

En Santiago, veinticinco de agostos de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Comparece doña **KAREN DEL CARMEN CARREÑO MARTINEZ**, Analista administrativa, R.U.N. N°16373071-5, domiciliada en Los Arrayanes 314, Departamento 414, Valdivia, y deduce demanda de nulidad del despido por infracción al fuero maternal, reincorporación a las labores habituales y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora **SOCIEDAD ONCOVIDA S.A.**, del giro de su denominación, representada por **Esteban Huerta Gutiérrez**, desconoce su profesión u oficio, ambos domiciliados en General Holley N°2381, Oficina N°607, Providencia; manifestando que el 14 de mayo de 2014 inició relación laboral con la demandada, como Asistente Administrativo, por una remuneración de \$802.288.- mensuales.

Precisa que, en octubre de 2019 debido a su embarazo de siete meses, y producto del denominado “estallido social”, solicitó al empleador ciertos resguardos de su integridad física y de su hijo. Sin obtener respuesta. Comenzó el prenatal el 01 de noviembre de 2019, por lo que no siguió insistiendo. En el transcurso de su prenatal, el nacimiento de su hijo y postnatal, llegó la pandemia y dado el contexto complejo del país, decidió, provisoriamente, vivir junto a su familia en Valdivia. Cuando debía reintegrarse, conversó con varias compañeras de trabajo y me contaron que una gran parte de la empresa comenzaría a trabajar de manera remota. Efectuó tal solicitud a su empleadora, y le respondieron que no era posible, aun cuando insistió en preguntar los motivos del por qué la gran mayoría de sus colegas sí podía hacerlo, ya que temía por la vida de mi hijo recién nacido y la vida de mi primer hijo, menor de 3 años, la única respuesta fue que, si no volvía a sus funciones, iba a ser despedida con lo que perjudicaría su intachable hoja de vida laboral, por lo que la única alternativa que tenía era renunciar. Así, por miedo de perder futuras oportunidades laborales y afectar la salud y la vida de sus hijos, sumado a mi falta de conocimiento de mis derechos laborales, se vio en la obligación de renunciar con fecha 18 de mayo de 2020, dejando de manifiesto que no renunciaría a su fuero maternal. Configurándose así un despido encubierto de trabajadora amparada por fuero maternal, en el cual no se ha esgrimido una causa legal al efecto ni se ha cumplido formalidad alguna, asimilándose más a un despido nulo.

La existencia de la renuncia no es óbice, para los efectos de impetrar esta demanda, desde que la misma carece de efecto liberatorio a su respecto, por cuanto la protección del fuero maternal es irrenunciable al resguardar bienes jurídicos tutelados a nivel constitucional e internacional, como lo son los derechos fundamentales de la vida y la integridad de la mujer embarazada y la vida e integridad del niño que está por nacer, vale decir, estamos hablando de atributos de la personalidad inherentes al ser humano que no son susceptibles de renuncia ni ser objeto de disposición por las partes, a través de la convención “finiquito”, y por lo mismo, resulta que cualquiera estipulación que el finiquito pudiese contener en el sentido de afectar, impedir o limitar el contenido y ejercicio de los derechos fundamentales tutelados mediante el fuero maternal no surte efecto alguno. Por lo demás el texto expreso de la renuncia de autos no alude de manera alguna al fuero maternal.

Concluye solicitando tener por interpuesta la demanda de nulidad del despido por infracción al fuero maternal, reincorporación a las labores habituales y cobro de prestaciones, se acoja en definitiva, declarando: Que la actora se encuentra amparada y protegida por el fuero maternal y los derechos de la maternidad conforme al derecho vigente; Que la renuncia de la demandante es nula; Que se califique y declare el despido como nulo conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Código Civil en concordancia a la prohibición contemplada en los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo. En

