

Temuco, diez de noviembre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en la presente causa **Rit O-232-2020** comparece don Gino Mencarini Solervicens, abogado, actuando en representación de **AUTOMOTRIZ PORTILLO SUR** Limitada, ambos domiciliados en esta ciudad calle Antonio Varas N° 989, Piso 17, Temuco, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo, solicita autorización para poner término al contrato de trabajo de donã **GLORIA SOLEDAD VASQUEZ SEPULVEDA**, empleada, con domicilio particular en la ciudad de Temuco, calle Sauzalito No 135, comuna de Padre las Casas, Temuco, en virtud de las razones de hecho y de derecho que señala a continuación.

SEGUNDO: Expone que la trabajadora donã Gloria Soledad Vásquez Sepúlveda, fue contratada con fecha 9 de octubre de 2019 para desarrollar la labor de Asesora de Repuestos Mayoristas para su representada, suscribiendo para ello un contrato a plazo fijo con vencimiento el día 31 de diciembre del año 2019. Este contrato se prorrogó, venciendo en definitiva el día 31 de enero de 2020.

La relación laboral se acordó por el plazo de 3 meses, con el objeto de ver la forma en como la trabajadora se desempeñaba en el ejercicio de sus funciones y si era capaz de cumplir con las metas exigidas por la marca.

Esta situación fue conversada y aceptada por la trabajadora, quien se obligó a desarrollar sus funciones por el tiempo estipulado, con pleno conocimiento que se trataba de un periodo de prueba y adaptación, luego del cual se decidiría si continuaba o no prestando servicios para su representada.

Durante la relación laboral si bien la trabajadora realizaba en términos generales, las funciones que se le asignaban, en la práctica no logró satisfacer las metas que a su representado le habían sido impuestas por la marca, lo que derivó en que desde Gerencia se tomara la determinación de no renovar su vínculo contractual y se buscara un reemplazante para asumir sus funciones.

Lo anterior, sumado a las crisis que vive nuestro país actualmente, la cual repercutió fuertemente en el mercado automotriz, tuvo como consecuencia que para su representada fuera imposible renovar el vínculo laboral con la trabajadora.

Llegado el día del vencimiento del plazo, se puso término al contrato por aplicación de la causal contenida en el artículo 159 No 4 del Código del Trabajo, dándole aviso a la trabajadora y enviándose la comunicación a la Inspección del Trabajo, cumpliendo los requisitos legales.

Con fecha 7 de febrero del presente año, concurre una fiscalizadora de la Inspección el Trabajo como consecuencia de una denuncia interpuesta por la trabajadora, solicitando su reincorporación atendido que se encontraba con un embarazo de casi 6 meses y que por tanto no podía ser despedida.

Lo antes señalado, se traduce en que la trabajadora, al ser contratada, ya tenía un embarazo de aproximadamente 2 meses de gestación, lo cual ocultó, sin perjuicio de aceptar el plazo y condiciones ofrecidas.

Bajo ningún supuesto el hecho de encontrarse embarazada ha sido ni será un elemento en virtud del cual se condicione la contratación o permanencia de la trabajadora,



sino que por el contrario, el conflicto radica por un lado en que las partes, en forma libre y voluntaria, habían acordado la duración del mismo, y que en la actualidad su puesto será ocupado por un nuevo trabajador.

Sólo a propósito del término de la relación laboral, se invoca el fuero maternal, con el objeto de prorrogar su contrato, situación que conocían o debía conocer al momento de la firma del mismo.

En la diligencia llevada a cabo por la Inspección del Trabajo, se exhibe un certificado emitido en el mes de septiembre de 2018, que da cuenta del estado de gravidez.

Si bien esta parte aceptó reincorporar a la Trabajadora, lo que se materializó el día 7 de febrero del presente año, lo ha hecho con el único objeto de proceder conforme a derecho, solicitando la correspondiente autorización, no siendo por tanto un hecho voluntario ni consentido el que la trabajadora haya seguido prestando servicios para su representada, sino que deriva de la imposición que ha realizado la Inspección del Trabajo bajo el apercibimiento de aplicar multas y de los efectos del fuero laboral.

