

Causa RIT N° : O-313-2020
Causa RUC N° : 20-4-0306331-3
Demandante : Working Group Servicios Profesionales SpA
Demandada : Analya Arenas Córdova
Materia : Demanda de desafuero maternal



Curicó, a ocho de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes.- Que en esta causa **RIT O-313-2020, RUC 20-4-0306331-3**, seguida ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, intervienen como parte demandante, **Working Group Servicios Profesionales SpA**, RUT 76.203.185-K, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por Julio Sebastián Molina Greciet, RUN 17.686.164-9, sin profesión u oficio mencionado en la causa, ambos con domicilio en calle 6 Norte ° 3087 de Talca, empresa demandante asistida y patrocinada por los abogados Yazna Barrera Cesareo y Pablo Contardo Optiz, ambos con domicilio y forma de notificación que consta de proceso; y por la parte demandada, **Analya Andrea Arenas Cordova**, RUN 19.007.826-4, técnico en enfermería, domiciliada en Población Bombero Garrido, calle Santa Elena N° 1198, Curicó, demandada asistida y patrocinada en el proceso por los abogados Carmen Véliz Silva, Cristian Toledo Toledo y Dante Righetti Maureira, todos con domicilio y forma de notificación que consta en autos.

SEGUNDO: Síntesis de la demanda. Que la parte demandante deduce demanda de desafuero laboral en contra de la demandada, indicando que la trabajadora demandada ingresó a prestar servicios para la empresa con fecha 06 de enero de 2020, en calidad de Técnico en Rehabilitación para el programa de “Tratamiento y Rehabilitación de personas adultas en situación de calle” del Servicio Nacional para Prevención de Alcohol y Drogas y ejecutado por la empresa, bajo los términos de las bases de licitación adjudicada. Refiere que según contrato de trabajo suscrito entre las partes, éste tiene una duración definida hasta el 31 de diciembre de 2020. La remuneración mensual de la trabajadora asciende a la suma de \$400.000. Cabe recalcar, según se ha dicho anteriormente, que las partes acordaron que la relación laboral tendría una duración definida hasta el 31 de diciembre de 2020, plazo que ha llegado.

Pues bien, debido a que la trabajadora actualmente se encuentra bajo fuero maternal, haciendo uso de su postnatal parental y a que la empresa está objetivamente imposibilitada de extender el contrato de trabajo más allá del período para el cual fue contratada, resulta necesario obtener la autorización judicial a fin de proceder al término de la relación laboral que une a las partes, el día 31 de diciembre de 2020, por aplicación del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo y las normas pertinentes del artículo 174 y siguientes del mismo cuerpo normativo. Señala que existe jurisprudencia, que cita en su libelo, sobre la materia que han señalado que en estos casos el contrato de trabajo termina de pleno derecho una vez llegado el plazo señalado en el mismo.

Por ello, refiere que habiendo pactado las partes un contrato a plazo fijo, resulta absolutamente procedente que se acoja la demanda de desafuero en todas sus partes, de acuerdo a lo previsto en el artículo 159 N°4 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo.



Por lo anterior, en mérito de lo expuesto y de las normas citadas y demás aplicables, pide al tribunal tener por interpuesta demanda de desafuero en juicio ordinario laboral en contra de Anally Arenas Cordova, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva, con el mérito de las probanzas que se rendirán en la etapa procesal pertinente, acogerla en todas sus partes, autorizando a la parte demandante a poner término al contrato de trabajo de la demandada, en virtud de la causal ya señalada, con expresa condenación en costas en caso de mediar oposición.