consecuencia, la demandada deberá proceder a su reincorporación en calidad de trabajadora aforada maternalmente, con el pago de las remuneraciones y demás presentaciones devengadas durante el período de separación ilegal. Que, para efectos de proceder a su reincorporación a las labores habituales, se fije fecha, hora y lugar. Diligencia en la que deberá actuar como ministro de fe, funcionario fiscalizador de la Inspección del Trabajo respectiva oficiándose al efecto, quien deberá dar cuenta de su desempeño dentro de 48 horas siguientes, mediante comunicación al correo electrónico de vuestro tribunal, sin perjuicio de otro ministro de fe u otro tipo de comunicación más idónea y expedita que establezca al efecto. En caso que la demandada se oponga a la reincorporación, o bien si esta resultase imposible por cambio de las circunstancias; se establezca, para efecto del artículo 172 del Código del Trabajo, que su remuneración mensual completa ascendió a la suma de \$802.288.-, y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$802.288.- o la suma que determine el tribunal; Remuneraciones devengadas desde la separación ilegal hasta el término del fuero maternal por la suma de \$8.210.080.- o, en su defecto, la suma que determine el tribunal. Todo con los correspondientes intereses y reajustes, más las costas de la causa

SEGUNDO: Que, la demanda fue acogida inmediatamente, sin embargo, y en virtud de reclamación de la demandada, devino la celebración de la audiencia única, en la cual, primeramente, se incorporó la demanda, y esta última la contestó, reconociendo que la actora prestó servicio para su parte, en el cargo de Asistente administrativa, entre el 14 de mayo de 2014 y el 18 de mayo de 2020, fecha esta última en que puso unilateralmente término a su contrato de trabajo mediante renuncia voluntaria, y asimismo, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su última remuneración ascendió a \$802.288.-. También reconoce que la demandante durante su prenatal, mudó su domicilio a la ciudad de Valdivia.

Asumiendo una defensa negativa, para lo previsto por el artículo 452 del Código del Trabajo. En tal sentido, niega que en octubre de 2019, la actora haya solicitado ciertos resguardos a raíz del estallido social, no existen antecedentes de dicha circunstancia; que el cambio de domicilio de la demandante hubiere sido notificado a su parte en tiempo y forma; que en mayo de 2020 gran parte de la empresa haya trabajado de manera remota; que se hayan dado evasivas a las consultas realizadas por la actora a la empresa en torno a su opción de poder optar a una modalidad a distancia o teletrabajo; que su parte haya señalado que si la actora no volvía a sus funciones, iba a ser despedida, señalando que ello perjudicaría su intachable hoja de vida; que la actora haya sido presionada a renunciar, la gestión se realizó personalmente por la demandante a través del portal de la Dirección del Trabajo, plataforma a la que sólo se pudo acceder a través de su clave única. Diligencia realizada desde fuera de Santiago, accediendo desde la comuna de Valdivia. También niega que la empresa haya desvinculado o separado ilegalmente a la trabajadora de sus funciones, como se expuso, el término de su contrato fue por renuncia voluntaria; que la empresa haya infringido normas probatorias protectoras del fuero y/o haya realizado conductas de acoso laboral hacia la actora, con el fin de cansarla u obligarla a renunciar a la empresa, no existen antecedentes para ello. Finalmente, niega que el consentimiento de la actora al momento de suscribir y notificar su renuncia, haya adolecido de algún vicio de la voluntad como error, fuerza o dolo.

Luego, alega una infracción al artículo 446 del Código del Trabajo, ya que estima que la acción interpuesta no contiene una exposición clara y circunstanciada de los hechos en los que se funda, pues primero señala que la motivación para renunciar era el miedo a perder las futuras oportunidades



