

Procedimiento	:	Ordinario
Materia	:	Desafuero Maternal
Demandante	:	Corporación Educacional Millaray Del Sol
Demandado	:	Whitney Macciel Brigget Monteza Mendoza
RIT	:	O-109-2020
RUC	:	20- 4-0248379-3

San Miguel, uno de abril de dos mil veintiuno.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que Claudia Gallardo Calderón, abogada, en representación de **Corporación Educacional Millaray del Sol**, persona jurídica del giro educacional, ambas con domicilio para estos efectos en Av. Providencia N°1208, oficina 1607, comuna de Providencia, interpone demanda de desafuero maternal en procedimiento de aplicación general en contra de **Whitney Macciel Brigget Monteza Mendoza**, docente de aula, domiciliada en Canete N°7714, comuna de La Granja, con el objeto que se le autorice a poner término al contrato de trabajo de la demandada basado en la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

Fundando su pretensión señala que con fecha 10 de abril del 2019, contrató a la demandante para prestar servicios de Docente de Aula en el establecimiento educacional Corporación Educacional Millaray del Sol, estipulándose que su contratación era como reemplazo de la docente Claudia Andrea Núñez Quiroz, quien a esa fecha se encontraba haciendo uso de licencia médica desde el 25 de febrero de 2019, estableciéndose en la cláusula séptima que la duración del contrato de trabajo suscrito se extendía solo por el periodo de ausencia de la profesional a quien la trabajadora reemplazaba.

Señala que el día 28 de junio de 2019, la trabajadora hace entrega de un certificado emitido por Clínica Vespucio denominado “Evaluación del inicio de gestación”, el cual daba cuenta de un embarazo de 6 semanas, con fecha probable de parto para el día 20 de febrero de 2020.



Indica que la trabajadora reemplazada, Claudia Núñez, retorno a sus labores luego de sus licencias médicas el día lunes 19 de agosto de 2019 y la trabajadora reemplazante ese mismo día comenzó hacer uso de licencia médicas continuas, las que se han extendido hasta la fecha de interposición de esta demanda, actualmente se encuentra con licencia prenatal que se inicio el día 14 de enero de 2020, sin que se pudiera poner término al vínculo laboral por no contarse con autorización judicial debido al fuero maternal que le asiste.

Afirma que no le es posible continuar con la vigencia de la relación laboral con la demandada ya su contrato era de reemplazo pudiendo asimilarse a uno de plazo definido, conforme explica y detalla dándose por integra y expresamente reproducida la demanda en lo pertinente y en mérito de lo expuesto y normas legales que invoca solicita se exceda a lo solicitado en el petitorio de su libelo pretensor.

SEGUNDO: Que la demandada, contestando el libelo pretensor, solicitó el rechazo del mismo, en todas sus partes, con costas.

Fundando su pretensión señala que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 10 de abril de 2019, desempeñándose como Docente de Aula y percibiendo una remuneración ascendente a la suma de \$724.827.-

Indica que solo con fecha 7 de febrero del año en curso pudo tomar conocimiento de las intenciones de su empleador de desvincularla de sus funciones e indica que si bien es cierto que el contrato que celebró tenía una condición, no podía predecir cuándo ocurriría, por lo tanto no tenía plazo.

Afirma que durante el año 2019 quedó embarazada y a fines del mes de febrero del año en curso nació su hija y debió permanecer en reposo absoluto hasta el nacimiento, situación que la empresa conocía ya que todas las licencias médicas le fueron entregadas en su oportunidad, sin reclamo alguno por parte de esta.

Agrega que “el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida” e indica que en especie se ha generado la continuidad ya que se han recepcionado todas sus licencias médicas sin



objeción alguna, no obstante que la condición o plazo se cumplió en el mes de agosto del año 2019 y cita normativa y doctrina aplicable en la especie.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria y fracasado el trámite de conciliación, el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los hechos a probar que constan en el acta respectiva la que, en lo pertinente, se da por reproducida para todos los efectos legales.

