

Causa RIT N° : O-353-2019
Causa RUC N° : 19-4-0219771-7
Demandante : Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins
Demandada : Lizing Nazareth Ayala Alcaino
Materia : Demanda de desafuero maternal



Curicó, a veinte de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes.- Que en esta causa RIT O-353-2019, RUC 19-4-0219771-7, seguida ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, intervienen como parte demandante, **Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins**, RUT 61.606.800-8, persona jurídica de derecho público, representada legalmente – según mandato con el cual confiere patrocinio y poder en el proceso- por Fabio Andrés López Aguilera, RUN 11.834.268-2, administrador público, ambos con domicilio en Avda. Libertador General Bernardo O'Higgins N° 609, Rancagua, entidad demandante asistida y patrocinada por la abogada Bárbara Vanessa Donoso Ríos, con domicilio y forma de notificación que consta en el proceso; y como demandada **Lizsing Nazareth Ayala Alcaino**, RUN 18.253.411-0, matrona, con domicilio en Avda. Brasil N° 424, Población Pumaitén, Romeral, demandada asistida y patrocinada en el proceso por los abogados Iván Marco Llancabure Romero y Luis Reyes Guzmán, ambos con domicilio y forma de notificación que consta en autos.

SEGUNDO: Síntesis de la demanda. Que la parte demandante deduce demanda de desafuero laboral por fuero maternal en contra de la demandada, señalado que la demandada durante este año 2019 ha prestado servicios como matrona en el Servicio de Urgencias Gineco - Obstetricia del Hospital de Peumo, servicios que han sido requeridos de manera intermitente y solo para los efectos de cubrir ausencias de determinados funcionarios, desarrollándose por periodos discontinuos, entre el 1 y 14 de febrero por 14 días; entre el 21 de febrero y 6 de marzo por 14 días; entre el 8 y el 22 de marzo por 15 días; entre el 5 y 23 de abril por 19 días; entre el 5 y 19 de julio por 15 días; entre 20 y 21 de julio por 2 días; por el día 22 de julio; entre el 23 de julio y 5 de agosto por 14 días; entre el 6 y 11 de agosto por 6 días; entre el 12 y el 16 de agosto por 5 días; entre el 17 y el 19 de agosto por 3 días; entre el 20 y 29 de agosto por 10 días; entre el 30 de agosto y el 5 de septiembre por 7 días; y un último que se extendió entre el 6 y 24 de septiembre.

Agrega que es del caso que a 2 días de concluir la suplencia realizada entre el 5 y 19 de julio del presente año, específicamente el día 17, la demandada dio aviso a la Dirección del Hospital El Salvador de Peumo del hecho de encontrarse embarazada, haciendo entrega de un resultado de examen obstétrico Ecodopler de 6 de julio de 2019, mediante el cual el profesional José Francisco Figueroa Deza de Integramédica, da cuenta de que la demandada cursa un embarazo de 12 semanas de gestación, por lo cual la demandante se dio notificada formalmente de dicha circunstancia, y que por tanto la demandada goza de fuero laboral por maternidad conforme a la ley, no obstante la naturaleza jurídica transitoria del vínculo que la une al Hospital señalado y en consecuencia al Servicio de Salud O'Higgins.



Así las cosas, indica, es que establecida la temporalidad acotada de las relaciones laborales esporádicas que unen al Servicio de Salud O'Higgins con la demandada, la cual se origina solo en circunstancias de eventuales ausencias de algún funcionario de Urgencias del Hospital de Peumo, el cual por su propia naturaleza requiere contar con personal 24 horas del día, es que queda de manifiesto que la institución demandante no cuenta con el financiamiento y recursos necesarios para mantener en el tiempo contrataciones que solo se generan de manera fortuita y por periodos que se extienden solo a la duración de la suplencia que las justifica, venciendo irremediabilmente el día de retorno a las funciones del servidor al que se reemplaza.

Sostiene que al tenor del Código del Trabajo, en su artículo 201, que prescribe que *"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174."* Esta última norma a su turno, agrega la actora, establece 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."*

Luego, la demandante sostiene que respecto de la aplicación de dichas normas a trabajadores regidos por el Estatuto Administrativo, específicamente en lo que dice relación con la extensión de ellas a los funcionarios contratados bajo la modalidad de reemplazo, se ha pronunciado la Contraloría General de la República, mediante Dictamen N° 20921 de 2018 que señaló: *"Por ende, el hecho de contratar a una trabajadora para sustituir a otra, como acontece en las contrataciones de reemplazo y eventualmente en las suplencias, no obsta a su derecho de hacer valer el fuero maternal, en cuyo caso, será únicamente el juez el facultado para determinar si autoriza a finalizar dicho vínculo por el hecho que una ley haya dispuesto un plazo o una condición para concluir tal relación laboral, a través del procedimiento de desafuero, atendido a que se trata un vínculo laboral sujeto a una modalidad, tal como acontece con la causal N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, o también porque concluyó el trabajo o servicio que dio origen al trabajo, circunstancia que recoge la causal N° 5 de este último precepto legal. Por consiguiente, cabe concluir que las funcionarias que se desempeñan bajo las figuras de contrata de reemplazo, como también aquellas que realizan una suplencia, están protegidas por el fuero maternal por todo el lapso que dispone el artículo 201 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el servicio empleador solicite la autorización del juez competente para que este disponga el desafuero de la trabajadora, fundado en el retorno del trabajador a quien se reemplaza (...)"*.

Con ello, es que en este contexto, que los hechos descritos se enmarcan precisamente en una de las causales establecidas por la Ley, en el citado artículo 159 N° 4 del cuerpo legal en referencia, esto es *"Vencimiento del plazo convenido en el contrato."*, por lo que en consecuencia las partes se encuentran en una contienda regulada por el reseñado artículo 174, respecto de lo cual, conforme se señaló, existe motivo plausible que fundamenta la interposición de la presente acción.