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

Lo primero que refiere la demandada para rechazar la demanda es la falta de petición concreta del libelo, por cuanto a la luz de lo previsto en el artículo 174 del Código del Trabajo, para que prospere una demanda de desafuero maternal es necesario que el sujeto activo de la acción pida determinadamente en su demanda la declaración sobre la ocurrencia efectiva respecto de algunas de las hipótesis previstas en los distintos numerales del artículo 160 del Código del Trabajo, y luego pedir la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo. Esta última es consecuencia directa de la primera petición; faltando aquella no puede prosperar la segunda. En el caso de autos, dice que la demanda de desafuero en su parte petitoria solamente se contiene la solicitud de autorización judicial para poner término al contrato de trabajo “en virtud de la causal ya señalada” (sic) y no se pide que se declare previamente por el Tribunal la efectividad de haberse producido el vencimiento del plazo consignado en el contrato de trabajo. Por lo tanto, la demanda de desafuero maternal no puede prosperar por falta de petición concreta para solicitar y justificar la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo. De esta manera, mal podría el tribunal dar por configurada tal causal si la demandante no solicitó tal declaración en tal sentido, so pena de extenderse a puntos no sometidos a la decisión del Tribunal, incurriendo en un eventual un vicio de ultra petita. Con ello, señala que el libelo de demanda carece de peticiones concretas, infringiéndose el artículo 446 N°5 del Código del Trabajo, de forma tal que para acceder eventualmente al desafuero, se debe calificar si los hechos alegados por la contraria constituyen o no la causal del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo. Esta calificación no fue solicitada expresamente por la contraria, y el tribunal no puede asumir tal tarea por no haber sido sometido a la decisión del tribunal; por lo que eventualmente de acceder al desafuero, estaríamos frente a una ausencia de conformidad y congruencia que la sentencia debe guardar con los aspectos contenidos en los escritos principales de las partes (artículo 446 N°5).

No obstante lo anterior, y ya como alegación de fondo, refiere que desde el 06 de enero de 2020, ingresó a prestar servicios para la demandante en calidad de Técnico en Rehabilitación para el programa de “Tratamiento y Rehabilitación de personas adultas en situación de calle” del Servicio Nacional para Prevención de Alcohol y Drogas. Luego, tal de tratamiento y rehabilitación seguirá desarrollándose durante el año 2021. Con ello, si bien en el contrato de trabajo suscrito entre las partes se estableció una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, la demandada reconoce que actualmente, goza de fuero maternal pues con fecha 14 de noviembre de 2020 nació



su hija Valentina Fernanda Guajardo Arenas.

Por ello, advierte que la demandante basa su solicitud de desafuero en la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, es decir, “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, sin especificar ni acreditar cuales son los motivos que a su juicio son necesarios para hacer procedente la referida solicitud, habida consideración que las labores de las funciones de técnico en rehabilitación son fundamentales para la correcta marcha y funcionamiento del programa “Tratamiento y Rehabilitación de personas adultas en situación de calle”, y en general, de todo tratamiento y rehabilitación que desarrolla la demandante en relación a terceras personas. Es más tales funciones continúan desarrollándose más allá del vencimiento del plazo convenido en el contrato. De manera, que la eventual desvinculación de esta parte demandada importará contratar a otra u otras personas. Así, refiere que no hay sin otra razón aparente que el vencimiento del plazo estipulado en el contrato, lo que impedirá al tribunal estar en condiciones de aquilatar si los fundamentos del desafuero son más gravitantes del mero transcurso del plazo. Por ende, estima que la única motivación de la referida solicitud ha sido justamente el hecho de su embarazo, cuestión que resulta una discriminación por su sexo, ya que es justamente su calidad de mujer la que le permite estar en estado de embarazo. Además, añade la demandada, durante todo el año la demandante desarrolla labores de tratamiento y rehabilitación.

La demandada sostiene que al analizar los argumentos que se exponen por la demandante para solicitar el desafuero, sólo dan cuenta de ejercicio de la acción tendiente a terminar con la relación laboral, a consecuencia del vencimiento del plazo, sin embargo, dentro de este análisis en el cual sólo converge la procedencia o no de la causal objetiva del término de la relación laboral, recuerda que no sólo debe velar por la correcta aplicación de las causales de término de contrato, sino que además la de tutelar la estabilidad laboral de la trabajadora, y la de protección del que está por nacer.

