08:30 a 16:10 horas, con 45 minutos destinados a colación, rigiendo este pacto entre el 14 y el 26 de febrero de 2021, y asimismo, se establece que la trabajadora tendrá derecho a recibir en su remuneración del mes de Febrero de 2021, bajo el concepto "Bonificación Especial" un monto de \$30.999 de manera única y excepcional en el citado mes, correspondiente al promedio de horas bonificadas desde el 14 de Enero y hasta el 26 de Febrero de 2021.

Luego, con relación al segundo hecho a probar, cabe señalar que en primer término, que a la demandada correspondía aportar medios de convicción tendientes a dar cuenta de la supuesta motivación anexa a su estado de gravidez, en virtud de la cual la demandante interpuso la acción de desafuero, circunstancia que conforme a lo expresamente declarado por ambos testigos de la empleadora en juicio, ha resultado descartada, por cuanto no sólo existió un hecho objetivo que puso fin al vínculo contractual, celebrado entre las partes, como fue el vencimiento del plazo estipulado, (comunicándose a la demandante con fecha 23 de diciembre de 2020, la decisión de no perseverar en aquél contrato), sino que



además, concurren otros elementos que descartan un móvil subjetivo de la demandante, como es el caso de los requerimientos puntuales y específicos del cliente de aquella según han dado cuenta los citados declarantes, toda vez que la denominada Faena Goldfields producto de la situación de Pandemia que afecta al país, ha solicitado un aumento temporal de dotación de Paramédicos, para hacer frente a los requerimientos sanitarios de rigor y, que al día 26 de febrero de 2021 ya no existían, como lo fue la instalación de una garita con barrera sanitaria, la que fuera trasladada a la comuna de Diego de Almagro.

No se probó ni se advierte en consecuencia, la existencia de algún tipo de discriminación respecto de la demandada por el sólo hecho de encontrarse embarazada, no basta emitir un juicio de tal índole sin que exista un fundamento comprobable para aquél sea verdadero, lo que no se probó por la demandada.

Más bien, se pudo determinar como ya se anotó, que la solicitud de desafuero radica precisamente en la no existencia de los requerimientos de mayor dotación de personal, que en su oportunidad tuvo presente la demandada para contratar a la aforada, no resultando viable ni posible para la empresa, mantener el vínculo laboral más allá de la época pactada, más aún teniendo especialmente presente que la naturaleza eminentemente presencial de las labores requeridas en la persona de la demandada, han mutado a la fecha, a otros servicios que no poseen dicha modalidad, por ello y lo antes razonado, no puede esta Judicatura obligar a la solicitante a perseverar en el sentido anotado, sin que ello importe un abuso a nuestro entender, de aquella facultad contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, la que en su faz activa permite perfectamente acceder a la separación de una trabajadora sujeta a fuero maternal, una vez analizados los presupuestos fácticos del caso, norma que recordemos dispone:

“En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.”

Finalmente, en lo que respecta al monto de la remuneración mensual percibida por la trabajadora y los conceptos que la componen, creemos que se



trata de un hecho que escapa a la presente controversia, toda vez, que no se alegó ni menos demandó la existencia de alguna deuda de la demandante por este citado concepto, no correspondiendo entonces que nos extendamos al análisis de las liquidaciones de remuneración aportadas en juicio.

El resto de las probanzas allegadas a juicio y, eventualmente no mencionadas en forma expresa en este Fallo, en nada alteran el razonamiento alcanzado.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 8, 174, 201, 420 letra a), 446 a 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda de solicitud de desafuero maternal interpuesta por **MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN** y en consecuencia, se le autoriza para poner término al contrato de trabajo celebrado con doña **ESTEFANÍA ELIZABETH ADONIS ÓRDENES**.

II.- Que no se condena en costas a la demandada vencida, atendido la naturaleza de la acción deducida.

Regístrese y notifíquese por correo electrónico a las partes, atendido la emergencia sanitaria en que se encuentra el país.

R.I.T: O-34-2021

R.U.C: 21-4-0319011-7

Dictada por don **JOSÉ MARCELO ALVAREZ RIVERA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

