

NOMENCLATURA: 1.[40]SENTENCIA  
JUZGADO: JUZGADO DE LETRAS DE CONSTITUCIÓN  
RIT: O-71-2022  
JUEZA: Mariela Alejandra Díaz Rojas  
CARATULADO: "SUPERMERCADO LA FAMA CON VARGAS"  
DEMANDANTE: Supermercado Mayorista La Fama Constitución S.A  
R.U.N: 99.530.900-9  
DEMANDADO: Viviana Valentina Vargas Morales  
R.U.T.: 18.425.233-3  
MATERIA: DESAFUERO MATERNAL COD. L079  
COSTAS COD. L021  
PROCEDIMIENTO: ORDINARIO  
INGRESO: 23 de diciembre de 2022

## SENTENCIA

Constitución, diecisiete de marzo de dos mil veintitrés.

VISTO Y OIDO:

PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes.- Que en esta causa RIT O-71-2022, RUC 22-4-0448642-3, seguida ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Constitución, intervienen como parte demandante **SUPERMERCADO MAYORISTA LA FAMA CONSTITUCIÓN SOCIEDAD ANÓNIMA**, sociedad del giro de su denominación, RUT. 99.530.900-9, representada por don **NELSON TOLEDO PAREDES**, cédula nacional de identidad N° 14.263.021-4, abogado, ambos domiciliados para estos efectos en calle Freire N° 753, Constitución, demandante asistido y patrocinado por el abogado **NELSON TOLEDO PAREDES**, Correo electrónico [abogado.nelsontoledop@yahoo.es](mailto:abogado.nelsontoledop@yahoo.es), con domicilio en calle Freire N° 753, Constitución; y como demandada doña **VIVIANA VALENTINA VARGAS MORALES**, trabajadora dependiente, cédula nacional de identidad N° 18.425.233-3 domiciliada en Departamento 103 Block 1338, calle Bicentenario 4 y su domicilio comercial, donde presta servicios en Supermercado La Fama, ubicado en calle Freire N° 753, ambos de la comuna de Constitución, asistida y patrocinada por los abogados doña **ERIKA VALDIVIA SOTO**, cédula nacional de identidad N° 12.910.428-7 y a **FERNANDO MAUREIRA ORELLANA**, cédula nacional de identidad N° 12.520.585-2, ambos abogados defensores laborales de la oficina de defensa laboral de Talca de la Corporación de Asistencia Judicial Región Metropolitana, con domicilio en Calle Portales 531, Constitución, forma de notificación correo electrónico [evaldivia@cajmetro.cl](mailto:evaldivia@cajmetro.cl) y [fmaureira@cajmetro.cl](mailto:fmaureira@cajmetro.cl), todo lo que consta de proceso.

SEGUNDO: Síntesis de la demanda, sus fundamentos de hecho y de derecho, y alegaciones. Que el demandante deduce acción laboral de desafuero maternal, en procedimiento ordinario en contra de la demandada, solicitando se



conceda su desafuero Maternal para poner término a la relación laboral con dicha trabajadora. Manifiesta que con fecha 1 de octubre de 2022 la empresa Supermercado Mayorista La Fama Constitución Sociedad Anónima procedió a contratar los servicios de doña Viviana Valentina Vargas Morales, mediante un contrato laboral a plazo fijo para en sección de perfumería reponedora y aseo, posteriormente mediante anexo de fecha 1 de diciembre del presente año, se estableció como función la de cajera, siendo ésta última la que realiza actualmente. Indica que el contrato de trabajo tiene como plazo de vencimiento el 31 de diciembre de 2022. Argumenta que los últimos días de noviembre del presente año, se toma conocimiento que la señorita Vargas Morales se encuentra embarazada. Añade que siendo la intención de su representada no prorrogar un contrato de trabajo a plazo fijo, ni menos aún transformarlo en contrato de plazo indefinido, una vez vencido el plazo estipulado en aquel, es que se procede a solicitar la autorización de desafuero maternal. Señala que en razón de lo expuesto, y para el caso que efectivamente estuviere embarazada se hace necesario solicitar a su S.S. por medio de esta presentación, la respectiva autorización judicial previa, para poner término al contrato de trabajo de doña Viviana Valentina Vargas Morales, por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo. Manifiesta que el artículo 174 del Código del Trabajo dispone lo siguiente *“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.”* A su vez, el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo señala que *“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato...”*. Agrega que la **EXCMA C SUPREMA** ha señalado que para que le sea exigible al empleador obtener la autorización judicial para poner término a un contrato de plazo fijo es menester que concurra **dos requisitos**, por una parte **que dicho plazo se encuentre pendiente y por otra que el estado de embarazo sea concedido** (Corte Suprema, 7 de mayo de 2003). Por todo lo anterior, se dan los supuestos exigidos por el legislador para conceder el desafuero de la doña Viviana Valentina Vargas Morales, debido a que el contrato bajo el cual ella presta sus servicios es de plazo fijo. Hace presente que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua en causa Rol 50-2010, sentencia dictada con fecha 3 de Septiembre de 2010 dispone *“4.- Que, en tal escenario, inamovible en sede de nulidad, razón tiene el actor al impugnar el fallo, toda vez que la expresión “podrá” que utiliza el inciso 1 del artículo 174 del Código del Trabajo, contrario al alcance que le atribuye la sentencia, tiene por objeto reforzar la idea que el juez laboral respectivo, sólo puede otorgar la autorización del desafuero, cuando la solicitud del empleador se sustente en las causales señaladas en los números 4 y 5 del*