CUARTO: Que, en orden a acreditar los fundamentos de su pretensión, la parte demandante ofreció e incorporó en las audiencias respectivas la prueba documental singularizada en el acta respectiva, la que para todos los efectos legales se da por expresamente reproducida en lo pertinente.

Que, por su parte, la demandada en orden desvirtuar las alegaciones formuladas por la demandante ofreció e incorporó en las audiencias respectivas la prueba documental singularizada en el acta correspondiente, de aquí para todos los efectos legales se da por expresamente reproducida en lo pertinente.

QUINTO: Que conforme se lee del libelo pretensor, la demandante acciona en la presente causa en contra de **Whitney Macciel Brigget Monteza Mendoza**, con el objeto que se le autorice a poner término al contrato de trabajo de la demandada por la causal contemplada en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato.

Que según consta de la prueba documental incorporada en esta causa, con fecha 10 de abril de 2019, las partes suscribieron un contrato de trabajo en virtud del cual la demandante se obligó a prestar servicios de docente de aula en reemplazo de la docente Claudia Andrea Núñez Quiroz, quien se encontraba con licencia médica. Del respectivo documento consta además que las partes establecieron que dicho contrato tendría como duración del periodo de ausencia de la profesora reemplazada.

Que, según consta de lo expuesto por la demandante en su libelo pretensor y se desprende del certificado médico incorporado en esta causa, con fecha 28 de junio de 2019 la demandante presentó a su empleadora documento que daba cuenta de su estado de embarazo.

Que consta de la prueba documental incorporada en esta causa que la docente reemplazada Claudia Andrea Núñez Quiroz, permaneció como con licencia médica



hasta el día viernes 16 de agosto de 2019, debiendo reincorporarse a sus funciones el día 19 de agosto del mismo año.

Que consta también de la prueba documental que la demandada, señora Monteza Mendoza, presentó sucesivas licencias médicas ininterrumpidas a contar del día mismo día 19 de agosto de 2019.

SEXTO: Que el artículo 79 de la ley 19.070, reconoce la posibilidad que un profesional de la educación sea contratado en calidad de reemplazo, señalando expresamente que “El contrato de reemplazo, es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa.”

Que, por su parte, la misma norma dispone que el contrato de reemplazo durará por el periodo de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario, mención esta última que no se contiene en el contrato suscrito por las partes, por lo que la contratación de la actora se extendía únicamente hasta la expiración de la licencia médica de la docente Claudia Andrea Núñez Quiroz, lo que aconteció el día 16 de agosto de 2019, conforme se ha señalado en lo que antecede.

Que, contrariamente a lo que sostiene la demandada al contestar el libelo pretensor, su contrato no se encontraba sujeto a una condición, toda vez que la expiración de una licencia médica no es un acontecimiento futuro e incierto, que pueda suceder o no, sino que se trata de un hecho que si sucederá, aún cuando no se tenga conocimiento de la fecha exacta del mismo.

Que de lo razonado lo que antecede, resulta inconcuso que el contrato de reemplazo de la demandante se encontraba sujeto a un plazo, el que se estaba constituido por la fecha de expiración de la licencia médica de la trabajadora reemplazada, hecho este que, como se ha señalado, aconteció el día viernes 16 de agosto de 2019, data esta que constituye la fecha de vencimiento del contrato de trabajo de la demandada.

SEPTIMO: Que conforme se lee en el escrito de contestación, la demandante señala que su contrato se habría transformado en indefinido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, por cuanto la empleadora



habría recepcionado sus licencias médicas, lo que habría generado la continuidad laboral exigida en la norma antes señalada.