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, y de lo dispuesto por el artículo 159 N° 4, 174, 201 del Código del Trabajo, y demás normas que en la especie el tribunal estime, la



demandante pide al tribunal tener por interpuesta demanda de desafuero laboral, acogerla a tramitación, y, en definitiva, conceder el desafuero, autorizando a la entidad demandante a poner término a la relación laboral que le vincula actualmente con la demandada Lizsing Nazareth Ayala Alcaíno, por la causal de derecho contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, con expresa condenación en costas en caso de oposición.

TERCERO: Síntesis de la contestación de la demanda. Que la parte demandada procede a contestar la demanda, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes.

Lo primero que indica es que para los efectos del art. 452 inc. 2° del C. del Trabajo, su parte expone que niega todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda de autos, salvo sólo aquellos que a continuación se reconocen en forma expresa. Así, su parte acepta como hechos que efectivamente la primera relación estatutaria de la demandada con la demandante se inició el 1 de Febrero de 2019 (duración 14 días); asimismo reconoce que los servicios como matrona de la demandada en un principio fueron ejecutados en forma intermitente y para cubrir las necesidades del servicio de Urgencias Gineco- Obstetricia del Hospital de Peumo (licencias médicas, feriados, permisos, etc.); da cuenta que es cierto que la demandada en la actualidad presta servicios como matrona en el Servicio de Urgencias Gineco-Obstetricia del Hospital de Peumo; y que en en la actualidad la demandada se encuentra embarazada con un periodo de gestación de 7 meses aproximado.

No obstante ello, su parte niega que la relación estatutaria sea de naturaleza a plazo fijo, ya que, ésta mutó en una de naturaleza indefinida; advierte que no es efectivo, que la solicitud de desafuero de la actora detente fundamentos suficientes y/o plausibles, ya que, el vencimiento del plazo (art. 159 N° 4 del C. del Trabajo) es una razón sólo necesaria, pero no suficiente ni justificada; da cuenta que no es efectivo, que las labores contratadas en un principio fueran de reemplazo, sino que eran de carácter transitorias, según rezan las resoluciones exentas, extendidas por la demandada; tampoco es cierto que las labores contratadas en la actualidad y desde el 19 de Julio del presente, fueran de reemplazo o intermitentes, sino que era de carácter indefinida.

Agrega que conforme al Derecho, en la actualidad la demandada tiene contrato de plazo indefinido y no plazo fijo, ello por cuanto, existen a lo motivos jurídicos para estimar que en la actualidad la demandada tiene un contrato de plazo indefinido:

Así, destaca que que existió una continuidad de las labores contratadas, con conocimiento del empleador, más allá del 19 de julio de 2019, esto pues, la demandada continuo laborando normalmente luego de la fecha en que, según la actora, expiraron los servicios contratados (19 de julio de 2019), lo que no obstó a que trabajara regularmente hasta la fecha actual inclusive. Así, salvo la simple voluntad de las partes de continuar la vigencia del contrato, para la actora no existía un imperativo que le impusiera la continuidad de los servicios, dado que no intervino la Inspección del Trabajo, ni la orden del Tribunal. Por tanto, la simple y mera continuidad de los servicios más allá del 19 de julio de 2019 es prueba suficiente de tener contrato indefinido, no obstante, que la contrataciones en lo formal indiquen que es transitoria.

Analiza la demandada que conforme al art. 159 N° 4 inc. 4 del C. del Trabajo dispone la posibilidad que del momento de continuar el trabajador prestando servicios con



conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida, cuestión que la jurisprudencia igualmente recoge. Así, es la ley la que ha establecido que el plazo del contrato sea indefinido, de modo que la disposición legal suple el silencio o la falta de pacto expreso de los contratantes, incorporándose como cláusula del contrato existente entre las partes. Por lo demás, indica que de lo expuesto se infiere que a la fecha en que la contraria notificó su demanda desafuero (3.10.2019), la relación estatutaria era de “plazo indefinido” (sic), siendo en consecuencia improcedente solicitar el desafuero por la causal invocada en la demanda, esto es, la del art. 159 N° 4 del C. del Trabajo. Ello, en relación con principios del Derecho del Trabajo, a saber, de continuidad producto de la preferencia de los contratos de naturaleza indefinida, la amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato, y el propio principio protector, que amparan esa idea.

Con ello, sostiene que en la especie no existe una causal que justifique el desafuero maternal demandado, ya que a la Luz de lo dispuesto en el art. 174 del C. del Trabajo, es dable afirmar categóricamente que para solicitar el desafuero maternal, será necesario que el actor, invoque las causales legales contempladas en los arts. 160; 159 N° 4 y 5°, todas del Código del Trabajo, pero al tratarse de un contrato de “plazo indefinido” (sic) es improcedente justificar el desafuero por la causal del art. 159 N° 4 del C. del Trabajo. Por lo demás, advierte que la demandada no ha incurrido en ninguna de las causales de caducidad, que contempla el art. 160 del C. del Trabajo.

Luego, sostiene la demandada que para el supuesto de que el tribunal estimara que la relación laboral entre las partes no es de naturaleza indefinida, sino a plazo fijo, de todas formas resulta improcedente justificar el desafuero sólo por la causal del art. 159 N° 4 del C. del Trabajo, ello por cuando en la especie de desafuero invocado por la demandante, y por la relevancia jurídica que envuelven las normas y disposiciones relativas a la maternidad, se requiere, un fundamento o motivo adicional a la circunstancia fáctica del vencimiento del plazo (art. 159 N° 4 del C. del Trabajo). Ello es armónico y concurrente, con las normas nacionales e internacionales de protección a la maternidad.