**artículo 159** y en las del artículo 160 del Código del Trabajo; y, 5.- Que, entonces, acreditado que el contrato laboral fue suscrito **bajo la modalidad del plazo**, como ha quedado establecido, sin que en el juicio de desafuero se haya alegado ni demostrado la ocurrencia de algún hecho o circunstancia que lo hubiere mutado en indefinido, **correspondía y era procedente acceder a la demanda y, en consecuencia, autorizar el término del contrato**, luego, las exigencias que el fallo echa en falta, referidas en los motivos 9 y 11, no resultan atendibles, puesto que la ley no las contempla y tampoco, al no ser parte de la controversia, existía facultad para decidir a ese respecto y, al hacerlo, se ha efectuado una errónea interpretación de tales disposiciones, lo que resulta bastante para acoger el recurso, por la causal que se impetra. Indica que por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482, del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad intentado por la parte demandante y, en consecuencia, se anula la sentencia de diecinueve de marzo pasado, recaída en los autos Rit O-3-2010 del Juzgado de Letras de San Vicente de Tagua Tagua, la que se reemplaza por la que a continuación, pero separadamente, se dicta.” En consecuencia, corresponde que SS. conociendo de la presente acción, ratifique el vencimiento del contrato de la trabajadora indicada, y conceda la autorización judicial previa de desafuero maternal para poner término a la relación laboral. Finalmente y de acuerdo a lo expuesto y a lo dispuesto en los artículos 159 N° 4, 174, 201, 425 y siguientes, 446 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas que SS. Estime en derecho aplicar. Solicita tener por presentada la solicitud de desafuero en contra de doña Viviana Valentina Vargas Morales, ya individualizada, ratificando el plazo de vencimiento del contrato de trabajo suscrito por ella, conceder la autorización judicial y declarar el término de la relación laboral, con costas.

□ **TERCERO: Síntesis de la contestación de la demanda, sus fundamentos de hecho y de derecho, y alegaciones.** Que la demandada procede a contestar la demanda de autos, sobre desafuero Maternal, solicitando que ésta se rechacé en todas sus partes y con expresa condenación en costas, en atención a la relación circunstanciada de los hechos y antecedentes de derecho que expone. Respecto de la **EXPOSICION CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**. Indica que efectivamente se encuentre embarazada teniendo actualmente 14 semanas de gestación. Agrega que efectivamente las funciones para las que fue contratada consisten en desempeñarse como “Cajera y reponedora” en el establecimiento de la empresa demandante **Supermercado La Fama** ubicado en Freire N°753 de esta comuna. Añade que sin embargo, no es efectivo que hubiere comenzado a prestar estos servicios sólo a contar del 01 de Agosto de 2022. Señala que inicio sus funciones en febrero de 2022, mediante la suscripción de un contrato a plazo fijo, estableciéndose su vigencia hasta el 30 de agosto de 2022. Con posterioridad



a esa fecha se le instruyó que continuaría con sus funciones a contar del 01 de Octubre de 2022, permaneciendo el mes de septiembre en su domicilio. Así, con fecha 01 de octubre de 2022 suscribió contrato de trabajo, también a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2022. Hace presente que de esta forma, la empresa **SUPERMERCADO MAYORISTA LA FAMA CONSTITUCION S.A.**, utiliza una conocida dinámica de suscripción de contratos a plazo fijo, luego separa a la trabajadora durante un breve lapso para volver a contratarla –en su caso un mes-, con lo que consigue evitar que el contrato de trabajo adquiera la calidad de contrato de duración indefinida. Por lo anterior, viene en oponerse tenazmente a la pretensión del demandante de obtener autorización para proceder a su despido, por cuanto el único argumento que entrega la empresa para fundamentar su desafuero es el hecho de haberse suscrito un contrato a plazo fijo, invocando el último instrumento suscrito por las partes y soslayando la continuidad de la prestación por el periodo anterior señalado. Indica que evidentemente la empresa utiliza un artificio para atentar contra la estabilidad en el empleo de sus trabajadoras, entendiendo a su parecer que es más conveniente a los intereses de la empresa celebrar contratos a plazo fijo, luego mantener a la trabajadora separada un breve plazo para luego reiniciar la dinámica de suscripciones de contratos y anexos a plazo fijo. Añade que es útil además hacer presente, que las funciones que desempeña como cajera y reponedora, son funciones permanentes en el supermercado, forman parte de la esencia para la venta de los productos del establecimiento, por lo que sus funciones resultan necesarias y no son prescindibles u ocasionales. En el mismo orden de ideas, el UNICO ARGUMENTO invocado por la demandante es el hecho de existir entre las partes una relación laboral sujeta a un plazo, invocando aquél de fecha 01/10/2022, siendo a juicio de esta parte, la referencia únicamente a la naturaleza y duración del último contrato vigente entre las partes, insuficiente argumento para autorizar su despido, por cuanto si el espíritu del legislador hubiese sido que tratándose de mujeres embarazadas y amparadas por el fuero maternal, con contrato a plazo fijo, éste terminase de pleno derecho, no le hubiere entregado al Juez la “facultad” para autorizar o denegar el término del vínculo laboral. No puede entenderse que el Juez es un mero supervisor de la fecha estipulada en un contrato de trabajo para que proceda derechamente el desafuero, más aún en este caso, en que existen otros antecedentes que deberán ser ponderados por el Tribunal. Así, el Juez debe atender no sólo a la naturaleza del contrato, sino a otros elementos que justifiquen la absoluta prescindencia de la trabajadora, en atención a los bienes jurídicos que se encuentran involucrados en la institución del fuero maternal. En cuanto a los **ANTECEDENTES DE DERECHO**, señala que respecto a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan ésta demanda y sustentan su pretensión, se referirá a ellas, sin perjuicio del principio iura nobis