laborales, la eventual afectación a su salud y la falta de conocimiento de sus derechos laborales, sin embargo luego, cuando fundamenta la acción de nulidad de renuncia, sostiene que dicho acto jurídico adolecería de un vicio de fuerza, al sufrir un acoso y presiones de parte de la empresa. La demanda carece de un análisis serio en este punto, no existe un antecedente claro y concreto que permita fundar una eventual existencia de un vicio de fuerza en la declaración de renuncia, no hay ninguna descripción de conducta, ninguna fecha, ninguna persona mencionada que haya realizado estos actos de fuerza. Por lo tanto, en ese sentido, la acción carece de sustento. El libelo señala afirmaciones genéricas, vagas, sin aportar datos concretos que su parte pueda rebatir o controvertir, o que se pudiera incluso generar un punto probatorio válido respecto de los mismos. En conclusión, no se ha dado cumplimiento a lo dispuesto por la norma expuesta, introduciéndose una consideración insubsanable respecto de la demanda y que tampoco puede ser corregida durante la tramitación de este juicio, en virtud de lo dispuesto por el artículo 261 del Código de Procedimiento Civil, plenamente aplicable en la especie, la demandante tiene vedado complementar o especificar los hechos del libelo una vez notificada la demanda.

Después acusa la inexistencia del vicio en la renuncia, toda vez que la actora, con fecha 18 de mayo de 2020, puso término unilateralmente a su contrato de trabajo, por la causal contenida en el artículo 159 N°2, esto es, renuncia voluntaria. La medida fue adoptada al término de su contrato, producto del cambio de su domicilio a la ciudad de Valdivia y la imposibilidad de prestar servicios en modalidad teletrabajo, para su empleador. La trabajadora, el día 04 de mayo de 2020, envía correo electrónico a recursos humanos, una vez que ya se encontraba en Valdivia residiendo, donde consulta la posibilidad de prestar servicios en la modalidad de teletrabajo, haciendo presente que si la respuesta es negativa se le señale los pasos a seguir. En dicho contexto, el 15 de mayo de 2020, don Nelson Londoño, jefe de Recursos Humanos, contesta la comunicación señalando la imposibilidad de prestar servicios en la modalidad requerida, principalmente porque el domicilio se encontraba en una comuna distinta al lugar donde se encontraba la empresa, lo cual dificultaba el análisis de los puestos de trabajo, etcétera. Habrá que recordar, que, a esa fecha, recién llevaba un mes de vigencia la ley de teletrabajo y no estaba implementado todavía el reglamento, había mucha incertidumbre respecto a cuáles iban a ser las exigencias en un periodo de bastante regulación legal y bastantes problemas, para las empresas desde el punto de vista de las multas que se iban cursando, por lo tanto, esa fue la medida que se adoptó. Se señaló además que podía optar a una renuncia voluntaria, que podía acceder a esa renuncia en cualquier notaría de Valdivia, como una recomendación, caso en el cual la empresa le haría llegar el finiquito dentro de los plazos legales a la Notaría que ella señalara, dicha información fue entregada vía correo electrónico y en ningún caso implicó un ejercicio de fuerza hacia la trabajadora. Finalmente, la trabajadora, en el mismo correo responde esta misiva y opta finalmente por renunciar formalmente a su trabajo, un acto unilateral realizado no de la forma señalada por la empresa a través de una Notaría, sino que incluso voluntariamente a través de la página web de la Dirección del Trabajo, decisión propia de ella, plataforma además que contiene información veraz y oportuna respecto a los efectos que produce la declaración de renuncia y la forma en que esta debe ejecutarse. Esta modalidad de renuncia requiere además la digitación de su clave de acceso única, siendo por tanto una gestión personal a la que solo puede acceder el interesado, en ningún caso la empresa mediante fuerza.

Así entonces, no existe un vicio del consentimiento en el acto unilateral de renuncia realizado por la actora, siendo plenamente válido. Ni siquiera existen indicios de una eventual fuerza o cualquier otro vicio.



Por otra parte, argumenta la inexistencia de infracción a las normas del fuero, resultando atingente hacerse la pregunta si es posible que una trabajadora sujeta a fuero maternal renuncie válidamente a su empleador, la respuesta es claramente si, ya que el artículo 201 del Código del Trabajo que contiene este fuero maternal, se remite al 174 que establece la regulación general en materia de fuero y esta norma en definitiva lo que hace, es prohibir que un empleador ponga término al contrato de trabajo de un trabajador sin autorización judicial, es decir, es un límite al empleador.