Al establecer los supuestos de Derecho en que sustenta la contestación de la demanda, refiere que la demandante ha solicitado el desafuero aludiendo como causal de término del contrato la del artículo N° 159 N° 4 del Código del Trabajo, es decir, “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, tal como lo señala y lo justifica en su acción la contraria, sin embargo, cabe hacer presente que este antecedente en el caso de un juicio de desafuero maternal no es óbice para rechazar la acción incoada, toda vez que como se señaló el artículo 174 del Código del Trabajo, entrega una facultad al Juez, quien es soberano en su resolución para decretar la procedencia o no de la autorización solicitada. La demandante basa su solicitud de desafuero sin especificar ni acreditar cuales son los motivos que a su juicio son necesarios para hacer procedente la referida solicitud, habida consideración que las labores que desempeño son fundamentales para la correcta marcha y funcionamiento, y además, porque tales funciones se desarrollan durante todo el año. Así, lo han resuelto los tribunales, quienes apoyados en normas de jerarquía constitucional y de derecho internacional, han resuelto no dar lugar a desafueros maternos, sobre la base de valores de mayor envergadura que el que busca la aplicación de las normas referidas al término del contrato de trabajo. Cita jurisprudencia.



Agrega la demandada que la regulación del procedimiento de desafuero, confiere al juez una facultad, la cual consiste en conceder o no el desafuero, debiendo ponderar las circunstancias de cada caso concreto. En efecto, el artículo 174 del Código del Trabajo señala que en caso de concurrir alguna de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 o las del artículo 160, el juez “podrá” conceder la autorización para despedir a la trabajadora aforada, vocablo que hace alusión al ejercicio de una facultad de acuerdo al examen del asunto, y en ningún caso se trata de una norma imperativa que obligue al Juez a conceder la autorización como una simple constatación mecánica de circunstancias planteadas. Atendido lo anterior, hace énfasis que de acuerdo a la norma analizada el juez no está obligado a conceder la autorización judicial aún en caso de que se acredite la concurrencia de alguna de las causales establecidas en el artículo 174 del Código del Trabajo, ya que debe ponderar otros elementos diversos a la simple constatación de la causal invocada, y resolver conforme al mérito del proceso, interpretando los elementos controvertidos como son las cláusulas contractuales y la causal legal invocada para el término del contrato. Invoca igualmente jurisprudencia de respaldo.

Igualmente, señala la demandada que cabe destacar que la protección de la maternidad no sólo tiene una consagración normativa a nivel nacional, sino que ha sido objeto de una exhausta regulación internacional, mediante la suscripción de diversos tratados internacionales que se encuentran ratificados por nuestro país. Así, el Convenio N° 3 y 103 de la OIT sobre protección a la maternidad, en sus artículos 4 y 6, respectivamente, consagran la ilegalidad del despido de la trabajadora embarazada; el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, señala en su artículo 8° que las responsabilidades familiares no deben constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. Asimismo, el Convenio N° 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, excluye como motivos justificantes del despido el estado de embarazo y ausencia por maternidad, independientemente de la naturaleza del vínculo jurídico que los ligue. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados Partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto. La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11 N° 1 consagra el derecho a la estabilidad en el empleo, prohibiendo, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Finalmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25 señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

Por todo ello, conforme a lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, artículos 4 y 6 del Convenio N° 3 y 103 de la OIT sobre protección a la maternidad; el artículo 8° del Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares; y artículos 4, 7, 9, 159 y ss. 174, 201, 446 y siguientes., 510 del Código del Trabajo, y demás normas legales que sean pertinentes; la parte demandada pide al tribunal tener por contestada la demanda interpuesta por Working Group Servicios Profesionales SpA, representada legalmente según artículo 4 del Código del Trabajo por Julio Sebastián Molina