curia, y para el solo efecto de ilustrar a US., su perspectiva legal de la pretensión procesal que sustento en esta presentación. Señala que el artículo 174 del Código del Trabajo a señalado 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.”* Hace presente que la institución del fuero maternal tiene como objetivo primordial la protección del niño que está por nacer y su resguardo durante los primeros meses de vida, por lo que de acoger la demanda presentada estaría vulnerando no sólo la normativa laboral vigente, sino también los principios consagrados constitucionalmente que rigen esta materia. Además la expresión **“podrá”** que utiliza el artículo 174 del Código del Trabajo, manifiesta que el juez tiene una facultad que debe ejercerse con plenitud, ya que en los casos de desafuero maternal están involucrados intereses que van más allá de una simple relación laboral y de una simple estipulación contractual cuanto a otorgar a ésta una vigencia precisa y determinada. Manifiesta que de acuerdo al mérito de lo que se ha expuesto, resulta pertinente tener a la vista el razonamiento contenido en sentencia definitiva dictada recientemente por este Tribunal del Trabajo de Talca con fecha **25 de Octubre de 2019**, en causa Rit O-214-2019, que en su considerando Cuarto señala: “Que la sola constatación de la pretensión de la demandante permite establecer que el presente juicio no es uno por despido, sino que uno para obtener la autorización para quitar el fuero de la trabajadora, lo que necesariamente debe llevarnos a concluir que la causal de despido que se invoca como fundamento no es la única cuestión fáctica y jurídica a analizar para resolver esta controversia. Lo anterior, asimismo, debe llevarnos a establecer que el conflicto debe involucrar otros elementos facticos o jurídicos que debieron ser planteados por quien tiene interés en que se autorice el despido. Se trata de que el tribunal prive a la trabajadora del fuero que le concede el artículo 201 del Código del Trabajo. Esta norma se encuentra inserta dentro de las normas sobre protección a la maternidad y la vida familiar, de los artículos 194 y siguientes del referido texto legal, regla que señala que durante el periodo de embarazo y hasta un año después expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso posnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará del fuero y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del código ya señalado. Esta última norma legal señala 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 conceder la en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 de las del artículo 160, todos del Código del Trabajo. Resulta así necesario establecer, en primer lugar, cual es la naturaleza



jurídica y el alcance de la institución del fuero laboral, y en especial, del fuero maternal. La doctrina laboral y la jurisprudencia han asentado la idea de que el fuero es una medida de protección para trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y que estando en situación de vulnerabilidad, se protege con la conservación del cargo o puesto, sujetando la terminación del contrato a la necesidad de obtener una autorización judicial previa para poner término al contrato. En específico, el fuero maternal resulta ser una medida de protección para la madre trabajadora, en razón de su especial condición de maternidad, con la finalidad de proteger su estabilidad en el empleo y asegurar contar con los ingresos económicos que hagan posible su manutención durante su estado embarazo y durante el primer tiempo de crianza de la niña o el niño. Si el fuero maternal es un mecanismo de protección en razón de la maternidad y la protección del niño o niña, resulta necesario concluir que el análisis de una autorización requiere considerar no sólo la configuración de la causal determinó el contrato sino que además, los antecedentes que ameriten soslayar la protección que, en principio, la ley le ha concedido a la trabajadora, porque la autorización aparece así como una situación excepcional y extraordinaria frente a la condición especialmente protectora del fuero maternal”. Señala que en mérito de lo expuesto y de lo establecido, en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes; en los artículos 174, 201 ambas normas del Código del Trabajo y demás normas jurídicas aplicables, solicita tener por contestada demanda de desafuero laboral, no dando lugar a ésta en virtud de lo antecedentes detallados en lo principal de esta presentación. Todo ello con expresa condenación en costas.

□**CUARTO: El llamado a conciliación y su resultado.** Que en la audiencia preparatoria de fecha 25 de enero de 2023, 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. por lo que se tienen por frustrada.

En igual sentido, con fecha 1 de marzo de 2023, en audiencia de juicio, el tribunal vuelve llamar a las partes a conciliación, la que no se produce.

**QUINTO: De la existencia de convenciones probatorias y de los hechos no controvertidos:** Que al no prosperar el llamado a conciliación entre las partes, en la audiencia preparatoria se arribó a las siguientes convenciones probatorias:

- 1.- Que, las funciones de doña Viviana eran las de cajera – reponedora.
2. Que su empleador es Supermercado Mayorista La Fama Constitución S.A. y su lugar de trabajo está ubicado en calle Freire 753 de esta ciudad.
3. Que, la trabajadora se encuentra efectivamente embarazada.

**SEXTO: De la existencia de los hechos a probar:** Que al no prosperar el llamado a conciliación entre las partes, 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 jurídica y/o legal de la relación contractual que une a las partes de este juicio y fecha de inicio de los servicios prestados por la demandada a la demandante. Hechos que constituyan dicha relación, estipulaciones contractuales y duración de la misma.

2. Procedencia de declarar la ratificación del término de contrato de la trabajadora del desafuero laboral solicitado y de poner término a la relación laboral entre demandante y demandada.

3. Efectividad de existir necesidad de prescindencia de los servicios de la trabajadora demandada. Hechos y circunstancias que así lo demuestren.

**SÉPTIMO: Prueba rendida por la parte demandante.** Que, sin perjuicio de la regla de distribución de prueba conforme al artículo 454 N° 1 del C. del Trabajo, que se cumplieron para todos los efectos legales, y sólo para efecto de ordenar la redacción de la presente sentencia definitiva, la parte demandante rindió en juicio la siguiente prueba:

**A.- DOCUMENTAL:** Se incorporó mediante lectura resumida, los siguientes documentos:

1.- Examen de doña Viviana Vargas Morales orden 03105649, emitido por Centro de Salud Familiar de Constitución, de fecha 2 de diciembre del 2022.