En consecuencia, se desprende que la viabilidad del desafuero alegado, dependerá si éste detenta un fundamento suficiente (motivo adicional) y no uno puramente necesario (vencimiento del plazo, art. 159 N° 4 del C. del Trabajo), de forma que no existiendo un motivo o fundamento adicional a la causal de desafuero aplicable, la acción de desafuero debe ser rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Otro argumento que sostiene dice relación con la ponderación de los bienes jurídicos protegidos, del momento que el tribunal debe ponderar los bienes jurídicos que invocan cada una de las partes, a saber, en la pugna entre el derecho de propiedad de la actora, en contra del derecho a la vida y la protección de la maternidad de la demandada. Tal colisión de derechos, necesariamente debe resolverse y salvarse en beneficio de los bienes jurídicos que representan los intereses de la demandada por cuanto, las normas de protección a la maternidad, tienden a proveer a la madre del sustento y estabilidad material esencial a tal contingencia vital que enfrenta y que interesa a la sociedad toda. Ello, en consonancia con que las normas de protección a la maternidad están estrechamente



conectadas al Derecho a la Vida (art. 19 N° 1 de la Constitución), generándose una “realidad pre jurídica” que resulta ser jerárquicamente superior a cualquier derecho, los cuales están en un plano de notoria inferioridad.

Adicionalmente, otro motivo para rechazar la demanda, dice relación con que el desafuero es facultativo y no obligatorio para el tribunal, del momento que de la lectura del art. 174 del C. del Trabajo se infiere sin lugar a dudas que el tribunal no está obligado a autorizar la solicitud de desafuero, puesto que la citada norma señala que el tribunal “*podrá concederla*”. A contrario sensu la demandada afirma que, aún ante la existencia de una causal de derecho, el tribunal podrá denegar la autorización de desafuero. En consecuencia, se trata de una facultad y no de un deber, y es por ende una norma facultativa y no imperativa. Cita jurisprudencia de respaldo a su argumento.

Del mismo modo, añade como otro argumento para rechazar la demanda, que existe una ambigüedad en el texto de la demanda que no permite dilucidar las razones de fondo por las cuales la demandante pretende la terminación de los servicios de la demandada, de forma que acceder a su petición, vulneraría el art. 19 N° 1 inc. 2° de la Constitución, que señala que “*La ley protege la vida del que está por nacer.*” Cita jurisprudencia de respaldo y normas civiles. Por ello, el C. del Trabajo trata de la protección de la maternidad en los arts. 194 y siguientes., refiriéndose al fuero maternal en el art. 201, y concediéndolo desde la fecha misma de la concepción (aunque la trabajadora lo ignore), y hasta un año después de terminado el descanso de post-natal. Junto con la infracción de las normas expresadas anteriormente, la actora con su acción de desafuero ha vulnerado a lo menos los siguientes preceptos nacionales e internacionales: Art. 19 N° 1 inc. 2 de la Constitución, norma ya citada; los arts. 194 al 208, ambos inclusive del C. del Trabajo, norma ya citada; el art. 10 N° 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el art. 11 N° 2 de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; art. 25 N° 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; art. 6 N° 2 de la Convención de Derechos del Niño. Por todo ello, sostiene que las circunstancias de hecho hacen necesario además que se conserve el trabajo por todo el tiempo que la ley se lo asegura mediante el fuero maternal.

Por todo lo anterior, conforme con lo expuesto y lo dispuesto en los arts. 174, 452 del C. del Trabajo, y demás normas citadas y/o procedentes, la parte demandada pide al tribunal tener por contestada la demanda deducida por la demandante, rechazándola en todas sus partes, y declarar: 1.- Que la demandada continuó laborando para la actora más allá del término del plazo para el que fue contratada, con conocimiento del empleador; 2.- Que con la demandante, la demandada la vincula un contrato de plazo indefinido, según lo expresado en la contestación de demanda; 3.- Que es improcedente la causal de desafuero expuesta en la acción deducida en autos, por carecer de fundamentos, causal, motivos y justificaciones suficientes; 4.- Que no se autoriza el término de la relación estatutaria; y 5.- Que se condena a la actora al pago de las costas de la causa.

CUARTO: El llamado a conciliación y su resultado. Que en la audiencia preparatoria de fecha 08 de noviembre de 2019, se agota la etapa de discusión; luego de lo cual, el tribunal llamó a las partes a conciliación, la que no se produce conforme a lo que señalan las partes.



QUINTO: De la existencia de convenciones probatorias y de los hechos a probar: Que al no prosperar el llamado a conciliación entre las partes, en la audiencia preparatoria se arribó por las partes a las siguientes convenciones probatorias que fueron aprobadas por el tribunal:

- 1.- Existencia de vinculación estatutaria entre las partes.
- 2.- A la fecha, la trabajadora se encuentra en estado de embarazo.

Luego, el tribunal procede a recibir la causa a prueba y determinar aquellos hechos que tiene el carácter de ser sustanciales, pertinentes y controvertidos, y que deben ser probados, a saber:

1.- Naturaleza de la vinculación o vinculaciones estatutarias que unen a las partes, sea de carácter indefinido, a plazo fijo, o bien de carácter transitorio o “contrato corto”. Funciones de la demandada y lugar de prestación de servicios. Hechos que lo constituyen.

2.- Para el evento de ser una relación a plazo fijo, fecha de término del miso. Hechos que lo constituyen.

3.- Fecha u oportunidad en que la demandada comunicó su estado de embarazo a la demandante. Hechos que lo constituyen.

4.- Hechos y circunstancias que configuran los supuestos para autorizar judicialmente el desafuero maternal pretendido.

SEXTO: Breve enunciado de la prueba rendida por la parte demandante. Que en la audiencia de juicio de fecha 11 de diciembre de 2019, la parte demandante se hizo valer de las siguientes pruebas:

I.- Documental:

1.- Certificado de relación de servicios de la demandada emanado del Hospital de Peumo.

2.- Resolución exenta (Rex) N° 68 de fecha 05 de febrero de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 01 al 14 de febrero de 2019.

3.- Resolución exenta (Rex) N° 94 de fecha 01 de marzo de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 21 de febrero al 06 de marzo de 2019.