Atendida la imposibilidad física y económica de su representada y tomando en consideración los hechos y circunstancias expuestos precedentemente, solicita conforme dispone el artículo 174 del C. de Trabajo, se le conceda la autorización para poner término al contrato de doña Gloria Soledad Vásquez Sepúlveda, en virtud de la causal señalado en el artículo 159 No 4 del Código del Trabajo, esto es vencimiento del plazo convenido.

En mérito de lo señalado, disposiciones legales citadas, pide tener por interpuesta demanda en juicio laboral en contra de doña GLORIA SOLEDAD VASQUEZ SEPULVEDA, ya individualizada, admitirla a tramitación y en definitiva acogerla, otorgando la autorización para poner término al contrato de trabajo de la demandada, en virtud de las causales antes señaladas, sin costas.

TERCERO: Que doña GLORIA SOLEDAD VASQUEZ SEPULVEDA, chilena, soltera, vendedora, cédula nacional de identidad 15.210.587-8, contesta demanda de desafuero maternal deducida en su contra, por su empleadora Automotriz Portillo Sur Limitada, solicitando de antemano su rechazo con expresa condenación en costas, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer.

De antemano, niega y controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos afirmados en la demanda de autos, al tenor de lo señalado en el artículo 452 del Código del Trabajo, salvo los que sean expresamente reconocidos en esta contestación.

Fue contratada por la empresa Automotriz Portillo Sur Limitada, el 03 de octubre del 2019 para desarrollar labores de asesora de repuestos mayoristas on line para suscribiendo un contrato de trabajo hasta el 31 de diciembre del 2019.

Que, sus labores no estaban relacionadas con cumplimientos de meta, como intenta señalar la empresa, es más lo que tenía que hacer era enviar los requerimientos de repuestos de los clientes y enviar sus requerimientos a la sección de la empresa, pero era la empresa que no contaba con el stock necesario para cumplir con las necesidades de los clientes, cuestión que no era su responsabilidad. Es más por ello es que sus remuneraciones solo era sueldo fijo más el pago de las comisiones sin reflejar siquiera estas metas que tanto alude la demandante en su presentación y que recién luego de la notificación de la demanda es que viene a tener conocimiento que su rendimiento estaba sometido a evaluación.



Que, el día 02 de noviembre del 2019, se entera que se encuentra embarazada y que la presunta fecha de concepción fue el 21 de septiembre del 2019, es decir, 18 días antes de empezar a trabajar para su empleadora. Inmediatamente, le informo´esto a su supervisora donã Y asna Muller ya que tenía que comenzar con los controles mensuales prenatales, asimismo le informo´ esta situación a persona de recursos humanos entregando en su momento un documento de certificado de gestación, esto para tener acceso a permisos médicos sin problemas ni descuentos.

Por la afirmación anterior es que niega lo indicado por la contraria que señala que nunca tuvieron conocimiento de su situación de embarazo hasta el momento en el cual solicito su reincorporación. Es más, la situación de recursos humanos de la empresa siempre ha sido un caos, por ejemplo durante el tiempo que estuvo trabajando de manera activa nunca le entregaron sus liquidaciones de sueldo ni copia de sus contratos, ya que siempre que los solicitaba habían problemas que debían ser solucionados antes que sus requerimientos de documentación, por lo que no le sorprende el hecho de que ahora manifiesten que no se los entregó certificado alguno y que no informo´ en su debido momento su estado de gravidez.

Es así que continuó prestando labores hasta el día 31 de diciembre del 2019, al terminar su jornada le indican que debe volver es así que el día 02 de enero del 2020 le entregan un anexo o segundo contrato a plazo hasta el 31 de enero del 2020. Continuando trabajando sin mayores altibajos, realizando sus labores y yendo a los controles médicos cada cierto tiempo.

El día 31 de enero del 2020 le indican que se encuentra despedida por lo cual se retira del lugar, aludiendo el vencimiento del plazo, el día 04 de febrero concurre a la inspección del Trabajo con el objetivo de ver bien el tema de su despido y le indican que no le podían despedir pues se encontraba con fuero maternal.