Que lo argumentado por la demandada resulta absolutamente improcedente y contrario a derecho, primeramente, por cuanto el inciso final del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo exige, para la transformación de un contrato a plazo fijo en uno de duración indefinida, que el trabajador continúe prestando servicios, con conocimiento del empleador, con posterioridad a la expiración del plazo, exigencia esta que no concurre en especie. En efecto conforme se ha señalado lo que antecede y se desprende de la prueba documental incorporada en esta causa, la demandante no prestó servicio alguno una vez expirada la licencia médica de la trabajadora reemplazada, limitándose a presentar, a su vez, licencias médicas sucesivas e interrumpidas.

Que, por lo demás, la circunstancia de haberse presentado licencias médicas y haber sido estas recepcionadas por el empleador, no implican una continuidad de los servicios, ni transformación del contrato a plazo fijo en uno indefinido, sino que obedece únicamente a la obligación que asiste al empleador de recibir y tramitar las licencias médicas que le presente un trabajador. Este sentido debe tenerse presente que la empleadora se encontraba vedada de poner término a los servicios de la demandante, en tanto no obtuviera la autorización judicial, atendido el fuero que la amparaba.

Que, a mayor abundamiento, no pasa inadvertido para esta sentenciadora que la licencia médica de la trabajadora reemplazada, Claudia Núñez Quirós, expiró el día 16 de agosto de 2019, por lo tanto hasta esa fecha se extendía el contrato de trabajo de la demandada, sin embargo, esta solo presentó licencia médica a contar del día 19 de agosto del mismo año, esto es, una vez que ya había expirado su contrato.

OCTAVO: Que si bien el artículo 201 del Código del Trabajo concede fuero a la mujer embarazada, el empleador puede poner término al contrato de trabajo con la autorización previa del Juez competente, el que podrá concederla en los casos señalados en el artículo 174 del código del ramo, entre los cuales figuran, precisamente, la causal del artículo 159 N°4 del mismo cuerpo legal.



Que, en consecuencia, atendido lo razonado en lo que antecede y teniendo presente la naturaleza del contrato de trabajo suscrito entre las partes, resulta inconcuso que se configuran en la especie los presupuestos del inciso 1° del artículo 174 del Código del Trabajo, norma ésta que faculta expresamente al Juez laboral para autorizar a poner término al contrato de trabajo de una trabajadora sujeta a fuero laboral por concurrir la causal consagrada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, el vencimiento del plazo convenido en el contrato, como ocurre en el caso sub lite.

Que, en tal sentido, es menester tener presente que la norma antes señalada establece la facultad Juez Laboral para autorizar el término del contrato de un trabajador sujeto a fuero laboral, sin exigir fundamentos o requisitos adicionales a la circunstancia de concurrir alguna causales antes señaladas y tampoco establece un plazo para incoar la acción respectiva, sin perjuicio que de los antecedentes consta que la empleadora accionó el día 3 de febrero de 2020, esto es con antelación a la expiración del posnatal de la demandada, sin perjuicio que de la prueba documental consta además que la trabajadora hizo uso de licencia médica post natal de emergencia al menos hasta el día 9 de septiembre de 2020.

Que, en consecuencia, atendido lo razonado en lo que acogerá la demanda impetrada en esta causa, autorizándose a la parte demandante para poner término a los servicios **Whitney Macciel Brigget Monteza Mendoza**.

NOVENO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios, no obstante haber sido debidamente ponderados y analizados por esta sentenciadora, en nada alteran o modifican la convicción que se ha formado el Tribunal.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 4, 7, 159 N°4, 174, 201, 420, 423, 445, 453 y siguientes del Código del Trabajo y ley 19.070, se declara:

I.- Que se acoge la demanda impetrada en la presente causa y, en consecuencia, se autoriza a la demandante **Corporación Educacional Millaray del Sol**, para poner término al contrato de trabajo de **Whitney Macciel Brigget Monteza Mendoza**, en virtud de la causal contemplada en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.



II.- Que cada parte pagará sus costas.

III.- Ejecutoriada esta sentencia devuélvanse los documentos incorporados en la presente causa.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

**PRONUNCIADA POR PATRICIA AGÜERO GAETE, JUEZ TITULAR DEL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL.**



YNGGTXTZZ

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