2. Contrato de trabajo celebrado entre ambas partes de este juicio, de fecha 1 de octubre del año 2022.

**B.- TESTIMONIAL**

A su vez, la demandante se hizo valer de la declaración en estrados de los siguientes testigos:

1.- Doña **CAMILA FERNANDA VALERIA URBINA**, trabajadora dependiente, cédula nacional de identidad N° 18.894.551-1, nacida en constitución, fecha de nacimiento 1 de octubre de 1994, 28 años de edad, domiciliada en Altos de Chacarillas, calle Los Lingues n° 1373, comuna de Constitución, Administradora de Supermercado La Fama.

2. Doña **KARINA SOLEDAD DE LA HOZ GARRIDO**, cédula nacional de identidad N° 18.029.528-3, nacida en constitución, fecha de nacimiento 17 de junio de 1993, 29 años de edad, domiciliada en Las Araucarias N° 1080-E Departamento 603, comuna de Constitución, Encargada de Recursos Humanos de Supermercado La Fama.

3. Doña **CONSTANZA TABITA HENRÍQUEZ SALDAÑA**, trabajadora dependiente, cédula nacional de identidad N° 17.901.366-5, nacida en constitución, fecha de nacimiento 7 de febrero de 1992, 31 años de edad,



domiciliada en Chacarillas pasaje 12, casa sin número, comuna de Constitución, Jefa de Cajas de Supermercado La Fama.

Quienes previamente juramentadas declaran al tenor de las preguntas realizadas. Cuya declaración consta íntegramente en registro de audiencia de audiencia de juico de 1 de marzo de 2023.

**OCTAVO:** Que la parte demandada a fin de acreditar los fundamentos de sus alegaciones se valió de la siguiente prueba:

**A.- DOCUMENTAL:** Se incorporó mediante lectura resumida, los siguientes documentos:

1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2022, suscrito por las partes.

2. Set de liquidaciones de sueldo de los meses de febrero, mayo, junio, julio, agosto, noviembre y diciembre del año 2022.

**B.- CONFESIONAL.**

La parte demandada se hizo valer de la declaración en estrados en prueba confesional del propio demandante **SUPERMERCADO MAYORISTA LA FAMA CONSTITUCIÓN S.A.**, representada por doña **LAURA MARCELA PRADO REYES**, cédula de identidad N° 20.041.459-9, nacida en San José de Costa Rica, fecha de nacimiento 19 de octubre de 1989, 33 años de edad, domiciliada en Pasaje Pan de Azúcar N°1940, Villa Verde, Constitución, Administradora. Quien previamente juramentada declara al tenor de las preguntas realizadas. Cuya declaración consta íntegramente en registro de audiencia de audiencia de juico de 1 de marzo de 2023.

**C.- TESTIMONIAL**

A su vez, la demandada se hizo valer de la declaración en estrados de los siguientes testigos:

1.- **KARINA PATRICIA MÉNDEZ MORALES**, cédula de identidad N° 17.907.130-4, nacida en Santiago, fecha de nacimiento 3 de septiembre de 1989, de 33 años de edad, cajera, domiciliada en Junquillar S/N, Constitución camino a Putú.

Quienes previamente juramentados declararon al tenor de las preguntas realizadas. Cuya declaración consta íntegramente en registro de audiencia de audiencia de juico de 1 de marzo de 2023.

**D.- EXHIBICIÓN DOCUMENTOS:**

Que la parte demandada solicita a la parte demandante Supermercado Mayorista La Fama Constitución S.A. exhiba, lo siguiente:

Registro de asistencia de Supermercado Mayorista La Fama Constitución de febrero a diciembre del año 2022. Asimismo,

Señala que no existe libro de asistencia ni ningún otro tipo de registro de asistencia en dicho Supermercado.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VYHJXEYNYVG



**NOVENO: Del desarrollo de juicio, observaciones a la prueba y citación a notificación de sentencia.** Que el juicio se realizó en audiencias de fecha 1 de marzo de 2023, oportunidad en la cual, las partes incorporaron y rindieron su prueba, luego de lo cual, efectuaron sus observaciones a la prueba, procediendo el tribunal conforme al art. 457 del C. del Trabajo, a citar a las partes a notificación de sentencia con ésta fecha.

**EN LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Consideraciones generales en relación a la prueba.** Que respecto a los principios en materia probatoria del procedimiento laboral y su control, es importante señalar que en un sistema procesal es muy importante entender cuáles son los principios que deben concurrir y cómo juegan armónicamente para entender si es coherente y, además, si podemos ver respaldado su funcionamiento en el momento cultural que vive una determinada sociedad. Ello es importante dado que por muchos esfuerzos que nosotros hagamos, los sistemas legales por sí solo no van a educar a la gente y a influir en un cambio en sus formas de comportamiento. En este sentido, en materia probatoria en el proceso laboral hay cuatro artículos que son los que conforman la obra gruesa del sistema en materia probatoria y, podríamos decir, de todos los sistemas orales modernos. En primer lugar, tenemos el artículo 425 del Código del Trabajo, que nos dice que los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de inmediación, impulso procesal, de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Todas las actuaciones serán orales, salvo las expresamente contenidas en esta ley. Por otra parte, el artículo 456, también muy importante, íntimamente asociado con la oralidad, la concentración, la inmediación y contradictoriedad, nos dice que el tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Además, nos señala cuáles son los elementos que integran la sana crítica para los efectos de efectuar la valorización de la prueba.