4.- Resolución exenta (Rex) N° 134 de fecha 01 de abril de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 08 al 22 de marzo de 2019.

5.- Resolución exenta (Rex) N° 168 de fecha 08 de abril de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 05 al 23 de abril de 2019.

6.- Resolución exenta (Rex) N° 275 de fecha 05 de julio de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 05 al 19 de julio de 2019.

7.- Resolución exenta (Rex) N° 352 de fecha 02 de septiembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 20 al 21 de julio de 2019.



8.- Resolución exenta (Rex) N° 337 de fecha 02 de septiembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 22 al 22 de julio de 2019.

9.- Resolución exenta (Rex) N° 313 de fecha 01 de agosto de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 23 de julio al 05 de agosto de 2019.

10.- Resolución exenta (Rex) N° 338 de fecha 02 de septiembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 06 al 11 de agosto de 2019.

11.- Resolución exenta (Rex) N° 339 de fecha 02 de septiembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 12 al 16 de agosto de 2019.

12.- Resolución exenta (Rex) N° 341 de fecha 02 de septiembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 17 al 19 de agosto de 2019.

13.- Resolución exenta (Rex) N° 342 de fecha 02 de septiembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 20 al 29 de agosto de 2019.

14.- Resolución exenta (Rex) N° 354 de fecha 02 de septiembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 30 de agosto al 05 de septiembre de 2019.

15.- Resolución exenta (Rex) N° 358 de fecha 01 de octubre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 06 al 24 de septiembre de 2019.

16.- Resolución exenta (Rex) N° 376 de fecha 01 de octubre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 25 de septiembre al 04 de octubre de 2019.

17.- Resolución exenta (Rex) N° 405 de fecha 04 de noviembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 09 hasta el 22 de octubre de 2019.

18.- Resolución exenta (Rex) N° 422 de fecha 06 de noviembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 23 al 24 de octubre de 2019.

19.- Resolución exenta (Rex) N° 411 de fecha 04 de noviembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 25 de octubre al 04 de noviembre de 2019.

20.- Resolución exenta (Rex) N° 421 de fecha 06 de noviembre de 2019 firmada por la Directora del Hospital de Peumo, que establece el contrato transitorio de la demandada a contar del 05 al 15 de noviembre de 2019.

21.- Copia de Memo N° 56 de fecha 02 de septiembre de 2019 emanado de Karin González Vargas, matrona coordinadora del Servicio de Urgencia Gineco-Obstetricia y Policlínica maternal del Hospital de Peumo.



22.- Planilla de sueldos de funcionarios Ley 18.834 del mes de febrero de 2019, en lo respecto de “contrato corto” correspondiente a la demandada.

23.- Set de dos Planillas de sueldos de funcionarios Ley 18.834 del mes de marzo de 2019, en lo respecto de “contrato corto” correspondiente a la demandada.

24.- Set de dos Planillas de sueldos de funcionarios Ley 18.834 del mes de abril de 2019, en lo respecto de “contrato corto” correspondiente a la demandada.

25.- Set de dos Planillas de sueldos de funcionarios Ley 18.834 del mes de julio de 2019, en lo respecto de “contrato corto” correspondiente a la demandada.

26.- Set de dos Planillas de sueldos de funcionarios Ley 18.834 del mes de agosto de 2019, en lo respecto de “contrato corto” correspondiente a la demandada.

27.- Set de dos Planillas de sueldos de funcionarios Ley 18.834 del mes de septiembre de 2019, en lo respecto de “contrato corto” correspondiente a la demandada.

28.- Set de dos Planillas de sueldos de funcionarios Ley 18.834 del mes de octubre de 2019, en lo respecto de “contrato corto” correspondiente a la demandada.

29.- Listado de licencias médicas de la demandada de fecha 30 de octubre de 2019.

30.- Copia de cuaderno de asistencia correspondiente al periodo de febrero en que la demandada prestó servicios en el Hospital de Peumo, con timbre de la oficina de personal.

31.- Planilla de reloj control de la demandada en el Hospital de Peumo, de los meses correspondientes a marzo, abril, julio, agosto, septiembre y octubre de 2019.

32.- Copia de examen ecodoppler obstétrico de Integramédica de la demandada.

33.- Manual de Procedimientos de Unidad de Personal del Hospital de Peumo.

II.- Testimonial:

La parte demandante se hizo valer de igual manera de la declaración en estrados de los siguientes testigos:

1.- **Luzmira del Carmen Venegas Gamboa**, RUN 15.109.011-7, 36 años de edad, trabajadora social y oficial administrativo, domiciliada en Villa Mercedes Araneda N° 6, Peumo, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio de la presente causa, que se dan por expresamente reproducidos.

2.- **Karin Fabiola González Vargas**, RUN 15.418.083-4, 36 años de edad, matrona, domiciliada en San Juan de Dios N° 20, Peumo, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio de la presente causa, que se dan por expresamente reproducidos.

SÉPTIMO: Breve enunciado de la prueba rendida por la parte demandada. Que en la audiencia de juicio de fecha 11 de diciembre de 2019, la parte demandada se hizo valer de las siguientes pruebas:

I.- Documental:

1.- Resoluciones exentas N° 00068, 00094, 00134, 00168, 00275, 00313, 00352, 00337, 00338, 00339, 00341, 00342, 00354, 00358 y 00376 dictadas por la entidad demandante, por Hospital de Peumo.

2.- Liquidaciones de remuneraciones extendidas por la demandante desde febrero a septiembre de 2019.



3.- Certificado extendido por la demandante a la demandada de fecha 03 de octubre de 2019.

4.- Certificado de embarazo extendido por médico Mayra Quintana de Calero de fecha 17 de octubre de 2019.

5.- Acta de notificación de la demanda de desafuero de esta causa de fecha 03 de octubre de 2019.