Greciet, ambos ya individualizados, y en definitiva, declarar: 1.- Se rechace la demanda de desafuero por falta de petición concreta para solicitar y justificar la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo, por cuanto el actor no pidió determinadamente en su demanda la declaración de la efectividad de haberse producido el vencimiento del plazo consignado en el contrato de trabajo; 2.- Declarar que, durante todo el año durante todo el año, la demandante desarrolla labores de tratamiento y rehabilitación; 3.- Declarar que las funciones de Técnico en Rehabilitación son fundamentales para la correcta marcha y funcionamiento del programa “Tratamiento y Rehabilitación de personas adultas en situación de calle”, y en general, de todo tratamiento y rehabilitación que desarrolla la demandante en relación a terceras personas; 4.- Que, para el caso que se rechace la petición solicitada en el N° 1, declarar que la demandante ha basado la solicitud de desafuero sin especificar ni acreditar cuales son los motivos reales que a su juicio son necesarios para hacer procedente la referida solicitud, y por ello, se rechaza la demanda de autos; 5.- En base a las garantías constitucionales, a los tratados internacionales referidos en el cuerpo de este libelo, y en virtud de la facultad consagrada en el artículo 174 del Código del Trabajo, se rechace la demanda de desafuero por cuanto una eventual desvinculación laboral importa un atentado a la protección de la maternidad, propugnada por normas de jerarquía constitucional, dada su trascendencia para nuestra sociedad; 6.- Que, por todo lo expuesto, se rechace totalmente la acción impetrada en su contra, negando la autorización del desafuero, y por tanto, disponer la vigencia del contrato de trabajo de la demandada, todo con expresa condenación en costas.

CUARTO: El llamado a conciliación y su resultado; de la existencia de convención probatoria y de los hechos a probar. Que en la audiencia preparatoria de fecha 5 de enero de 2021, 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.

Al no prosperar el llamado a conciliación entre las partes, en la audiencia preparatoria se arribó por las partes a la siguiente convención probatoria que fue aprobada por el tribunal:

1.- Existencia de la relación laboral entre las partes iniciada con fecha 6 de enero de 2020.

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

1.- Efectividad de que la trabajadora se encuentra sujeta a fuero maternal. Hechos y circunstancias que lo acreditan.

2.- Vigencia de la relación laboral entre las partes y naturaleza de las funciones desempeñadas por la trabajadora.

QUINTO: Del desarrollo del juicio, observaciones a la prueba y citación a las partes para notificación de sentencia. Que el juicio se desarrolló en audiencia de fecha 2 de febrero de 2021 y continuación de juicio de fecha 18 de febrero de 2021, ocasión en la cual las partes incorporaron y rindieron sus medios de prueba, luego de lo cual efectuaron las observaciones a la



prueba, y el tribunal procedió a dar aplicación al artículo 457 del C. del Trabajo, para efectos de las partes fueran citadas para notificación de sentencia definitiva para el día de hoy.

Y CONSIDERANDO:

SEXTO: Prueba rendida por la parte demandante. Que en juicio, la parte demandante se hizo valer de la siguiente prueba:

I.- Documental:

- 1.- Copia de contrato de trabajo celebrado entre las partes, de fecha 6 de enero de 2020.
- 2.- Licencia médica prenatal de fecha 28 de octubre de 2020.
- 3.- Certificado de pago de cotizaciones a Analía Araya, de enero a noviembre de 2020.

II.- Testimonial:

La demandante de igual modo se hizo valer de la declaración en juicio de la siguiente testigo:

- 1.- Paulina Alejandra Fuenzalida Jayo, RUN 16.336.769-6, 34 años de edad, psicóloga, con domicilio en Villa Nueva Galilea Pasaje Lérída #1534, Curicó, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir verdad declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio de la presente causa, que se dan por expresamente reproducidos.

SÉPTIMO: Prueba rendida por la parte demandada. Que en juicio, la parte demandada se hizo valer de la siguiente prueba:

I.- Documental:

- 1.- Certificado de nacimiento de Valentina Fernanda Guajardo Arenas, emitido con fecha 16 de noviembre de 2020 por el Servicio de Registro Civil e identificación.