Ahora bien, en la regulación del procedimiento en el Código del Trabajo no apreciamos la fijación de un estándar probatorio, en este punto se debe recordar que el único estándar probatorio que nosotros tenemos contemplado en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra en el proceso penal bajo la fórmula de más allá de toda duda razonable. En el procedimiento laboral al no regir el estándar de más allá de toda duda razonable, debería regirnos por el de la prueba preponderante, que constituye la regla general en la materia civil. Otro punto interesante de dejar asentado es que la Constitución Política de la República dice claramente, que corresponde al legislador regular la forma en la cual debe desarrollarse un debido proceso, por lo que es obvio que esos parámetros deberían ser establecidos por la ley y no a través de fallos. Sin embargo,



cualquiera que sea el estándar probatorio debe dársele un alcance de carácter objetivo y no un significado meramente subjetivo, de manera que no permanezca en el plano interno del juez y por ello no sea posible de ser controlado.

Así las cosas se debe exigir que el fallo demuestre fundadamente la concurrencia de elementos suficientes de prueba conforme con el respectivo estándar para entender que está probado un hecho. Ahora, lo más importante de tener presente en este sistema probatorio inspirado por la oralidad, el contradictorio, la inmediación y la concentración que conduce a la aplicación de la prueba racional o de la sana crítica es que entendamos cuáles son los controles que existen respecto de la sana crítica; dado que, si ella no tiene control, en la realidad nos encontraríamos ante un sistema de la libre convicción. En materia laboral, asociado al control de esta sana crítica por medio de la fundamentación de la sentencia, se señala en el artículo 459 número 4°, que la sentencia definitiva debe contener, el análisis de toda la prueba rendida respecto de los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación. Así las cosas las sentencias tienen que emanar de un debido proceso; y para que emanen de un debido proceso es esencial que las partes puedan rendir prueba, pero la prueba se inserta dentro de un debate. En consecuencia, respecto de la prueba que se rinda dentro del proceso, todos tienen derecho a ofrecerla y rendirla, y la otra parte a controvertirla. Derecho que en el caso de marras no se vio mermado aportando las partes prueba a fin de fundamentar y acreditar sus dichos.

Ahora bien esta sentenciadora considera que el proceso se tiene que construir sobre la base de la realidad, y esta es generada por la prueba que ofrecen y rinden las partes, y cuyo derecho está garantizado en razón del debido proceso. En el caso de marras las partes del juicio aportaron medios de convicción a fin de acreditar los fundamentos fácticos de sus pretensiones, y en base a esa prueba se realiza el análisis de rigor.

A mayor abundamiento, con el fin de resolver la controversia, se debe analizar cuál de las partes tiene el peso de la prueba en las cuestiones antes indicadas. Así las cosas y por expresa hipótesis normativa jurisprudencial es el demandante quien debe probar los hechos constitutivos de la procedencia de la solicitud de desafuero el empleador quien está obligado a probar que se dan todas las condiciones fácticas para solicitar la autorización al tribunal y que no se vulnera ningún derecho a la maternidad.

**SEGUNDO: 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, éstas 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 a esta Sentenciadora, 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, lo que importa considerar la multiplicidad, la concordancia, gravedad y conexión de los medios de convicción, 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 existe una relación laboral, bajo vínculo de subordinación y dependencia, que se inicia desde el 01 de Agosto de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, pero también se estableció en juicio que inicio sus funciones en febrero de 2022, mediante la suscripción de un contrato a plazo fijo, estableciéndose su vigencia hasta el 30 de agosto de 2022. Lo que se establece con la prueba documental, confesional y testimonial.

2.- Que efectivamente las funciones para las que fue contratada consisten en desempeñarse como “Cajera y reponedora” en el establecimiento de la empresa demandante **Supermercado La Fama** ubicado en Freire N°753 de esta comuna.

3.- Que efectivamente las funciones de cajera y reponedora, son funciones permanentes en el supermercado, forman parte de la esencia para la venta de los productos del establecimiento.

4.- Que la trabajadora a la fecha se encuentra embarazada, lo que fue informado por ella a la empresa en fecha indeterminada de fines de noviembre de 2022. Se acompañó certificado de examen médico emitido por CESFAN Chacarillas de fecha 2 de diciembre de 2022.

5.- Que efectivamente una vez conocido su embarazo comenzó a desarrollar funciones exclusivamente de cajera.

6.- Que el contrato que unía a las partes era de plazo fijo.

7.- Que actualmente la trabajadora demandada sigue desarrollando funciones bajo vínculo laboral con la demandante.

8.- Que no se verifican los supuestos que hacen procedente autorizar judicialmente el desafuero maternal solicitado.

Todo lo anterior se da por acreditado conforme al mérito de la revisión y análisis de la totalidad de la prueba rendida en el proceso, al tenor del extenso detalle y descripción que se realizará en los considerandos siguientes de ésta



sentencia definitiva y sin perjuicio, de los demás hechos que se den por establecidos o acreditados en los considerandos siguientes de esta sentencia.

**TERCERO: Calificación jurídica en relación a los hechos acreditados.**

Cabe indicar que el artículo 201 inciso 1° del Código del trabajo, establece que durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código Laboral, es decir, a fuero laboral. Que en el caso de marras se ha ejercido demanda de desafuero maternal conforme al artículo 174 del Código del Trabajo el cual establece que *“en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización judicial 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 del Código del Trabajo**”*. De lo anterior se concluye, que el tribunal debe determinar si es posible o no conceder la acción de desafuero establecida en el artículo 174 del Código del Trabajo respecto a la trabajadora que se encuentra sujeta fuero maternal. Para ello, la demandante ha fundado su acción en que el desafuero corresponde acogerlo en a un sustento fáctico, a saber: **i) que el contrato celebrado es de plazo fijo**; caso en el cual, la mencionada autorización judicial previa, deberá solicitarse durante la vigencia del contrato a plazo fijo.