En concreto, el artículo 201 señala que durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el 174, estableciendo que, en el caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente. Por lo tanto, entendiendo que en el caso de marras es la demandante quien unilateralmente puso término al contrato de trabajo, mediante una renuncia voluntaria, realizada a través de una plataforma a más de mil kilómetros de distancia del domicilio de su empleador, claramente se ha puesto término a la relación laboral de manera válida. La trabajadora conserva su fuero, porque si es contratada por otro empleador, mantendrá la protección que la ley le otorga atendida su maternidad, por lo tanto, no se ven vulneradas estas normas del fuero.

Esto ha sido confirmado por doctrina de la propia Dirección del Trabajo, señalándose en el Ordinario N°4041 del 16 de octubre de 2014, que “preciso es concluir que no resulta ajustado a derecho que el empleador ponga término al contrato de trabajo de una mujer embarazada durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal, aun cuando ello se produzca previo pago de las remuneraciones, subsidios y derechos que le corresponderían hasta el término del fuero, toda vez, que permitir que el empleador proceda a la autorización judicial respectiva, pagando previamente la suma referida, significaría legitimar una conducta contraria al derecho. Sin perjuicio de lo anterior, la circunstancia de encontrarse la trabajadora con fuero maternal, no es óbice, para que la misma, pueda poner término a su relación laboral mediante la renuncia voluntaria, en cuyo caso solo deberá procederse al pago de las cantidades que se adeuden por el término del contrato de trabajo, las que deberán consignarse en el respectivo finiquito. Lo sostenido precedentemente, guarda armonía con la doctrina de este servicio y con la contenida entre otros en dictámenes 4533, 209 del 05 de agosto de 1994, que en lo pertinente dispone “la trabajadora que goce de fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo y que renuncia voluntariamente a su trabajo, conserva dicho fuero maternal al ser contratada por otro empleador, debiendo para los efectos de poner término al respectivo contrato de trabajo solicitarse la correspondiente autorización judicial, en conformidad al 174 del mismo Código”.

En igual sentido, doctrina de la Contraloría General de la República contenida en dictamen N°2309 del 27 de enero de 2020, entendiendo que a los funcionarios públicos también se les aplica el estatuto de protección a la maternidad contenido en el Código del Trabajo, ya que no existe una regulación propia y señala finalmente en cuanto al fuero que reclama es dable anotar que esta entidad de control en los dictámenes N°49.866 de 2011, 25.484 de 2012 y 12.476 de 2013 entre otros, ha concluido que la funcionaria presenta la dimisión voluntaria a su cargo como ocurrió en la especie, no puede invocar el fuero maternal, pues este tiene por objeto impedir que la exoneración se produzca por decisión de la autoridad, porque entendemos que la autoridad es la institución que desvincula, situación que no se presentó en el caso en estudio.

Todo lo anterior encuentra sustento además en la teoría de los actos propios, ya que esta constituye un principio general del derecho que informa todo nuestro ordenamiento jurídico, incluyendo el laboral, y se traduce como lo ha dicho la Excelentísima Corte Suprema, en que se debe mantener en el derecho una conducta leal y honesta y desde luego es la inspiración de la regla por la cual nadie puede aprovecharse de su propio dolo o fraude, encontrándose en materia contractual su base legal en el artículo 1546 del Código Civil.

Por consiguiente, cabe concluir que en la especie tampoco existe un derecho a ser reincorporada en su empleo, pues renunció voluntariamente a la empresa, razón por la cual se debe desestimar su pretensión al haber concluido su contrato de manera válida.

Finalmente a raíz de todo lo expuesto y en cuanto a los montos solicitados, se solicita el rechazo de dichos montos por indemnizaciones durante el periodo pendiente durante la separación de la trabajadora y la acción o reintegro, debiendo declararse que existe específicamente en este caso una vulneración del artículo 446 del Código del Trabajo, por no encontrarse debidamente fundada la acción, que no se constatan vicios del consentimiento en la renuncia voluntaria notificada a la empresa con fecha 18 de mayo de 2020. Que, la renuncia comunicada es válida y, por tanto, ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo. Que, no ha existido vulneración a las normas del fuero maternal. Que, se rechace la reincorporación de la actora, por encontrarse terminado su contrato, que no se adeudan prestaciones por ningún concepto y que se condene en costas a la demandante.