II.- Confesional:

La demandada además se hizo valer de la declaración en estrados, de quien acreditando debidamente mandato y facultades del artículo 4 del C. del Trabajo, comparece Nohora Blandon Puerto, RUN 22.695.894-0, 60 años de edad, gerente de desarrollo de proyecto de la empresa demandante, domiciliada en 6 Norte 3807, Talca, quien debidamente individualizada, juramentada legalmente y exhortada a decir la verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio de la presente causa, que se dan por expresamente reproducidos.

III.- Oficio:

La demandada se hizo valer de la incorporación del siguiente oficio:

- 1.- Oficio Ord. N° 59 de fecha 15.02.2021 remitido por la Directora Regional SENDA Maule, al tenor de los diversos antecedentes e información que remite y adjunta al efecto, y que igualmente se da por expresamente reproducido en su contenido.

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



Luego, se exige al sentenciador, la enunciación y el análisis de la prueba, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a ello, por tal razón se hace necesario expresar los fundamentos fácticos y jurídicos por los cuales se resuelve la controversia.

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

1.- Que, como cuestión previa, la demanda de autos si cumple con los requisitos legales por lo que se debe rechazar la alegación de la demandada de la supuesta falta de petición concreta de la demanda.

2.- Que la demandada ingresó a prestar servicios para la empresa demandante a contar del 6 de enero de 2020, prestando servicios como técnico en rehabilitación para el programa de “Rehabilitación y tratamientos de personas adultas en situación de calle, con consumo problemático de alcohol y otras sustancias”, por medio de un contrato de plazo fijo que vencía el 31 de diciembre de 2020.

3.- Que se verificó el cumplimiento del plazo acordado en el contrato de trabajo por las partes, destacando que el empleador ejerció la demanda oportunamente, reflejando su intención de no continuar con la relación laboral con la demandada.

4.- Que la demandada goza de fuero maternal a la fecha.

5.- Que en la especie sí se verifican los supuestos del cumplimiento del plazo acordado por las partes para la duración del contrato de trabajo, por lo que resulta aplicable la causal del art. 159 N° 4 del C. del Trabajo.

Tales hechos probados en el proceso, se concluyen por el Tribunal en razón del análisis que se efectuara en los considerandos siguientes.

NOVENO: Que, como cuestión previa, la demanda de autos si cumple con los requisitos legales por lo que se debe rechazar la alegación de la demandada de la supuesta falta de petición concreta de la demanda.

Lo primero a establecer es que de la sola lectura de la acción deducida, se concluye que la demanda laboral de desafuero maternal interpuesta por la empresa demandante sí cumple con los supuestos legales, motivo suficiente para desestimar la alegación de la demandada de una supuesta falta de petición previa y concreta. En efecto, al revisar el sólo mérito de la demanda se aprecia que la misma cumple con todas las exigencias del artículo 446 del Código del Trabajo, toda vez que es posible colegir claramente los supuestos exigidos por la norma. Por lo demás, existiendo una clara designación del tribunal y adecuada individualización de las partes, la demanda contiene especialmente una clara y circunstanciada exposición de los fundamentos de hecho y de derecho en que se sustenta y concluye con peticiones precisas y concretas a saber, que el tribunal conforme a los hechos descritos en el cuerpo de la demanda (la existencia de una relación laboral entre las partes, el vencimiento del plazo por el cual se contrató a la demandante, y



el hecho que la demandada goza de fuero maternal) por aplicación de los arts. 174 y 159 N° 4 del C. del Trabajo), solicita tener por interpuesta la demanda, acogerla a tramitación y en definitiva, autorizar a la demandante a poner término al contrato de trabajo suscrito con la demandada, en virtud de la causal ya señalada, con expresa condenación en costas en caso de mediar oposición.

