

Castro, once de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Tribunal de Letras del Trabajo de Castro, se ha dado inicio a la causa **RIT O-221-2019, RUC 19-4-0238253-0**, procedimiento de desafuero laboral, y comparece **TORALLA S.A.**, persona jurídica, representada legalmente por don Sergio Leiro Oubiña, factor de comercio, ambos domiciliados en camino a Queilén Km. 6, de la comuna de Chonchi, solicitando el desafuero de la trabajadora doña [REDACTED], operaria, domiciliada en [REDACTED].

Refiere que la empresa contrató con fecha 5 de Noviembre de 2019 a doña [REDACTED] para que se desempeñe como monitora de calidad en cualquier área de la empresa, con un contrato a plazo fijo hasta el 31 de Diciembre de 2019 pues se necesitaba de sus servicios sólo por dicho período. Sin embargo, la demandada ha informado a la empresa que se encontraba embarazada y por ende amparada por el fuero maternal por lo que el empleador no puede poner término a este contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en la hipótesis del artículo 159 número 4, esto es el vencimiento del plazo convenido, y la del número 5, es decir la conclusión de la obra o faena.

SEGUNDO: Que la parte demandante comparece en tiempo y forma y contesta la pretensión deducida en su contra, solicitando su completo rechazo, con costas. Señala que comenzó a trabajar como monitora de calidad en la planta de la empresa el 5 de noviembre del 2019 en virtud de un contrato a plazo fijo con vencimiento el 31 de diciembre del 2019.

Informado mi estado de embarazo en la empresa con el correspondiente certificado de embarazo el 25 de noviembre del 2019. Mi jornada de trabajo es de 45 horas semanales, distribuidas en un sistema de turnos rotativos. Actualmente, por mi estado de embarazo la empresa me ha destinado a la Oficina de Control de Calidad, donde estoy haciendo trabajo administrativo y apoyando en la revisión de planillas de mis compañeros de trabajo. Mi remuneración está compuesta por un sueldo base mensual ascendente a la suma de \$301.000 más gratificación legal anual del 25%, un bono de calidad de \$71.500 y un bono extra mensual por \$20.000. Debo señalar además, que corresponde a una política arraigada de la empresa el demandar a las trabajadoras de desafuero cuando comunican su estado de embarazo, debido a las molestias que les acarrea el mantenimiento de una trabajadora embarazada, entre ellos, derecho de amamantamiento, impedimento de efectuar trabajos forzosos y nocturnos, licencias, sala cuna, entre otros derechos de protección a la maternidad. Así las cosas, la solicitud de desafuero encubre razones discriminatorias debido a las cargas que implica para la empresa el mantenimiento de una trabajadora con fuero maternal, lo que se encuentra vedado conforme al inciso final del artículo 194 del Código del Trabajo; Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o



existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. En cuanto a mis funciones como Monitora de Calidad es necesario señalar y afirmar categóricamente que estas son absolutamente necesarias para la demandante ya que la planta se sigue procesando, y somos 8 a 10 monitores de calidad que nos desempeñamos en cada turno, y mi jefatura ha tenido problemas con los operarios y monitores que no pueden rotar, que son de otras comunas, que sólo pueden hacer turno día. Por otro lado, tampoco resulta perjudicial a la empresa demandante la mantención de mi continuidad laboral, pues, las funciones de Monitora de Calidad siguen siendo requeridas por mi empleadora. Así las cosas, no existe ninguna clase de menoscabo económico que le produzca a la demandante mi estabilidad laboral, en contraste de mi situación económica que quedaría realmente perjudicada al autorizar a mi empleador para despedirme, viéndome privada durante mi embarazo y nacimiento de mi futuro bebé, de contar con las condiciones idóneas para enfrentar su nacimiento y crianza, pues el no contar con recursos económicos los cuales reportan una remuneración mensual, indudablemente acarrea un perjuicio para solventar dichas necesidades. Por lo señalado, debe privilegiarse la protección de la maternidad y la vida del que está por nacer, no habiendo razones suficientes para alzar la protección que el legislador ha entregado al juez del caso, para conceder a mi empleador el permiso para despedirme, debiendo estar a los intereses superiores y no a aquellos de menor envergadura jurídica, como son los alegados por la contraria. Pues, así le ha entregado el legislador, la facultad al juez del caso, con la expresión quien podrá concederla contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo, lo que obliga a tener presente las consideraciones del caso concreto, más allá del cumplimiento de requisitos meramente formales que autorizan la norma para conceder el desafuero. Pensar lo contrario, significaría una actuación mecánica de la Magistratura, al verificar la existencia del plazo y otorgar el desafuero, lo que va en contra del sentido de la norma, que obliga a indagar las circunstancias y razones por las cuales se solicita la autorización para ser desvinculada la mujer aforada. Por último, debo indicar además que mi fecha probable del parto (FPP) fue fijada para el 6 de julio del 2020.

TERCERO: Que habiéndose efectuado el correspondiente llamado a conciliación, este se da por frustrado.