TERCERO: Que, posteriormente se efectuó el llamado a conciliación, la que no se produjo. Se establecieron como hechos pacíficos que hubo una relación laboral entre la demandante y demandada, mediante la cual la primera prestó servicios de asistente administrativo para la segunda, entre el 14 de mayo del 2014 y el 18 de mayo del 2020, concluyendo mientras la actora se encontraba con fuero maternal, mediante renuncia de esta última, la que tenía domicilio en Valdivia. Y, que su remuneración era de \$802.288.- mensuales.

Luego, se fijó como hecho sustancial, pertinente y controvertido, el siguiente: (1) Efectividad de ser nula la renuncia de la actora. Hechos y circunstancias que constituyen dicha nulidad; (2) Efectividad de haber existido un despido por parte de la demandante a la demandada. En la afirmativa, efectividad que dicho despido es nulo. Hechos y circunstancias que constituyen dicha nulidad; y (3) Naturaleza y monto de las prestaciones e indemnizaciones reclamadas y efectivamente adeudadas a la demandante.

CUARTO: Que, las partes ofrecieron e incorporaron los siguientes medios de prueba:

Prueba de la parte demandante

Documental

1. Acta remota Dirección del trabajo, de fecha 02 de septiembre del 2020.
2. Contrato de trabajo y anexos.
3. Resoluciones de fecha 1 y 7 de diciembre de 2021 en causa RIT O-7065-2021 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
4. Escrito cumple lo ordenado.
5. Carnet control embarazo, pre-ingreso cesárea, orden de hospitalización y epicrisis nacimiento hijo, otorgados por la Clínica INDISA.
6. Correos electrónicos mes de mayo 2020 entre Karen Carreño, Eva Moll y Nelson Londoño.



7. Correos electrónicos mes de agosto 2020 entre Karen Carreño, Nelson Londoño de Recursos Humanos y Camilo Soto, conciliador de la Inspección del Trabajo.

8. Correos electrónicos meses de abril y mayo 2020 entre Karen Carreño y Alicia Sánchez (ex - jefa).

Prueba de la parte demandada

Documental

1. Contrato de Trabajo de fecha 14 de mayo de 2014.

2. Carta de Renuncia Voluntaria de fecha 18 de mayo de 2022, nro. de actuación 37154.

3. Documento PDF con set de 3 correos enviados entre doña Karen Carreño y RRHH de la empresa referente a la posibilidad de ejecutar labores en teletrabajo. Documento consta de 4 hojas.

4. Documento PDF con set de 10 correos enviados entre doña Karen Carreño y doña Eva Moll, todos referentes al finiquito de la actora. Documento consta de 6 hojas.

5. Documento PDF con 3 correos enviados entre doña Karen Carreño y encargados de RRHH Nelson Londoño y Pamela Vera, consultando datos bancarios. Documento consta de 3 hojas.

6. Comprobante de pago de finiquito.

7. Pantallazo al Centro de Consultas de la página web de la Dirección del Trabajo.

8. Correo electrónico de la Dirección del Trabajo donde se notifica la renuncia de la actora.

Confesional

Previa individualización, juramentación y apercibida, absolvió posiciones doña Karen Carreño Martínez.

Acto seguido se efectuaron las respectivas observaciones a la prueba, y se concluyó la audiencia, fijando fecha para notificación de sentencia.

QUINTO: Que, con el mérito del hecho no discutido consistente en que la actora renunció a su trabajo; la prueba incorporada consistente en el ejemplar de la renuncia voluntaria efectuada y ratificada por ella, ante la Inspección de Trabajo y el correo electrónico remitido por la Dirección del Trabajo a la trabajadora, dando cuenta de dicha actuación, ambos actos efectuados el 18 de mayo de 2020; resulta evidente que el término de la relación de subordinación y dependencia habida entre las partes, se produjo por renuncia voluntaria efectuada en la fecha antes señalada, por la propia trabajadora.