Es así que el día 04 de febrero del 2020, inicia una activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo de Temuco con el objetivo de reincorporarse. Se realiza la fiscalización en la cual ordenan a su empleador reincorporarle a sus funciones, ya que al encontrarse embarazada estaba con fuero por lo cual dicho despido era nulo; por ello, es que con fecha 07 de Septiembre del 2020 se reincorpora.

Luego de su reincorporación el día 07 de febrero del 2020, continua prestando sus labores de la misma manera sin ninguna alteración, ni modificación como lo estaba haciendo cuando fue despedida de manera ilegal el día 31 de marzo del 2020. .

Con fecha 26 de febrero del 2020, su empleador solicita su desafuero, esto de acuerdo a lo que se puede visualizar en la página del poder judicial. En conclusión deciden iniciar el proceso de desafuero cuando ya habían transcurrido el término del plazo del contrato a plazo, siendo que su contrato a esa altura ya se había transformado en indefinido y que de acuerdo a lo señalado en el código del Trabajo la única posibilidad de poner término a la relación contractual es por las causales señaladas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal.

En conclusión niega lo descrito en la demanda de desafuero, nunca escondió su embarazo dolosamente ni de forma negligente. Lo que intenta realizar la demandada es exponerle como una trabajadora que se aprovecho´ del sistema para que no la despidieran, escondiendo un embarazo, cuestión que no sucedio´ y lo que busca el empleador es desvincularle sin indemnización alguna



Que, es evidente que lo que intenta hacer la empresa demandante es intentar utilizar la causal de vencimiento de plazo, establecida en el artículo 159 número 4 del Código del Trabajo para poder conseguir la autorización ante el Tribunal, siendo que no corresponde ya que su contrato de trabajo tiene las características de Indefinido.

Lo anterior es debido a las siguientes circunstancias:

- 1.- Fue contratada el 09 de octubre del 2019 con un contrato de trabajo.
2. Firmó anexo de contrato de trabajo el 02 de marzo del 2020 y cuyo plazo tenía duración hasta el 31 de enero del 2020.
- 3.- Que fue reincorporada a sus labores el día 07 de febrero del 2020.-
- 4.- Que, al llegar nuevamente a la empresa continuó prestando los mismos servicios para lo cual había sido contratada, no firmando ningún anexo o nuevo contrato de trabajo.-

De conformidad con lo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continuara prestando servicios para el empleador con su conocimiento, cuestión que ocurrió en su situación, más aun en las circunstancias que rodearon su contratación, por decisión propia del empleador quien teniendo conocimiento directo de su embarazo continuo realizando pasos erróneos con el objetivo de desvincularle

Es más si se puede visualizar los hechos que imputa la demandante para justificar su desvinculación van más allá del simple término del plazo convenido en el contrato de trabajo. Se le acusa de ser una trabajadora que no cumplió con metas, siendo que su contrato ni sus remuneraciones hacían referencia al cumplimiento de esta.

La relación laboral se transformó en indefinida, ya que continuó prestando las mismas labores y servicios con posterioridad al vencimiento de plazo convenido en el segundo contrato a plazo fijo, que era el 31 de enero del 2020. El alegar por la contraria que aún nos encontramos en presencia de un contrato de plazo, carece de argumentos, pues precisamente para ello el empleador se le entrega la obligación de realizar el juicio de desafuero en tiempo oportuno, con el objetivo preciso de evitar estas confusiones, ya que determinar que un contrato de plazo aún vigente no debe ser entregado a criterio del empleador porque está regulado en el código del trabajo que señala las hipótesis en las que se entiende que un contrato de plazo se transformó en indefinido o no.

Atendida la naturaleza indefinida de la relación laboral no es procedente autorizar la solicitud de desafuero incoada por la demandante de conformidad a la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo y corresponde rechazar la demanda en todas sus partes.