CUARTO: Que se establecieron como hechos a probar los siguientes: Efectividad que los servicios de la trabajadora son necesarios más allá del 31 de diciembre de 2019 y circunstancias personales de la trabajadora que harían procedente el desafuero.

QUINTO: Que la parte demandante incorporó en juicio la siguiente **prueba documental:**

Contrato de trabajo y anexo de fecha 5 de noviembre de 2019; Pacto de horas extras de igual fecha; Registro de entregas DAS; certificado de embarazo de la demandada de fecha 25 de noviembre de 2019 emitido por Matrona Carolina Barría Aguilar, CESFAM Chonchi. **II.- Prueba confesional:** se hacen efectivos los apercibimientos legales



pertinentes, en cuanto a que la trabajadora fue contratada a plazo fijo con fecha 5 de noviembre de 2019. **III.- Prueba testimonial:** Rinde declaración don Saile Colin Valenzuela; ella ingreso a la empresa en marzo de 2019, luego presentó licencia médica por enfermedad común y luego por maternidad y no volvió más a trabajar a la empresa. Soy jefe de administración y finanza desde marzo de 2016. Ella era operaria de producción, seleccionaba choritos. Estaba contratada a plazo, por tres meses, su contrato vencía el 5 de febrero de 2020, en realidad presumo que así es. Los contratos son por tres meses y hasta el término de temporada. En la empresa hay diferentes labores que desarrollan los operarios.

SEXTO: Que la parte demandada incorporó en juicio la siguiente **prueba documental:** Contrato de trabajo de fecha 5 de noviembre de 2019; Anexo de contrato de trabajo de fecha 5 de noviembre de 2019; Pacto de horas extras de fecha 5 de noviembre de 2019; Liquidación de remuneraciones de enero de 2020; y Certificado de embarazo de la demandada doña Yasna Fernanda Coliboro Uribe, de fecha 19 de febrero de 2020, emitido por Matrona Carolina Barría Aguilar, CESFAM Chonchi. **II.- Exhibición de documentos:** Se incorpora libro auxiliar de remuneraciones de la empresa demandante desde el mes de enero de 2020. **III.- Oficios:** Se incorpora oficio respuesta de SERNAPESCA.

SÉPTIMO: Que, cabe recordar que el artículo 19 N° 1 inciso segundo de la Constitución Política de la República dispone que debe protegerse especialmente la vida del que está por nacer, lo que se suma a la normativa laboral del artículo 201 del Código del Trabajo que en su inciso primero hace aplicable el fuero del artículo 174 a la mujer embarazada, de suerte que ésta sólo puede ser despedida previa autorización del juez competente, que puede otorgarla en las causales de los N° 4 y 5 del artículo 159 y las del artículo 160 del mismo Código. Este conjunto de normas tienen como fin último la protección del niño o niña que se encuentra en el vientre materno y hasta el año y 84 días desde su nacimiento; es el derecho a la vida, y a su calidad de vida cuando nazca, y es indudable que además, busca la protección de la estabilidad económica del grupo familiar que crece con el nuevo integrante. Secundariamente se protege el derecho al rol de la madre en sociedad, a su derecho a la maternidad y al trabajo conjuntamente, evitando y protegiéndola de la discriminación por su estado de gravidez o condición de madre, que igualmente está consagrado en la Constitución Política de la República, expresamente en el artículo 19 N° 16 inciso tercero, al señalar que se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, por lo que la no discriminación se refiere en esta materia a procurar y salvaguardar cualquier tipo de reacción a ciertos fenómenos sociales preexistentes y muy arraigados de marginación y exclusión social, sea de individuos o de grupos en función de sus características singulares, que obedecen a situaciones meramente irrazonables, arbitrarias, odiosas e indignas para el afectado, como sería el simple hecho de la maternidad.

OCTAVO: Que, en el caso concreto, la acción se ha fundado únicamente en el



periodo de duración del contrato conforme se indica en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo y, al respecto, si bien es cierto que la prueba documental permite dar por establecido que la trabajadora demandada lo hacía a plazo fijo, que vencía el último día del mes de diciembre de 2019, ello, en opinión de esta sentenciadora, no es un hecho que por sí mismo obligue a otorgar la autorización, no sólo porque conforme a la Ley esta es facultativa, sino porque, además, en la especie está comprometida la salud física y síquica de una madre y porque es deber legal y constitucional amparar la vida de la criatura que está por nacer. La estabilidad en el empleo surge como un imperativo para la protección de la infancia, a lo que los Tribunales están obligados tanto por las normas legales antedichas, cuanto por las consagradas en tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile. A mayor abundamiento, de la prueba rendida en juicio tampoco se ha logrado acreditar por la parte demandante que los servicios prestados por la colaboradora eran necesarios únicamente hasta el 31 de diciembre de 2019, ya que si consideramos que la empresa procesa productos del mar de choritos y la señora Coliboro se desempeñaba como monitora de calidad, es decir participaba dentro de la revisión del chorito en el proceso productivo, y que el oficio de sernapesca indica que la empresa continuó con su actividad de procesamiento de choritos en la misma y mayor intensidad en los meses de enero a diciembre de 2020, teniendo bajas a la mitad solo los meses de agosto y noviembre de 2020, lo que se refuerza con la copia del libro de remuneraciones exhibido por la empresa, resulta acreditado que la empresa demandante siguió funcionando de manera normal en su producción, por lo que no se explica cual era la necesidad de sus servicios transitorios más allá de una discriminación maternal, que incluso queda en evidencia con la declaración del testigo don Saile Colin jefe de recursos humanos de la empresa, quien debiendo saber por su cargo, desconocía absolutamente la contratación, tiempo y funciones de esta trabajadora, ya que declara sobre el uso de licencias médicas por enfermedad común, que no volvió a trabajar, que había sido contratada en fechas y periodos distintos a lo que se indica en la demanda.