A respecto, la demandante esgrime tres argumentos que, según su entender, anulan el carácter de voluntariedad a dicha renuncia. Todos los cuales, radican en haber padecido de fuerza de parte de su empleadora, que la condujo a actuar del modo señalado.

La primera circunstancia alegada, dice relación con el hecho de que - viviendo ya en la ciudad de Valdivia - si decidía no volver a sus funciones - en la ciudad de Santiago - sería despedida, con lo que perjudicaría su intachable hoja de vida laboral, quedándole como única alternativa, renunciar.

La segunda circunstancia, en carácter de concomitante, fue que tuvo miedo de perder futuras oportunidades laborales y afectar la salud y la vida de sus hijos, por lo que se vio en la obligación de renunciar.

Y, en último término, por la falta de conocimiento de sus derechos laborales, se vio en la obligación de renunciar con fecha 18 de mayo de 2020, dejando de manifiesto que no renunciaría a su fuero maternal.

SEXTO: Que, teniendo en cuenta el eje argumentativo central de la demandante, resulta indispensable analizar las dos primeras alegaciones, en torno a la circunstancia de si hubo o no fuerza por parte de su empleadora,



para que la pretensora renunciara. Entendiéndose a la fuerza, como vicio del consentimiento o voluntad, como la presión física o moral ejercida sobre la voluntad de una persona, para determinarla a ejecutar un acto jurídico.

En tal sentido, teniendo en consideración la prueba aportada por la propia demandante, y respecto de su primer argumento, al analizar los correos electrónicos de los meses de abril y mayo 2020, entre la actora y Alicia Sánchez (su “ex - jefa”), estos solo dicen relación con la circunstancia de que la trabajadora y su jefatura directa, estaban evaluando la posibilidad de trabajo a distancia de la demandante. Expresando la ex jefatura que en marzo ello no era una posibilidad, pero en abril se trataba de una modalidad en la que la empresa estaba forzosamente tratando de implementar, y que se estaba evaluando en su caso particular, aunque no con premura por estar la empresa abocada en la contingencia, dando razón de postergación en tratar el tema internamente, pues aún faltaba para el término de su fuero, y no le quería dar falsas esperanzas en que ello se pudiese concretar.

En este caso, se observan comunicaciones bastante respetuosas y de buena crianza por ambas personas, sin atisbo de presiones indebidas, condiciones ni menos fuerza (en cuanto vicio de la voluntad o consentimiento). Si bien la jefatura directa de la trabajadora habla de esperar el término del fuero de ésta, lo que se interpreta por el suscrito, en el contexto integral de las comunicaciones y las fechas expuestas por los litigantes, es que se refería al término del post natal.

Luego, en lo referente a los correos electrónicos enviados y recibidos por las partes, durante el mes de mayo de 2020, no dan cuenta de haberse ejercido fuerza o presión moral o psicológica en contra de la trabajadora para renunciar a su trabajo. Por el contrario, nuevamente en ellos se observan comunicaciones bajo clima comunicacional cordial, en el cual la trabajadora comunicó su renuncia voluntaria, y la empleadora inició los trámites de suscripción de finiquito de trabajo, en una notaría de Valdivia. Un proceso con ciertos inconvenientes, surgidos por el hecho de que el documento señalado no se habría recibido en la notaría de destino, empero, se adjunta en uno de los mails, el comprobante de transferencia electrónica que da cuenta de pago del servicio al notario respectivo. Circunstancia que molestó a la trabajadora, sin embargo, ello no puede considerarse fuerza en sentido jurídico alguno.