En el evento de que se considere que nos encontramos en presencia de un contrato a plazo, es necesario señalar que en cuanto a esta causal, su empleador manifiesta que su deseo de no seguir con nuestra relación laboral se deben a otras circunstancias que son ajenas al vencimiento del plazo. Señala, que contrato a otra persona para cumplir con sus funciones debido a que no cumplió con los objetivos de la marca luego de los 3 meses de prestación de servicios siendo que nunca su trabajo estuvo sometido a alguna evaluación ni mucho menos a metas, es más sus labores no eran de ventas sino de gestionar la entrega de los repuestos, y efectivamente a veces no se entregaban pero era debido a una situación de la empresa no de su responsabilidad ya que el stock de la marca lo determinaban ellos, no los trabajadores, por lo cual no puede entregarle la responsabilidad a ella de una cuestión que era de la empresa.



Finalmente al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto; esta última, precisamente, por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes. Por lo tanto la sola invocación del plazo no es argumento suficiente para que se conceda la autorización solicitada.

Su empleador siempre tuvo conocimiento de la situación de gravidez en la que se encontraba. Se le informó a su supervisora y al personal de recursos Humanos en más de una oportunidad.

Lo que realiza el empleador es acusarle de mentir, todo para encubrir su poca diligencia en este proceso ya que si él quería desvincularle por vencimiento de plazo debió haber efectuado la demanda de desafuero en un tiempo prudente y no ahora que su hija ya nació. Pues con esta decisión nos deja en completa indefensión más aún ahora que el compin me señaló que tenía derecho a reposo pero no pagado por no cumplir con los requisitos para su pago. Es decir, con su hija se encuentran en completa indefensión.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, cualquier trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Durante dicho periodo la dependiente se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 174 del referido Código, norma que prescribe que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien la puede conceder si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

De esta manera, estando acogida la trabajadora al fuero maternal, sólo es procedente que el empleador le pueda poner término al contrato si cuenta con autorización expresa del Juez del Trabajo, debiendo para ello iniciar un juicio de desafuero en los Tribunales de Justicia. Es del caso señalar que la circunstancia de que la dependiente esté sujeta a un contrato de plazo fijo en nada altera el derecho al fuero maternal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, la trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Durante dicho periodo la dependiente se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 174 del referido Código, norma que prescribe que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien la puede conceder si la causal invocada es el vencimiento del plazo



convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo. De esta manera, estando acogida la trabajadora al fuero maternal, sólo es procedente que el empleador le pueda poner término al contrato si cuenta con autorización expresa del Juez del Trabajo, debiendo para ello iniciar un juicio de desafuero en los Tribunales de Justicia. Es del caso señalar que la circunstancia de que la dependiente este sujeta a un contrato de plazo fijo en nada altera el derecho al fuero maternal.

Por lo anterior en razón de lo preceptuado en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo y el 10 del Código civil, solicito ordenar su reincorporación al trabajo con el pago de las remuneraciones.

Y en el evento, disponer que la reincorporación no sea posible, que condene a la demandada a pagar las prestaciones que corresponde hasta el término de su fuero, esto es de 19 de agosto del 2021 o la fecha que se determine considerando que mi hija nació el 02 de Junio del 2020. a razón \$376.875.-- mensuales, más el pago de la compensación en dinero correspondiente al feriado del periodo 2019-2021.

Pide tener por contestada la demanda en procedimiento de aplicación general de desafuero maternal deducida en su contra, tener por controvertidos todos y cada uno de los hechos en que se fundamentan las pretensiones de la contraria, para que en definitiva se rechace íntegramente la demanda en su contra determine lo siguiente o lo que se considere en mérito de autos:

Que en virtud de la declaración anterior se ordene su reincorporación al trabajo que realizaba para la demandada y en consecuencia de ello se condene a lo siguiente:

La remuneración de los meses que se encontró desvinculada a razón de \$376.875.- mensuales.

Que en el evento de que se declare que no es posible su reincorporación al trabajo que realizaba para la demandada, solicita que se condene a la demandada a lo siguiente:

o Al pago compensación de fuero a razón de \$376.875.- mensuales, por el periodo restante a su fuero maternal es decir hasta el 19 de agosto del 2021 o Al pago de la remuneración de los meses que se encontró desvinculada a razón de \$376.875.- hasta la fecha de la sentencia.