II.- Testimonial:

La parte demandada se hizo valer de igual manera de la declaración en estrados de los siguientes testigos:

1.- **Branco Leonel Ayala Alcaíno**, RUN 19.610.647-2, 22 años de edad, estudiante de nivel superior, domiciliado en Avda. Brasil N° 424, Romeral, quien debidamente individualizado, juramentado legalmente y exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio de la presente causa, que se dan por expresamente reproducidos.

2.- **Carolina del Pilar Barra Pidal**, RUN 13.345.881-6, 41 años de edad, técnico en enfermería del Servicio de Salud, Hospital de Peumo, con domicilio en San Juan de Dios N° 20, Peumo, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio de la presente causa, que se dan por expresamente reproducidos.

3.- **Leonel Antonio Ayala Díaz**, RUN 9.873.996-3, 56 años de edad, técnico agropecuario y agricultor, con domicilio en Avda. Brasil N° 424, Romeral, quien debidamente individualizado, juramentado legalmente y exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio de la presente causa, que se dan por expresamente reproducidos.

III.- Exhibición de documentos:

Igualmente la parte demandada solicitó que la parte demandante procediera a exhibir en juicio los siguientes documentos:

1.- Resoluciones exentas otorgadas por la demandante por el Hospital de Peumo respecto de la contratación de la demandada, desde febrero a noviembre de 2019, inclusive.

2.- Registro de asistencia de la demandada desde febrero a noviembre de 2019, inclusive.

3.- Totalidad de liquidaciones de remuneraciones de la demandada, desde febrero a noviembre de 2019 inclusive.

Tales documentos fueron exhibidos en juicio e incorporados, por la demandante a conformidad de la demandada, permitiendo tener por cumplida la diligencia probatoria, quedando materialmente dicha documentación en custodia del tribunal.

OCTAVO: Hechos y circunstancias que se estiman acreditados, y razonamiento que conduce a ello. Que agotada la incorporación y rendición de las probanzas de las partes, las partes procedieron a efectuar las observaciones a la prueba, y el Tribunal procedió a dar aplicación al artículo 457 del Código del Trabajo para el día de hoy.

Luego, se exige al sentenciador, la enunciación y el análisis de la prueba, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a ello, por tal razón se hace necesario



expresar los fundamentos fácticos y jurídicos por los cuales se resuelve la controversia.

Así entonces y una vez analizada la extensa y amplia prueba rendida en las audiencias de juicios conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir y expresando las reglas de lógica, de experiencia, científicas y técnicas por las que se le asigna valor o se la desestima, tomando en consideración en este caso la gravedad, concordancia y conexión de las pruebas que se utilizan, acorde al artículo 456 del Código del Trabajo, se acreditó lo siguiente:

1.- Que efectivamente existieron varias relaciones estatutarias entre las partes, a contar de febrero de 2019, por breves periodos productos de reemplazos, por la cual la actora prestaba servicios en el Hospital de Peumo.

Lo anterior se desprende del mérito de las resoluciones exentas firmadas por la Directora del Hospital de Peumo N° 68 de fecha 05 de febrero de 2019, que establece el contrato transitorio entre las partes a contar del 01 al 14 de febrero de 2019; la resolución exenta N° 94 establece el contrato transitorio de las partes a contar del 21 de febrero al 06 de marzo de 2019; la resolución exenta N° 134 que establece el contrato transitorio de las partes del 08 al 22 de marzo de 2019; la resolución exenta N° 168 que establece el contrato transitorio entre las partes a contar del 05 al 23 de abril de 2019; y la resolución exenta N° 275 que establece el contrato transitorio de las partes a contar del 05 al 19 de julio de 2019.

Por lo demás, del mérito de la declaración tanto los testigos ofrecidos por la demandante, Luzmira Venegas y Karin González, así como la testigo de la demandada Carolina Barra, quienes dando razón de sus dichos como oficial administrativo y matrona respectivamente en el caso de la demandante, y de técnico en enfermería por la testigo de la demandada, todas en el establecimiento médico donde la actora presta servicios, corroboran aquello, al haber trabajado con la demandada en esos periodos.

Lo anterior, en menor medida se corrobora con el mérito de la primera convención probatoria establecida por las partes, que torna la existencia de una relación estatutaria entre las partes como un hecho pacífico en la causa.

Por lo demás, tal como consta de las propias resoluciones exentas exhibidas en juicio por la demandante a petición de la demandada, así como el registro de asistencia de la demandada igualmente exhibidas por el Servicio de Salud, que abarcan el periodo de febrero hasta julio de 2019, y la totalidad de las liquidaciones de la demandada que se extienden desde febrero a julio de 2019, se corrobora que su relación estatutaria se extendió en aquel periodo por tiempos asilados, interrumpidos y no continuos.

Pese a los argumentos de la demandada sobre la existencia, a lo menos, durante el periodo de esas contrataciones, del mérito de las mismas, quedaba absolutamente claro que la demandante producto de ausencias temporales, por vacaciones, licencias médicas o feriados de funcionarios titulares del Hospital de Peumo, recurrió a la contratación transitorias y accidental de la demandada para cubrir tales ausencias, advirtiendo el tribunal que entre todas esas contrataciones por “contratos cortos”, por periodos claramente señalados, no se verifica una continuidad ininterrumpida entre contrataciones, que permitiese suponer a lo menos hasta el inicio de julio de 2019, la existencia de una relación indefinida.



2.- Que efectivamente la trabajadora demandada, a la fecha, goza de fuero maternal, en razón de su actual estado de embarazo.

Lo anterior se da por establecido, tanto con el mérito de la segunda convención probatoria acordada por las partes y aprobada por el tribunal que torna lo anterior como un hecho pacífico en el juicio.