Finalmente, los correos electrónicos del mes de agosto, en lo relevante, dan cuenta del relamo administrativo interpuesto por la trabajadora. Reclamo, en lo que se logra apreciar de la lectura de tales documentos, es que dice relación con su disconformidad con el retaso en poder firmar su finiquito, señalando además que está demandando en forma paralela, porque la empleadora aceptó su renuncia, con lo cual - estima la trabajadora - perdió su fuero maternal. Sin que la demandante exprese de modo alguno, en dicha instancia, haber sido objeto de fuerza para ser obligada a renunciar.

Coincidente con esto último, del acta de reclamo administrativo, se desprende que los conceptos reclamados son el finiquito y las formalidades del término del contrato, sin mayor detalle, más que lo ya señalado, pues al conocer el contenido del finiquito propuesto por la empleadora, la trabajadora señala: *“No estoy de acuerdo con el monto. Este proceso se está realizando porque de forma paralela se está tramitando una demanda civil por no dar una alternativa al tele trabajo en pandemia y aceptar mi renuncia, perdiendo el beneficio de fuero maternal.”*

SÉPTIMO: Que, por su parte, los correos electrónicos incorporados por la demandada, reiterados algunos por haber sido acompañados también por la demandante, solo ratifican lo considerado en el acápite anterior, y conforme lo allí relacionado, no se ha logrado establecer que la demandada hubiere



ejercido fuerza alguna sobre la voluntad de la demandante, para obligarle a renunciar.

OCTAVO: Que, respecto de la tercera argumentación fundamento de la acción incoada en este proceso, esto es, que, debido a la falta de conocimiento de sus derechos laborales, la actora se vio en la obligación de renunciar, *dejando de manifiesto que no renunciaría a su fuero maternal.*

Primeramente, habrá que establecer que tal argumento por desconocimiento, a la luz de lo prevenido por el artículo 8 y 12 del Código Civil, resulta inadmisibles. Luego, en virtud de la segunda de las normas y el principio protector del derecho del Trabajo, claramente la renuncia no ha podido operar respecto del fuero maternal, pues tal derecho es irrenunciable—. Siendo aquí en donde radica la confusión de la demandante, que la lleva a deducir y fundamentar su acción.

En efecto, la maternidad se encuentra resguardada en tratados internacionales y en grado constitucional en los incisos 2º y 3º del artículo 1 y en los N°1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución; y, en el ámbito legal, por el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal, queda sujeta a lo que prescribe su artículo 174, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial, ya que dada la naturaleza jurídica del fuero maternal, que no es otra que un atributo de la personalidad, no es susceptible de renuncia ni ser objeto de disposición por las partes. Sin embargo, la interpretación sobre la correcta aplicación de esta última norma legal, es que esta impone una prohibición al empleador de poner término al contrato de trabajo de los trabajadores con fuero laboral, a menos de que medie la autorización respectiva del juez, y solo por las causales allí indicadas. Resultando lógico y evidente, que tal limitación rige o es impuesta al empleador, y no al trabajador. O sea, se trata de una prohibición de despido, y en ningún caso, de una prohibición de término de la relación laboral respecto de toda o cualquier circunstancia, ya que nadie puede quedar “preso” de su contrato de trabajo.

Luego, y en virtud de la misma norma en análisis, la reincorporación de la trabajadora, está también dispuesta para aquellos despidos efectuados por empleador que desconoce el estado de embarazo de una trabajadora, y no por el contrario a trabajadoras en estado de gravidez, que ponen término a su relación laboral. Y, como en la especie, independientemente de que la empleadora tuviere conocimiento del fuero de su dependiente, fue esta quien concluyó la relación, obviamente no ha habido despido, y, por ende, no resulta susceptible disponer la reincorporación de la trabajadora.

Por lo tanto, habiendo concluido la relación laboral por la libre voluntad de la demandante, sin que de por medio hubiere presión de su empleador, dado lo cual ninguna responsabilidad le cabe a este por la decisión tomada por la trabajadora, ya que ninguna actuación ha desplegado aquel, en orden a obtener como resultado, la referida renuncia.