O al pago por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$ 376.875, según lo dispuesto en el inc. 4o del art. 162 del Código del Trabajo. o Al pago por concepto de feriado hasta el 19 de agosto del 2021.

Que Todas las sumas anteriores, o la suma que se estime conforme al mérito del proceso fijar se paguen más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago y al pago de las costas de la causa.

CUARTO: Que celebrada la audiencia preparatoria en presencia de las partes, se les llamó a conciliación, sin resultado positivo. En la misma oportunidad, se fijaron los siguientes:

HECHOS NO DISCUTIDOS:

- 1.- Que la demandante fue contratada con fecha 09/10/219 para desempeñar la función de asesora de repuestos mayoristas.
- 2.- Que le día 02 de junio nació la hija de la demandante

HECHOS A PROBAR:



- 1.- La remuneración pactada entre las parte para los efecto del artículo 172 del Código del Trabajo.
- 2.- Efectividad de concurrir en la especie la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo respecto de la trabajadora Gloria Vásquez Sepúlveda.
- 3.- Naturaleza de las funciones que presta la demandada y si dichas funciones son de naturaleza del giro de la empresa y de carácter permanente.
- 4.- Naturaleza de la relación laboral celebrada entre las partes.
- 5.- Efectividad de ser factible la reincorporación a de la demanda a sus labores en caso contrario hecho que lo hace inviable.
- 6.- Efectividad de haber estado en conocimiento la empleadora del estado gravidez de la demandada al momento del contratarla o durante el desarrollo de la relación laboral.

QUINTO: Que las partes rindieron la siguiente prueba:

PRUEBA DE LA DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

- 1.- Copia de Contrato de Trabajo de la demandada de 09 de octubre de 2019.
- 2.- Copia de Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2020. 3.-Copias de Licencias médicas presentadas por la demandante durante la relación laboral.
- 4.- Copia de Certificado de nacimiento del hijo de la demandante.
- 5.-Copia de carta comunicando término de contrato por vencimiento del plazo, firmada por la demandada.
- 6.- Copia de la constancia de envío de la carta a la Inspección del Trabajo. 7.-Copia del Acta de Fiscalización y reintegro de la demandante hecha por Inspector del Trabajo.
- 8.-Copia de Certificado de embarazo de la demandada de fecha 03 de febrero de 2020.

CONFESIONAL Renuncia

TESTIMONIAL:

1.- **Mario Alejandro Espinoza Macaya**, Rut 15.248.929-3, ingeniero mecánico conoce a la Sra. Gloria, trabajó con ella en Portillo sur, era encargada de venta de repuestos mayoristas, él trabaja en servicio técnico. En el área de Srta. Gloria debía vender repuestos a empresas y Cía. de seguro, ese cargo hoy en día no se ocupa, no se presta ese servicio porque no dio con las ventas de lo esperado no existe el área de venta de repuesto a mayoristas. Sabe del juicio porque la demandante estaba embarazada, no sabían que estaba embarazada. No le consta si lo comunicó o no el estado de embarazo a su jefes. Desconoce si hay un protocolo de informe de estado de embarazo. **CONTRINTERROGADO:** la supervisora de doña Gloria era doña Y asna Muller, es la jefa de servicio de NISSAN VOLVO BMW, de octubre a enero horario era de 8-13:00 y de 2:00 a 19.00, no maneja lo de los stock.

2.- **Andrea Carolyn Aguilera Cifuentes**, Rut 13.899.046-K, Jefe RRHH. Conoce a la demandada, porque trabajó en Portillo Sur en área de servicio Nissan. Gloria fue contratada para un cargo nuevo, proyecto en el área de servicio con contrato a plazo fijo para venta de repuesto o asesoría de repuesto al por mayor, hoy en día el cargo no existe, Gloria se fue al área de venta de repuesto mayorista ya no existe, lo ve el área de repuesto como siempre. Gloria fue contratada en octubre y su contrato vencía en diciembre. Después se genera un anexo con vencimiento hasta 31 de enero de 2020.