Además, ello se corrobora con el mérito de la copia del examen Ecodoppler Obstétrico de Integramédica de la demandada que permite confirmar el estado de embarazo de la trabajadora, lo que en menor medida se corrobora por el certificado de embarazo de 17.10.2019 emitido por Dra. Mayra Quintana de Calero. Los cuestionamientos de la demandante sobre la autenticidad de éste último documento carecen de relevancia, por cuanto, su información – en cuanto a la existencia del embarazo de la demandada- es concordante con la prueba de la propia demandante.

Por lo demás, del mérito de la declaración tanto los testigos ofrecidos por la demandante, Luzmira Venegas y Karin González, quienes dando razón de sus dichos como oficial administrativo y matrona respectivamente en el establecimiento médico donde la actora presta servicios, corroboran que saben del estado de embarazo de ella, vigente a la fecha.

Así, con el mérito de tales antecedentes se da por establecido que efectivamente la trabajadora demandada, por aplicación del artículo 201 en relación con los artículos 174 y 194 ambos del Código del Trabajo, a la fecha goza de fuero maternal para todos los efectos legales.

3.- Que, en lo relevante a la presente causa, la última relación estatutaria entre las partes que se inició por resolución exenta N° 275 de fecha 05 de julio de 2019, tenía primitivamente una vigencia temporal, la que se extendería desde el 05 hasta el 19 de julio de 2019.

Lo anterior se desprende de la propia resolución exenta N° 275 incorporada por las partes, y que es corroborado por las testigos ofrecidos por la demandante, Luzmira Venegas y Karin González, quienes dando razón de sus dichos como oficial administrativo y matrona respectivamente en el establecimiento médico donde la actora presta servicios, corroboran aquello, al describir que la última contratación de la demandada, antes de saberse de su embarazo, era por sólo algunos días, que vencerían el 19 de julio de 2019.

4.- Que la demandada comunicó a la demandante de su estado de embarazo con fecha 17 de julio de 2019.

Al tenor de la declaración en estrados de Luzmira Venegas, ésta sostiene que el Hospital de Peumo, a través del conducto regular, toma conocimiento del embarazo de la demandada en el mes de julio de 2019, sin recordar fecha precisa; a su vez, la testigo Karin González, recuerda que la demandada le comunicó a ésta testigo de su embarazo, producto que la testigo González era su jefe directo, precisando que la información se la proporcionó dos días antes que venciera su contrato, a saber, siendo obtenida la información por la trabajadora el 17 de julio de 2019. Con ello, la testigo González comunicó de inmediato de ello a sus superiores jerárquicos, quienes quedaron de consultar a nivel regional, en Rancagua del conducto a seguir, toda vez que era primera vez que se encontraban con una situación de éste tipo.



Se destaca que la testigo Carolina Barra, como compañera de trabajo con la demandada, supo que en fecha indeterminada de mediados de julio de 2019, la trabajadora aviso de su embarazo en el lugar de trabajo.

Por lo demás, al revisar la demanda y la propia contestación de la demanda, se advierte que la actora sostiene que la trabajadora con fecha 17 de julio de 2019 informó de su embarazo a su empleador, y la demandada en su contestación de la demanda no negó expresa y categóricamente dicha fecha de comunicación, lo que permite corroborar lo anterior.

5.- Que sin perjuicio de lo anterior, la trabajadora pese al término del plazo por la cual fue contratada transitoriamente y que motivó su última contratación, a la fecha continúa prestando servicios en forma continua e ininterrumpida para la entidad demandante.

Lo anterior se desprende del mérito de las resoluciones exentas firmadas por la Directora del Hospital de Peumo N° 275 establece el contrato transitorio que une a las partes a contar del 05 al 19 de julio de 2019; así como la resolución exenta N° 352 que mantiene la relación de las partes a contar del 20 al 21 de julio de 2019; la resolución exenta N° 337 que mantiene la relación de las partes a contar del 22 al 22 de julio de 2019; la resolución exenta N° 313 que señala que la relación de las partes se extiende del 23 de julio al 05 de agosto de 2019; la resolución exenta N° 338 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 06 al 11 de agosto de 2019; la resolución exenta N° 339 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 12 al 16 de agosto de 2019; la resolución exenta N° 341 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 17 al 19 de agosto de 2019; la resolución exenta N° 342 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 20 al 29 de agosto de 2019; la resolución exenta N° 354 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 30 de agosto al 05 de septiembre de 2019; la resolución exenta N° 358 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 06 al 24 de septiembre de 2019; la resolución exenta N° 376 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 25 de septiembre al 04 de octubre de 2019; la resolución exenta N° 405 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 09 hasta el 22 de octubre de 2019; la resolución exenta N° 422 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 23 al 24 de octubre de 2019; la resolución exenta N° 411 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 25 de octubre al 04 de noviembre de 2019; y la resolución exenta N° 421 que señala que la relación de las partes se extiende desde el 05 al 15 de noviembre de 2019.

Por lo demás, tal como consta de las propias resoluciones exentas exhibidas en juicio por la demandante a petición de la demandada, así como el registro de asistencia de la demandada igualmente exhibidas por el Servicio de Salud, que abarcan el periodo de julio de 2019 en adelante, y la totalidad de las liquidaciones de la demandada que se extienden desde julio a noviembre de 2019, se corrobora que su relación estatutaria se extendió ininterrumpidamente a la fecha.

Finalmente, al tenor de la declaración de los testigos de la demandante Luzmira Venegas y Karin González, quienes dando razón de sus dichos como oficial administrativo y matrona respectivamente en el establecimiento médico donde la actora presta servicios,



corroboran que desde julio de 2019 a la fecha, la demandada ha prestado servicios en forma continua e ininterrumpida, con una relación vigente, y si bien en el último tiempo no se ha presentada la trabajadora a prestar servicios, ello es consecuencia que goza de licencia médica. Esto se corrobora por los dichos de la testigo de la demandada, Carolina Barra, quien en calidad de colega de trabajo, corrobora que desde julio de 2019 a la fecha, salvo por el tiempo de licencias médicas – que se prueba con el listado de licencias médicas de la demandada de octubre de 2019 incorporado en juicio por la demandada- precisamente la trabajadora ha estado prestando servicios en forma ininterrumpida en el Hospital de Peumo. Los testigos Branco Ayala y Leonel Ayala, en calidad de hermano y padre respectivamente de la demandada, confirman, tanto que saben del estado de embarazo de su familiar, como el hecho que desde julio de 2019, la actora ha prestado servicios en forma permanente para el Hospital de Peumo, pues lo saben, al vivir en el mismo domicilio de la demandada, y mantener comunicación diaria con ella.