Que aún mas 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) se debe considerar a juicio de esta sentenciadora lo ya tantas veces mencionado por la jurisprudencia, que la maternidad se encuentra resguardada a través de diversos instrumentos internacionales, los cuales son directamente reconocidos en virtud del artículo 5 inciso 2° de la Constitución Política de la República, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948; artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en la misma asamblea en el año 1966; apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y en aquél que se refiere específicamente a la protección de la maternidad, esto es, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. Que así las cosas aquella protección entonces es recogida en nuestra legislación



en diferentes normas de orden constitucional (artículo 1 incisos segundo y tercero y los números 1, 2 y 16 de la Constitución Política de la República) y luego legal en el artículo 201 del Código del trabajo que establece el fuero maternal disponiendo que no puede ser despedida la madre sin autorización judicial. En ese sentido, 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. Es en ese contexto de normas que la Excelentísima Corte Suprema ha establecido que la correcta interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo es que este utiliza la expresión “podrá”, que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, 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 las objetivas. (de manera ejemplar se puede citar los fallos roles de unificación de jurisprudencia SCS 12051-2013 de 22 de abril de 2012; SCS 14140-2013 de 6 de mayo de 2013; SCS 19354-2014 de 9 de abril de 2015; y de manera más reciente en los fallos roles SCS 18672-2019 de 27 de abril de 2020 y SCS 23161-2019 de 08 de junio de 2020). Esta tesis ha sido la que se ha sostenido inamoviblemente por la Excelentísima Corte Suprema, tesis a la que esta magistratura adhiere, y es la que se encuentra vigente incluso de manera muy reciente en fallo dictado el 9 de febrero del 2021 en causa ROL N°15687-2019, en cuanto se indicó: “**Octavo:** *Que, en consecuencia, al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Carta Fundamental, que consagra el nominado “bloque de constitucionalidad.”* 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, en particular, la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a su término, 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.

**CUARTO: De la existencia de la relación laboral entre el demandante y la demandado, sus funciones, jornada, lugar de prestación de servicios y remuneración.** Que según lo señalado por el artículo 7° del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados. A partir de la definición anterior se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios. Así las cosas a partir de los argumentos planteados por ambas partes en la demanda y contestación de esta y de los medios de convicción aportados ha quedado acreditado que entre las partes de este juicio existió un relación laboral, en los términos del artículo 7 del código del ramo.

Que lo primero que el tribunal dio por establecido es que efectivamente existió y existe una relación laboral, bajo vínculo de subordinación y dependencia, que se inicia desde el 01 de Agosto de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, pero también se estableció en juicio que inicio sus funciones en febrero de 2022, mediante la suscripción de un contrato a plazo fijo, estableciéndose su vigencia hasta el 30 de agosto de 2022 y que efectivamente las funciones para las que fue contratada consisten en desempeñarse como “Cajera y reponedora” en el establecimiento de la empresa demandante **Supermercado La Fama** ubicado en Freire N°753 de esta comuna. Con horarios y remuneraciones que se especifican en el contrato acompañado en autos. Que efectivamente el contrato de trabajo es a plazo fijo. Lo anterior se da por probado tomando en consideración las convenciones probatorias de ambas partes, el mérito del propio contrato de trabajo, en donde consta lo indicado.

Sin perjuicio de ello, del tenor de la declaración en estrados del representante legal de la demandante doña **Laura Prado Reyes** que indica que ella trabaja en dicho supermercado desde el año 2018, indica que la demandada trabajo con anterioridad desde febrero de 2022, que se necesitan de 6 a 7 cajeras aunque solo 1 está contratada bajo la modalidad de contrato indefinido, que de los meses de septiembre a diciembre es cuando necesitan más personal porque aumentan las ventas, que en periodo de bajas ventas necesitan a lo menos 5 cajera, que se trabaja por necesidad de ventas, que en los meses de verano no son buenas las ventas porque no cuentan con patente de alcohol, que no tienen mucho personal de planta fija, que ahora ( es decir mes del juicio<sup>9</sup> hay



aproximadamente 82 trabajadores, que los meses más bajos en venta son de mayo a agosto. Lo interesante de esta declaración es que la demandada fue contratada precisamente en el periodo de ventas más bajas. Esta declaración es concordante con lo señalado por las testigos doña **Camila Fernanda Valeria Urbina**, quien indica que La demanda fue contratada de febrero a agosto de 2022 y luego de octubre a diciembre de 2022, que en verano las ventas disminuyen pues no cuentan con patentes de alcohol, que con las ventas bajas también baja el personal contratado, que en diciembre habían contratado 99 trabajadores y que hoy solo cuentan con 82, que la demandada luego de conocer su estado de embarazo solo trabaja en caja, que en el área de caja actualmente hay 9 cajeras, de las cuales solo 1 tienen contrato indefinido, que los meses de mayo a agosto son meses de bajas ventas, que en los meses de bajas ventas hay entre 6 a 7 cajeras. Doña **Karina Soledad De La Hoz Garrido**, por su parte indica que en el mes de agosto no se le renovó el contrato a la demanda porque se redujo el personal, y que se reincorpora en octubre porque la demandada solicitó trabajo, que en temporada alta se contrata más personal, señala que Viviana( la demandada) esta trabajando en caja, y que hay 9 cajeras, que solo una de ellas esta con contrato indefinido, indican que en diciembre tenían entre 98 y 99 trabajadores y que hoy son 82, que no sabe porque no le renovaron el contrato en septiembre cuando desde agosto era en mes en que venía la temporada alta. A su turno doña **Constanza Tabita Henríquez Saldaña**, señala que la demandada trabaja en la actualidad en caja y que trabaja en el supermercado desde febrero de 2022, que desde el mes de octubre está en la caja, que el contrato era hasta diciembre y que en enero se ve si se contrata esto 'porque disminuyen las ventas, que actualmente hay 9 cajeras y solo una contratada indefinidamente. Así las cosas más el testimonio de doña **Karina Patricia Méndez Morales**, por la demandada quien indica que la demandada trabaja desde febrero de 2022 en el supermercado, que en octubre la contrataron nuevamente a plazo fijo, que es habitual que contraten a plazo fijo y que dejen a los trabajadores 1 mes fuera para luego volver a contratarlos, que a ella le dijeron lo mismo que a la demandada, que tenía que estar 1 mes fuera, señala que funcionan 10 cajeras a full time y 4 a part time, que 9 cajeras son el mínimo; a quedado demostrado en juicio que la demandada se desempeña como cajera y que ingreso a trabajar en el mes de febrero de 2022, que incluso fue contratada en periodo de ventas bajas. Todo lo cual es concordante con los antecedentes aportados y si bien la testimonial aporta elementos adicionales, tales como que su fecha de ingreso fue anterior ello ya no se condice con el propio contrato de trabajo firmado por ella, en donde se establece un periodo laboral menor y a plazo fijo.