Se le avisó que su contrato no se renovaría y el 6 de febrero se presenta la demandada con inspectora de la inspección para que la reincorporara, recién ahí presentó certificado de embarazo. Cuando una trabajadora está embarazada debe presentar su certificado al departamento de gestión, esto se contiene en el Reglamento interno. La demandante fue reincorporada a petición de la inspección, no se podía hacer un nuevo anexo porque habría pasado a ser indefinido se trataba de un cargo nuevo en que esperaban tener movimiento, pero no cumplió la expectativas, recién se enteraron del embarazo el 6 de febrero y su contrato vencía el 31 de enero tomó conocimiento del embarazo, CONTRAINTERROGADA: La supervisora es Y asna Muller y es la jefa del Dpto. servicio Nissan. El área de servicio Nissan abren 8.30. 19.00 con una hora de colación que debe dar permiso a solicitud del trabajador, doña Y asna nunca comunicó el embarazo de doña Gloria.

PRUEBA DE LA DEMANDADA:

DOCUMENTAL:

- 1.- Fiscalización ante la Inspección del Trabajo de Temuco
- 2.- Conversaciones de whatsapp
- 3.- Caratula de informe de fiscalización número 204 de la Inspección del Trabajo de Temuco
- 4.- Certificado emitido por don Daniel Cruz Cofre'
- 5.- Formulario de atención de urgencia obstetricia número 22 de octubre del 2019.
- 6.- Copia de carnet prenatal.

CONFESIONAL: La parte demandada renuncia a la prueba confesional.

TESTIMONIAL:

1.- **Francisca Javiera Ortiz Fuentes**, RUN 17.603.840-3 cédula nacional de identidad 17.603840-3, asistente de tele marketing en Portillo Sur. Conoce a las partes del juicio, los conoce porque trabaja ahí. Ambas trabajaron en post venta bajo la misma jefatura Y asna Muller. Gloria ingresó el 2 semestre del año pasado cuando testigo tenía dos o tres meses de embarazo. Sabe que Gloria estaba embarazada, testigo lo supo por conversación de asistente de recursos humanos, Daniela Echeverría quien le dijo que la niña que llevaba poco tiempo estaba embarazada. Desconoce acción de la empresa, pero todo sabían que estaba embarazada porque salía a sus controles, una colega le dijo que había ido a control autorizaba la salida Y asna Muller. CONTRAINTERROGADA. Ambas trabajaban en Post venta Nissan, testigo se desempeñaba en área telefónica o call center desconoce si esa área sigue, testigo dejó de trabajar en enero. El puesto era nuevo, fue creado un poco antes que ella llegara (la demandante). Testigo está con licencia desde 2 de enero, ella informó a Sra. Andrea Aguilera de RRHH, con su carnet de embarazo. Trabajan Andrea Aguilera y Natalia Echeverría. Y asna es jefa directa.

EXHIBICION DE DOCUMENTOS:

- 1.- Contrato de trabajo.
- 2.- Anexo de contrato de trabajo.
- 3.- Liquidaciones de remuneraciones de los meses trabajados.
- 4.- Registro de asistencia de los meses de octubre 2019 a abril 2020
- 5.- Contrato de trabajador que está efectuando funciones de donã Gloria Vásquez, que aparece nombrado en la demanda.

Se da por cumplida la diligencia y se incorporan los documentos.



OFICIOS:

Se incorporan los oficios de la Inspección del Trabajo y del Centro medico RED Salud.

SÉPTIMO: Que valorados las pruebas incorporadas en audiencia de conformidad a las reglas de la sana crítica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, se pueden concluir los siguientes hechos:

1.- Que por contrato de 09 de octubre de 2019, la demandada es contratada la demandada como asesor de repuestos mayorista con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020 y por anexo de 1 de enero de 2020 se extiende el contrato de trabajo hasta el 1 de enero de 2020 y por anexo de 1 de enero de 2020 se extendió el contrato hasta el 31 de enero de 2020.