6.- Que la relación estatutaria que se inició a contar del 05 de julio de 2019, a la fecha vigente producto de otras contrataciones sucesivas y por periodos continuos e ininterrumpidos, hicieron mutar tal vinculación entre las partes a una vinculación de naturaleza indefinida.

Si bien la demandante ha referido que la continuación de los servicios por parte de la trabajadora, de forma continua e ininterrumpida desde la fecha en que se tomó conocimiento de su fuero maternal, producto de enterarse de su embarazo, pese a que su relación estatutaria iniciada el 05 de julio de 2019 vencía el 19 de julio de 2019, por lo que se le hicieron contrataciones posteriores, para mantener su vigencia estatutaria, con contrataciones posteriores, a periodos acotados que se han ido renovando, y utilizando fondos destinados para otros ítems- tal como lo describen en detalles las testigos de la demandante-, y aún pese el término de aquella relación que concluía el 19 de julio de 2019, el que se hubiera mantenido vigente a la fecha su contratación, se debió a que al tomar conocimiento el Servicio de Salud que la trabajadora presenta la situación de embarazo que presentaba por estimar que efectivamente gozaba de fuero maternal, todo lo que le impidió concluir con sus funciones.

Sin perjuicio de ello, al momento de analizar los elementos que configuran los supuestos para un desafuero maternal, tal como ha reconocido la jurisprudencia nacional, se deben ponderar elementos objetivos y subjetivos para su procedencia. El elemento objetivo, a razón del término de la suplencia, reemplazo o feriado que motivó la contratación de la trabajadora al tenor del contrato estatutario primitivo, en la especie se verificaría.

No obstante ello, debe ponderarse el elemento subjetivo del empleador a fin de determinar su real y efectiva intención de haber concluido el vínculo laboral. Así, si tomamos en consideración el mérito de la propia testimonial rendida por la demandante, tanto Luzmira Venegas como Karin González, reconocen que la demandante tomó conocimiento de la situación de embarazo de la demandante a mediados de julio de 2019, (el día 17), pese a lo cual -tal como se advierte del presente expediente virtual- sólo se ha solicitado el desafuero maternal mediante la presentación de esta demanda el 25 de septiembre de 2019. Luego, tal como consta del mérito del proceso, en razón tanto del acta de notificación de la demanda, como la declaración del padre de la demandada, Leonel Ayala, la acción de desafuero fue



notificada el día 03 de octubre de 2019 en el domicilio de la demandada, es decir, 2 meses y 16 días después de que la demandante tomó conocimiento del fuero que le asistía a la demandada.

Si bien, la testigo Karin González, advierte que cuando la demandada comunicó de ello, el propio Hospital de Peumo comunicó inmediatamente a nivel central, con el Servicio de Salud en la ciudad de Rancagua, quienes adoptan la decisión finalmente de pedir el desafuero maternal. Pero ello, unido a la pasividad de la demandante de 2 meses y fracción superior a una quincena, genera un cuestionamiento por parte del tribunal, del momento que -como se menciona en la descripción de los hechos de la demanda- sí la trabajadora comunicó dos días antes del término de su última contratación sobre su situación de embarazo, llama poderosamente la atención que hayan transcurrido con creces más de dos meses antes de haber deducido la demanda correspondiente, cuestión que refleja una inactividad procesal de la demandante, que debe entenderse como una ausencia de una real intención de haber pretendido el desafuero a la trabajadora, de modo tal que aquella vinculación que en principio surgió como de carácter temporal o transitorio, pero que derivó por el transcurso del tiempo en una vinculación estatutaria de naturaleza indefinida.

Por ende, esta continuidad laboral que experimenta la trabajadora, después del 19 de julio de 2019 a la fecha, además de la declaración de todos los testigos que deponen en estrados, se corrobora con el mérito del set de las liquidaciones de remuneraciones de la actora desde julio a noviembre de 2019, en donde se gráfica que ha estado prestando servicios ininterrumpidamente para la empresa; cuestión que igualmente se corrobora con el mérito del registro de asistencia de tal periodo que la empresa igualmente debió exhibir en juicio, en concordancia con las copias del registro de asistencia en cuaderno y posteriormente en planillas de reloj de la demandada en el Hospital de Peumo.

Así las cosas, el tribunal advierte que la especie si se verifican los supuestos para configurar la existencia de una relación de naturaleza indefinida entre las partes.

7.- Que no se verifican los supuestos para configurar el desafuero maternal pretendido.

Así, como primera cuestión a señalar, según el extenso análisis que se efectuó por el tribunal para determinar la existencia de una relación estatutaria entre las partes de naturaleza indefinida, la pretensión del empleador de poner término de relación laboral invocando como causales el artículo 159 N° 4 del C. del Trabajo, no resulta objetivamente suficiente, para otorgar la autorización judicial, al no verificarse los supuestos de aquella.

Que aun así, obviando lo anterior y suponiendo hipotéticamente que efectivamente el contrato primitivo que unió a las partes era por un tiempo determinado, -lo que no es- otro elemento adicional, y totalmente independiente incluso para rechazar la demanda, dice relación con la ausencia de elemento subjetivo que importa verificar la real intención del empleador de lograr el desafuero maternal de la demandada.