**QUINTO: Del actual fuero maternal de la trabajadora.** Que otro hecho establecido en la causa, es que efectivamente la demandada goza de fuero maternal, a consecuencia que a la fecha se encuentra embarazada. Aquello, se desprende como un hecho pacífico de la causa con el mérito de la tercera convención probatoria establecida por las partes, conjuntamente con el mérito del certificado médico emitido por el CESFAM Chacarillas, de fecha 2 de diciembre de 2022, que en lo pertinente da por establecido el estado de embarazo de la actora a esa fecha, contando con 14 semanas de gestación. Lo anterior igualmente corroborado con la prueba confesional y a través de la declaración en estrados de los testigos. Así, 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.

**SEXTO: De la improcedencia del desafuero maternal.** Que conforme al mérito del proceso, no se verifican los supuestos para acoger la petición de desafuero maternal pedido, no se verifican los elementos objetivos -conforme el real naturaleza de la relación laboral- tampoco se producen los elementos subjetivos que permitiesen el tribunal configurar la necesidad de poner término a esta relación laboral, entre otras cosas, como se analizara.

Que a juicio de esta sentenciadora en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo se debe ponderar las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable y no solo se debe limitar a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de término de contrato de trabajo invocada en la demanda, esto es, el vencimiento del plazo acordado por las partes. Sabiendo que un contrato a plazo fijo es aquella convención cuya duración en el tiempo se encuentra expresamente determinado de la forma y por el tiempo máximo dispuesto por la ley, ello no puede ser el único presupuesto. Por lo anterior, y conforme a la tesis vigente, cabe analizar si procede o no acoger la acción impetrada conforme al presupuesto en el cual se basa la demanda, todo en relación a los hechos acreditados. Pues bien, a juicio de esta sentenciadora el hecho de encontrarse sujeta la trabajadora a un contrato de plazo fijo, aquello no es antecedente que por sí solo amerite acoger la demanda, por cuanto el tribunal debe ponderar otros antecedentes que pueden ser vertidos en juicio, considerando que existe una colisión de derechos entre los derechos derivados de la maternidad (los cuales tienen como finalidad proteger a la madre y al niño está por nacer o recién nacido) y el derecho del empresario a organizar la empresa (al querer hacer respetar el plazo pactado en el contrato de trabajo). En ese orden de ideas, en una interpretación teleológica de la legislación, tomando en cuenta el bloque de constitucionalidad, se puede concluir que los derechos que se derivan de la protección a la maternidad, entendiendo que esta tiene como objetivo final y primordial proteger la vida y la salud del que está por nacer, son derechos





fundamentales de mayor importancia para el legislador que el derecho del empresario a organizar su empresa, es por esta razón que se ha establecido el fuero maternal -al ser una excepción a la regla general de que el empleador puede poner término al contrato de trabajo sin autorización previa- y se ha determinado que el empleador debe requerir la autorización judicial del juez, quien será entonces el que determine y pondere los antecedentes del caso.

Que de los hechos acreditados en juicio no existe ningún antecedente que permita estimar que deba desaforsarse a la madre y consecuentemente dejar sin protección al niño que está por nacer o recién nacido, como lo podría ser a modo meramente ejemplar algún peligro abstracto a la salud de la madre o del niño que esté por sobre la protección que le otorga la estabilidad laboral del fuero a la madre; algún antecedente económico de una envergadura tal que pudiera ameritar desproteger laboralmente a la madre – dejar sin fuero maternal- y consecuentemente al niño; o cualquier otra circunstancia o antecedente que permita entender que deba menguar el derecho fundamental de protección a la maternidad por sobre el derecho del empresario. Sobre todo considerando esta sentenciadora que la trabajadora fue contratada en periodo de bajas ventas, que se necesita de forma permanente y continua la función de cajera en el supermercado y que en la actualidad existen 9 cajeras trabajando y solo una está contratada indefinidamente. Por lo anterior, la argumentación para solicitar el desafuero será rechazada, como se dirá en la resolutive.

**SÉPTIMO:** Que, a mayor abundamiento es importante señalar que el artículo 194 del Código del Trabajo señala que respecto de la regulación de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. En consecuencia, cabe concluir que la trabajadora demandada está protegida por el fuero maternal por todo el lapso que dispone el artículo 201 del Código del Trabajo.