2.- -Que no es un hecho discutido que la demandada se encuentra amparada por fuero maternal, y su hija nació el 2 de junio de 2020.-

OCTAVO: Que nuestro derecho laboral en lo referente a la terminación del contrato de trabajo se sustenta en un régimen que la doctrina ha denominado de estabilidad relativa, según el cual, el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo mientras no se configure una causa que justifique la terminación del contrato, que debe armonizarse con el reconocimiento que hace nuestra Constitución a la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y que en nuestra legislación laboral encuentra su expresión en las normas de protección a la maternidad contempladas en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo y aun cuando el artículo 174 otorga una prerrogativa a los jueces del trabajo en el sentido de conceder la autorización solicitada en los casos del artículo 159 n° 4 y 5 y en las causales del artículo 160, ésta debe ponderarse en relación con todos los elementos de juicio colocados en su conocimiento.

NOVENO: Que la demandante funda su solicitud de desafuero en la causal del artículo 159 n° 4, esto es vencimiento del plazo convenido en el contrato, toda vez que fue contratada como asesor de repuesto en el establecimiento de la demandante, por el plazo de 3 meses, a fin de ver la forma en que se desempeñaba y si era capaz de cumplir con las metas exigidas por la marca, que la trabajadora estaba en pleno conocimiento que se trataba de un periodo de prueba y adaptación y en la práctica no logro satisfacer las metas que a su representado le habían sido impuestas por la marca, lo que derivó en que desde Gerencia se tomara la determinación de no renovar su vínculo contractual y se buscara un reemplazante para asumir sus funciones.

DÉCIMO: Que además de la prueba documental acompañada por la demandada que se refiere a hechos pacíficos, rinde testimonial, quienes refieren que la actora fue contratada a plazo fijo el que terminaba el 31 de enero de 2020, manifestando doña Andrea Aguilera jefe de recursos humanos que la demandante fue contratada para venta de repuesto o asesoría de repuesto al por mayor, hoy en día el cargo no existe, Gloria se fue al área de venta de repuesto mayorista, que ya no existe, que esperaba tener movimiento, pero no cumplió la expectativa y que recién se enteraron del embarazo de la demandada el 6 de febrero, que desconocía su estado de embarazo. Indica que la supervisora es Y asna Muller y nunca comunicó el estado de embarazo.

UNDÉCIMO: Que por su parte la demandada sostiene que el contrato derivó en indefinido, y que su empleador tenía conocimiento de su estado de embarazo, toda vez que tenía permiso para realizarse los exámenes, así acompaña conversación plataforma whatsapp con doña Y asna Muller en que con fecha 18 de noviembre de 2019 le pide



permiso para salir media hora antes en la tarde porque tiene ecografía, luego le indica que le adelantaron la hora para las seis. Los días 21 de noviembre le comunica que se hizo exámenes de sangre y que después se irá al trabajo y el 25 de noviembre le dice que tiene hora con el médico a las 15:00 para revisar sus exámenes y que terminando se va al trabajo enseguida. El 9 de enero de 2020 le indica que tiene control a las 15:00 y le pide permiso para salir a colación a las 14:30. Se le responde que bueno.

Presenta la activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo el 4 de febrero de 2020, por separar ilegalmente a trabajador aforado, sin autorización judicial previa. Requerida la representante de la empresa manifiesta que la trabajadora, fue despedida el 31 de enero de 2020, por la causal del artículo 159 n°4, sin embargo se allana en reincorporarla a sus funciones, las cuales debe retomar al día siguiente, es decir el 7 de febrero de 2020.

El certificado extendido por el Dr. Daniel Cruz con fecha 3 de febrero de 2020, la demandada cursa embarazo de 21 más dos semanas con fecha probable de concepción el 21 de septiembre de 2019 y formulario de atención de urgencia obstétrica del Hospital Regional con fecha 22 de octubre de 2019. Se observa embrión de 6.7 milímetros.