Ello, toda vez que es necesario analizar si se pidió o no oportunamente el desafuero de la trabajadora, exigencias que se debe aplicar considerando que el legislador laboral en el artículo 174 del C. del Trabajo, establece una facultad del tribunal para “poder” autorizar el desafuero maternal de ser necesario, y en ningún caso impone un “deber” categórico e



imperativo, por el mero hecho de verificar condiciones objetivas -que como ya se habita en la especie tampoco se verifican.

Así las cosas, si consideramos que la empresa ya había tomado conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora a contar del 17 de julio de 2019, y que los servicios que habrían motivado su contratación concluían con fecha 19 de julio de 2019, del sólo mérito de la presente acción deducida se advierte que la demanda -según consta del estampado de la oficina judicial virtual- fue ejercida el 25 de septiembre de 2019, y solamente se le notificó a la demandada con fecha 03 de octubre de 2019, dando a entender que el empleador dejó transcurrir varios meses, antes de decidirse a poner término a la relación laboral con la demandada mediante la autorización de desafuero maternal, elementos todos que en criterio de este juez reflejan la ausencia de una real intención de lograr un desafuero maternal, pese a los antecedentes que la demandada que con antelación ya tenía.

Todo ello refleja que, procesalmente hablando, esta inactividad de la demandante empleadora a decidirse a pedir con tanto retraso en el desafuero maternal a mayor abundamiento, igualmente reflejan una pasividad que perfectamente pudo haber tornado también la relación laboral como una de carácter indefinida.

NOVENO: Que al tenor de la naturaleza de la acción, en el entendido que el fuero es *“una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto; la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato; la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir; la anulación de los despidos de hecho; la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido”* (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1986, p. 228).

A lo anterior, debemos considerar, que como ocurre en la especie, en el caso de una trabajadora que goza del fuero maternal, el empleador no puede poner término a la relación laboral a menos que el juez otorgue la autorización planteada en ese sentido, la que puede ser otorgada en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del citado código.

Ahora bien, el artículo 174 al establecer la expresión *“podrá”* reconoce con claridad que la ley al juez laboral 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 las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional, añadiendo que por ende, resulta ser una facultad discrecional del tribunal, para analizar en cada caso, conforme al mérito de los hechos acreditados.

Así el artículo 174 reconoce que es posible conceder la autorización de desafuero maternal, cuando la razón de conclusión de la relación laboral se apoya, entre otros, en la



causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, pero como en autos, no se acreditó su procedencia, la solicitud de desafuero judicial debe rechazarse.

DECIMO: Del resto de las pruebas y de las costas. Que del mérito del certificado emanado por el Hospital de Peumo incorporado por la demandante, así como aquel certificado de fecha 03 de octubre de 2019 de similar naturaleza que incorporó la demandada, y que reflejan el periodo en que se han extendidos las contrataciones de la demandada para la demandante, ello no altera lo razonado, debiendo estarse a lo ya analizado. Mismo razonamiento se concluye del mérito de la copia del memo N° 56 de 02.09.2019 emanado de la matrona coordinadora del Hospital de Peumo, Karin Gonzáles, quien depuso en estrados como testigo.

Al revisar tanto el Manuel de Procedimientos de Unidad de Personal del Hospital de Peumo, así como las planillas de sueldos de la demandante en que figura la demandada, de los meses de febrero, marzo, abril, julio, agosto, septiembre, y octubre de 2019, por contratos cortos, si bien consta que a la demandada se le paga su remuneración con fondos destinados a otros conceptos e ítems del Hospital de Peumo, ello no altera la falta de motivación oportuna del demandante de haber pedido con la diligencia rauda y oportuna el desafuero de la demandada, por lo que no se altera lo analizado previamente.

En atención a lo ya razonado, en el entendido que el tribunal rechazará la solicitud de desafuero maternal, el resto de las argumentaciones y pruebas rendidas respecto de las cuales el tribunal se ha hecho cargo y analizado al efecto en su totalidad, en nada alteran todo lo ya razonado, motivo por el cual se omite un mayor análisis debiendo estarse al mérito de lo resuelto.

Finalmente, considerando que el empleador demandante fue totalmente vencido, considerando la naturaleza del servicio que presta, unido al hecho de estimar que sí presentó motivo plausible para litigar, no se le condenará al pago de las costas de la causa, debiendo cada parte soportar las propias.

En virtud de lo anteriormente razonable y expuesto y al tenor de lo señalado en los artículos 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 40, 159 N° 4, 162, 163, 171, 174, 201 y siguientes, 420, 446 y siguientes, 456, y demás pertinentes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I.- Que se **RECHAZA** la demanda de desafuero maternal laboral interpuesta por **Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins**, representada legalmente por Fabio Andrés López Aguilera, en contra de **Lizsing Nazareth Ayala Alcaíno**, todos ya individualizados, al no verificarse los supuestos para ello, y en consecuencia se desestima la posibilidad de autorizar al demandante a poner término a la relación estatutaria celebrada con la demandada.

II.- Que en consideración a que el empleador demandante fue totalmente vencido, pero estimándose que sí presentó motivo plausible para litigar, no se le condenará en costas, debiendo cada parte soportar las propias.

Una vez que quede ejecutoriada la presente sentencia, archívese.

Asimismo, ejecutoriada la presente sentencia, rija el plazo de un mes, para que las partes soliciten la devolución de la documentación incorporada al proceso, y que se mantiene en custodia del Tribunal, dejándose constancia de su devolución, bajo



apercibimiento de proceder a la destrucción de estos documentos, si no se solicitan en dicha oportunidad.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2° del Código del Trabajo y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

Regístrese y en su oportunidad archívense lo antecedentes.

RIT O-353-2019

RUC 19-4-0219771-7

Sentencia dictada por **CARLOS GAJARDO ORTIZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

//En Curicó, a veinte de diciembre de dos mil diecinueve, notifiqué la sentencia definitiva que antecede, por el estado diario del tribunal.