Que como ya se dijera y en esta misma línea argumentativa se debe al momento de resolver analizar los elementos que configuran los supuestos para un desafuero maternal, por lo que se deben ponderar elementos objetivos (como lo es el contrato a plazo fijo) y subjetivos para su procedencia. El elemento objetivo, a razón del término de la llegada del plazo acordado, sin perjuicio que no se aclara el motivo de la contratación de la trabajadora al tenor del último contrato, toda vez que en juicio quedo establecido que ella fue contratada en el mes de



febrero a agosto de 2022, meses más bajos de ventas y por otro lado la función de cajera es necesaria y fundamental en el desarrollo de la actividad, dejando claro en estos autos que en periodo bajo se necesitan al menos 6 a 7 cajeras y en temporada alta de 9 a 10 cajera; sin considerar que curiosamente solo 1 cajera esta contratada de forma indefinida; esto según lo ya expresado en párrafo y considerando anteriores. Respecto del elemento subjetivo del empleador a fin de determinar su real y efectiva intención de haber concluido o desear concluir el vínculo laboral señalar, que de lo antecedentes expuesto por la demandante en su libelo se concluye que tomaron conocimiento de situación de embarazo de la trabajadora demandada en el mes de noviembre del 2022, pese a lo anterior, sólo se ha solicitado el desafuero maternal mediante la presentación de la demanda con fecha de 23 de diciembre del 2022, demanda que fue notificada con fecha de 04 de enero del 2023, es decir, 1 mes y 9 días aproximadamente después de que la demandante tomó conocimiento del fuero que le asistía a la demandada. Por lo expuesto, llama la atención a esta sentenciadora la pasividad de la demandante, tendiendo presente, por un lado, que la relación contractual concluía el 31 de diciembre de 2022, llama la atención también el hecho que la trabajadora comunicó en noviembre de 2022 su estado de embarazo, 1 mes antes del término de la relación contractual, ahora bien otra cuestión que a esta sentenciadora le parece interesante es el hecho de que el proceder de la empresa o la dinámica de suscripción de contratos a plazo fijo y luego separar a la trabajadora durante un breve lapso de tiempo para volver a contratarla –en el caso un mes-, como se indicó en la prueba testimonial, puede pensarse que se realiza esto como forma de evitar que el contrato de trabajo adquiera la calidad de contrato de duración indefinida. Todo lo anterior, no solo refleja una inactividad procesal de la parte demandante, sino que una forma de operar a nivel empresarial que debe entenderse como una ausencia de una real intención de haber pretendido desafuero a la trabajadora, de modo tal que aquella vinculación que en principio surgió como de carácter temporal o transitorio, derivara por el transcurso del tiempo en una vinculación estatutaria de naturaleza distinta, como puede ser la indefinida. Así las cosas, por todo lo expuesto en párrafos anteriores, esta sentenciadora, concluye que no se verifican los supuestos para configurar el desafuero maternal pretendido, ya que, 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, ni tampoco concurre elemento subjetivo que importa verificar la real intención del empleador de lograr el desafuero maternal de la demandada y siendo

**OCTAVO:** Que finalmente a criterio de esta sentenciadora es importante reiterar que el artículo 174 del código del ramo al establecer la expresión “podrá”



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VYHJXEYNYVG

reconoce con claridad que la ley al juez laboral le concede la potestad o facultad 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, se debe examinar los antecedentes incorporados en la causa, 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.

**NOVENO: En cuanto a las consecuencias del rechazo de la demanda.**

Que teniendo en consideración lo razonado, el fuero que ampara a la trabajadora y que está actualmente está desempeñando sus funciones como cajera percibiendo la remuneración correspondiente, se estará a esto y no se hará referencia a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174 del Código del Trabajo.

**DECIMO: De las restantes pruebas que no alteran lo razonado.** Que siendo deber del juez laboral analizar la totalidad de la prueba rendida en juicio, lo cierto es que existe prueba rendida en juicio que no altera en nada lo razonado, como las liquidaciones de sueldo de la trabajadora. En efecto, el hecho que no se probó en la especie, el fundamento de la acción reclamada, tampoco se probó la necesidad de desafuero, obliga a desestimar un mayor análisis de los demás supuestos, debiendo rechazar la demanda íntegramente.

Que la prueba rendida e incorporada en estos autos, se analizó de conformidad a las reglas de la sana crítica, esto es, no contradiciendo los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, lo que importa tomar especialmente en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de los medios de convicción que las partes aporten al proceso y valorarlos de forma tal, que su examen conduzca lógicamente a una conclusión que permita el pleno convencimiento de esta sentenciadora, como ha ocurrido en la especie.

Que habiéndose el tribunal hecho cargo de las diversas argumentaciones planteadas por las partes, y habiéndose analizado en su totalidad la prueba rendida por todas las partes, motivan estar al mérito lo ya ampliamente analizado y razonado, sin necesidad de emitir mayores pronunciamientos por ser inoficioso aquello.

**DÉCIMO PRIMERO: DE LAS COSTAS.** Del mismo modo y en lo concerniente a las costas, se estima que ambas partes tuvieron motivo plausible para litigar, motivo por el cual no habrá condena en costas, debiendo cada parte soportar sus propias costas.



En virtud de lo anteriormente razonable y expuesto y al tenor de lo señalado en los artículos 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 40, 63, 73, 159 N° 4, 162, 163, 171, 172, 174, 194, 201 y siguientes, 420, 425, 432, 446 y siguientes, 453, 456, 459 y demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 1 incisos segundo y tercero, 5 inciso 2°, y los números 1, 3 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo y demás normativa aplicable en la especie **SE RESUELVE:**

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda de desafuero interpuesta por **SUPERMERCADO MAYORISTA LA FAMA CONSTITUCIÓN SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por don **NELSON TOLEDO PAREDES**, en contra de doña **VIVIANA VALENTINA VARGAS MORALES**, todos ya individualizados; y, en consecuencia, no se autoriza, se desestima la posibilidad de autorizar al demandante a poner término al contrato de trabajo celebrado con fecha 1 de octubre de 2022.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

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-71-2022**

Dictó doña **MARIELA ALEJANDRA ROJAS DIAZ**, Juez Suplente del Juzgado de Letras de Constitución.

En Constitución, a diecisiete de marzo de dos mil veintitrés, notifique la sentencia definitiva que antecede por estado diario. MRD



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: VYHJXEYNYVG