Su testigo doña Francisca Ortiz, compañera de trabajo de la actora, expuso que sabe que Gloria estaba embarazada, lo supo por conversación de asistente de recursos humanos, Daniela Echeverría, quien le dijo que la niña que llevaba poco tiempo estaba embarazada.

DUODÉCIMO: Que en la especie, valorando las circunstancias expuestas por el empleador y demandante, referidas en el considerando noveno, contrastadas con los medios de prueba a que se ha hecho referencia, en el considerandos décimo y undécimo permiten formar convencimiento en esta sentenciadora que los motivos en que se basa la solicitud de desafuero, se encuentran infundados.

En efecto, en primer lugar se debe prevenir que contrario a la alegación de la demandada, el contrato no ha mutado en uno de naturaleza indefinido, toda vez que la reincorporación de la actora, de fecha 7 de febrero de 2020, vencido el plazo del contrato de trabajo 31 de enero de 2020 se produjo en razón de la activación de la fiscalización propiciada por la actora ante la Inspección del Trabajo y en respuesta al requerimiento de la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, en relación al contrato de trabajo de la actora, en parte alguna se establece que la vigencia del mismo esté sujeto al cumplimiento de metas, de manera que la causal que esgrime la demandante en cuanto al vencimiento del plazo del contrato se contradice con el fundamento expuesto en cuanto a que la actora no dio cumplimiento a las metas que se habían impuesto, tanto así porque aunque se señale que el cargo que ella desempeñaba ya no existe y que sería el fundamento para concluir el contrato por vencimiento del plazo, lo cierto es que la propia demandante expresa que deberán buscar un reemplazante para cumplir las funciones que ella desempeñaba, de manera que la causal invocada no justifica la autorización para despedir que se solicita. A lo anterior se debe agregar que la jefatura directa de la actora estaba en conocimiento del estado de embarazo de la actora, desde que autorizó sus salidas para practicarse exámenes e ir al doctor, por lo que no resulta plausible que la demandada sólo se haya enterado del estado de embarazo de la actora con la fiscalización de la de inspección del trabajo, de manera que se rechazará la demanda.



DUODÉCIMO: Que es un hecho acreditado el que la demandante se encuentra amparada por fuero maternal, teniendo presente que el nacimiento de su hija tuvo lugar el 2 de junio de 2020, de manera que su descanso post natal se extiende hasta el 25 de agosto de 2020, por lo que su fuero maternal se extiende hasta el 25 de agosto de 2021, conforme lo disponen los artículos 195 y 201 del Código del Trabajo.

DÉCIMO TERCERO: Que el resto de los antecedentes rendidos, incorporados y no pormenorizados en nada alteran las conclusiones precedentes.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 174, 201, 456, 457, 459 y 446 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I.- Que **SE RECHAZA** la solicitud de desafuero interpuesta por don Gino Mencarini Solervicens, abogado, en representación de **AUTOMOTRIZ PORTILLO SUR** Limitada, en contra de donña **GLORIA SOLEDAD VASQUEZ SEPULVEDA**, empleada, y en consecuencia la demandada deberá proceder a la reincorporación de la actora, debiendo pagar las remuneraciones desde la separación que no haya sido solucionadas, teniendo presente que se dispuso la separación de la trabajadora con goce de remuneraciones, conforme se dispuso en resolución de 4 de marzo último y sin considerar los periodos de pre y post natal de cargo de la institución de salud a que se encuentre afiliada la demandada.

II.- En caso de no ser factible y encontrándose la actora amparada por fuero maternal hasta el 25 de agosto de 2021, se ordena el pago de la siguiente prestación:

a.- El pago a título de indemnización por parte de la demandada del total de las remuneraciones cotizaciones previsionales y demás derechos laborales que se devenguen y que no hayan sido pagadas desde la separación hasta el término de su fuero maternal, esto es hasta un año después de terminado su descanso maternal posnatal, es decir hasta el 25 de agosto de 2021, a razón de una remuneración pactada de \$376.875,

III.- No se condena en costas a la demandante por estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y comuníquese

RIT O-232-2020

RUC 20- 4-0253846-6

Pronunciada por doña MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a diez de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.





GXTSXNWGK

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>