NOVENO: Que, con todo, nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Unificación de Jurisprudencia de fecha 15 de enero del 2015, ROL 8.891-2014, en sus considerandos undécimo, duodécimo y décimo tercero, ha unificado en el sentido de que la facultad otorgada por el Legislador al Juez Laboral no se reduce a una laboral mecánica en los casos en que se invocan causales formalmente objetivas, sino que dicha facultad privativa supone para nuestro máximo Tribunal una adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso, reforzando la potestad del juez en este tema. Se reproducen a continuación los considerandos: (...) Undécimo: Que, realizada la precisión que antecede, corresponde hacerse cargo de la discusión que convoca en la especie, esto es, el ejercicio de la atribución de que el legislador ha dotado al juez competente para autorizar –o no hacerlo- la desvinculación de un dependiente asistido por la tutela laboral, es decir, por inamovilidad o fuero, en la especie, maternal. 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 o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas. En ambos casos, el sentenciador está imbuido de la misma facultad. En otras palabras, tanto a propósito de las causales subjetivas como de las objetivas, corresponde al juez analizar 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 octavo; 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 hacer lugar a la solicitud de desafuero una vez que constata 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 desvincularse a una dependiente en estado de gravidez, debe obtenerse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula. Duodécimo: Que, las reflexiones anteriores permiten concluir que la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a una trabajadora amparada por fuero laboral, sea que se trate de las causales subjetivas o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga al empleador la acción de desafuero previa a la desvinculación. En consecuencia, son correctos los fundamentos terceros y cuarto de la sentencia que da origen al presente recurso, en orden a que no se conculcó la norma legal señalada, toda vez que la juez de la causa al ejercer la facultad que otorga el mencionado precepto ponderó las circunstancias del caso y la normativa aplicable, proceso racional que la condujo a desestimar la solicitud de desafuero, por lo que correspondía rechazar el recurso de nulidad intentado. Décimo tercero: Que, en el contexto referido resulta, entonces, que la juez de la instancia al ejercitar la facultad privativa en cuestión fundadamente y previa ponderación de las probanzas aportadas en la causa no pudo incurrir en la infracción legal denunciada, y al decidirse así en la sentencia impugnada, se hizo una acertada interpretación y aplicación de la normativa en estudio, de manera que no obstante la disconformidad denunciada respecto de otra interpretación dada en relación con la norma del artículo 174 del Código del Trabajo, ello no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido sobre el fondo del debate, razón por la que el recurso interpuesto deberá ser desestimado. Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante a fojas 38, en contra de la sentencia de veinticuatro de marzo del año



dos mil catorce dictada por la Corte de Apelaciones de Chillán, escrita a fojas 8 y siguientes de estos antecedentes RIT O-224-2013, caratulados Universidad Tecnológica de Chile Inacap con Cabrera Ponce Joselyn Andrea ||, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán. Redacción a cargo del ministro señor Ricardo Blanco Herrera. Regístrese y devuélvase. N° 8.891-2014. Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Carlos Cerda F., y los Abogados Integrantes señores Ricardo Peralta V., y Arturo Prado P. No firma el Ministro señor Blanco, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso. Santiago, quince de enero de dos mil quince. Autoriza la Ministra de Fe de la Excma. Corte Suprema (...).

DÉCIMO: Que, la demanda no contiene ningún otro argumento para el desafuero legal más allá del plazo convenido, por lo que en virtud de todo lo razonado se rechazará la demanda y así se declarará.

UNDÉCIMO: Que, todos los medios de prueba han sido valorados conforme a las reglas de la sana crítica.

Y TENIENDO PRESENTE, además en los artículos 1, 10, 159, 174, 201 y siguientes, 453 y siguientes del Código del Trabajo, 10 del Código Orgánico de Tribunales, 1698 del Código Civil, 160, 170 del Código de Procedimiento Civil, principio pro operario y primacía de la realidad, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA, con costas**, la demanda de desafuero maternal deducido por **TORALLA S.A.**, en contra de doña [REDACTED] [REDACTED] todos previamente individualizados.

Regístrese.

RIT O-221-2019

RUC 19-4-0238253-0

Pronunciada por doña **CAROLINA EMILIA PARDO LOBOS**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro.