Interpretar esa disposición, como lo pretende la actora, implica que un tercero, su empleadora, sea responsable de los actos propios de la pretensora. Circunstancia esta que, aun ante la irrenunciabilidad del fuero, encuentra su límite en la prohibición del abuso del derecho en nuestro ordenamiento jurídico general, y en particular, por el artículo 430 inciso 1º del Código del Trabajo e inciso 2º letra d) del artículo 2 de la Ley N°20.886. Figura ilícita a la que este sentenciador está obligado a evitar.

NOVENO: Que, a mayor abundamiento, con el mérito del contrato de trabajo incorporado por ambas partes, y los anexos al mismo, acompañados por la actora; se concluye que las partes siempre estipularon, durante toda la

relación laboral que las unió, que el domicilio de ambas se ubicaba en la región metropolitana, en particular, la demandante fijó el suyo en Bernardo Salas N°237 de la comuna de Recoleta, no resultando oponible ni exigible para su empleadora, el cambio de domicilio efectuado fáctica y unilateralmente por la dependiente. Por lo tanto, no habiendo ello sido consignado en un anexo contractual, la demandada ninguna obligación legal tenía en acceder a la solicitud de teletrabajo requerida por la actora. Así, nuevamente estamos en presencia de un acto propio de la trabajadora, cuyas consecuencias jurídico-contractuales, no alcanzan responsabilidad alguna de la empleadora.

DÉCIMO: Que, en lo relacionado con el documento singularizado como “pantallazo al Centro de Consultas de la página web de la Dirección del Trabajo”, no hace sino coincidir con la interpretación del artículo 174 con relación al artículo 201 del Código del Trabajo, que el suscrito ha plasmado en esta sentencia, ya que sobre el particular, responde: *“El fuero maternal es una protección que impide que el empleador ponga término al contrato de la trabajadora con fuero en tanto no cuente con la autorización judicial o desafuero correspondiente. Por lo anterior, nada impide que, si la trabajadora así lo desea, pueda renunciar voluntariamente a su empleo, aun estando con fuero maternal. Es importante señalar que en tal caso la ley no establece derecho a indemnización.”*

En cuanto al resto de los documentos incorporados por las partes, como lo son el comprobante de pago de finiquito en una notaría de Valdivia, el carnet control embarazo, pre-ingreso cesárea, orden de hospitalización y epicrisis nacimiento hijo, otorgados por la Clínica INDISA, escrito “cumple lo ordenado” y resoluciones dictadas en la causa para su ingreso originario; en nada alteran las conclusiones anunciadas, pues el primero no contiene mayor información que su título para incorporación como prueba, los segundos dicen relación con circunstancias no discutidas, y los últimos no constituyen prueba sobre el fondo de lo debatido en este proceso. Es decir, carecen de valor probatorio, respecto de los hechos que debieron ser acreditados en estos autos.

Finalmente, la absolución de posiciones llevada a cabo respecto de la demandante, tampoco aportó mayor antecedente, que pudiere conducir a modificar las consideraciones hasta aquí efectuadas, pues dada su brevedad, la absolvente solo confirmó que renunció voluntariamente, lo hizo a través de la web de la Dirección del Trabajo, utilizando su clave única, y que actualmente vive en España.

UNDÉCIMO: Que, con el mérito de lo hasta aquí considerado, resulta procedente rechazar la demanda, toda vez que la acción ha sido incoada contraviniendo lo prescrito por el artículo 174, tantas veces referido.

Por estas consideraciones, normas constitucionales y legales citadas, y visto además lo prescrito por los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 159, 420, 432, 453 y siguientes, 496 y siguientes del Código del Trabajo; **SE RESUELVE:**

- I.- Que, **SE RECHAZA** la demanda en todas sus partes.
- II.- Que, **NO SE CONDENA** a la demandante al pago de las costas, por estimar que tuvo plausibilidad para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT M-2953-2021.

RUC 21-4-0373731-0.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Dictada por don **GUSTAVO BENAVENTE MORA**, Juez Titular (D) del
Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Santiago, a veinticinco de agosto de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.