La alegación de la demandada en cuanto a que en la petitoria de la demanda no se solicita que el tribunal declare previamente la efectividad de verificarse los supuestos de la causal legal (art. 159 N° 4 del C. del Trabajo) por vencimiento del plazo establecido, y por ende, que la acción no puede prosperar, resulta ser improcedente por cuanto se confunden los supuestos fácticos en los que descansa la petición final con la propia petición de la actora, cuestiones que son totalmente diferentes. De seguir ese criterio, el legislador no habría efectuado la distinción de aquello conforme al artículo 459 N° 4 (en cuanto a “los hechos que se estime probados”) y N° 6 (respecto de “las cuestiones sometidas a decisión del tribunal”). Tampoco es viable considerar la imposibilidad de pronunciarse de los hechos, si la demandada los plantea en razón del vínculo laboral, el fuero de la demandada, y los supuestos del cumplimiento del plazo originalmente pactado, los que deben ser ponderados para el tribunal, y con ello, limitarse a pronunciarse de forma congruente a la petición que se somete a conocimiento y resolución. Es más, la misma petitoria de la demanda, refiere que al pedir la autorización judicial de desafuero, ésta sea acorde a la “causal ya señalada” en la demanda, por lo que sí cumple con las exigencias de rigor, facultando al tribunal a pronunciarse de la misma en lo resolutivo del fallo, pues en caso contrario, la demandante no habría hecho mención a la causal referida en el cuerpo de la demanda.

Por lo anterior, la solicitud de la empresa demandada es específica sobre el desafuero maternal; en donde se apoya para que se acceda a ello, en alegaciones y en argumentos sobre eventuales pruebas a rendir en juicio, lo que por consecuencia, faculta al tribunal para poder emitir pronunciamiento, máxime si el tribunal y las partes así lo entendieron conforme a la naturaleza jurídica del debate de autos y los puntos de pruebas fijados por el tribunal. Por ello, de acreditarse los supuestos y circunstancias que configuren la posibilidad de autorizar judicialmente el desafuero de la demandada, conforme al análisis de la prueba, el tribunal puede pronunciarse sobre la petición concreta puesta en su conocimiento sin impedimento alguno.

Por lo demás, la demandada de haber estimado que la demanda supuestamente adolecía en su petitoria de una supuesta falta de peticiones previas, pudo haber ejercido la excepción de ineptitud del libelo por estimar una supuesta falta de peticiones precisas y concretas, lo que no hizo, cuestión que refleja que tal supuesta omisión, en ningún momento hizo inepta la demanda, al extremo que de todas formas pudo la demandada contestar la acción correctamente, y que además conllevó que el tribunal igualmente así lo consideró cuando al analizar el examen de admisibilidad de la misma, en su oportunidad le dio curso progresivo, al proveerla, darle traslado a la demandada y fijar audiencia preparatoria.

Con todo ello, se desestima la alegación de la demandada en cuanto a que la demanda no puede prosperar por la supuesta falta de petición previa para solicitar judicialmente la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo.



DÉCIMO: Que la demandada ingresó a prestar servicios para la empresa demandante a contar del 6 de enero de 2020, prestando servicios como técnico en rehabilitación para el programa de “Rehabilitación y tratamientos de personas adultas en situación de calle, con consumo problemático de alcohol y otras sustancias”, por medio de un contrato de plazo fijo que vencía el 31 de diciembre de 2020.

En éste sentido la única convención probatoria establecida por las partes como un hecho pacífico en la causa es que existe la relación laboral entre ellas a contar del 6 de enero de 2020. No obstante ello, al revisar el propio contrato de trabajo de 6 de enero de 2020 en su cláusula primera da cuenta de las funciones a desarrollar la actora para la demandada, como “técnico en rehabilitación” para un programa determinado; mientras que la cláusula quinta en su segunda parte se deja constancia que la demandada ingresa a sus labores con esa misma fecha.

Luego, el propio contrato de trabajo en su cláusula quinta, primera parte dispone expresamente que *“el presente contrato tendrá una vigencia de plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2020, y sólo podrá ponerse término, cuando concurran para ello las causales de caducidad o término establecido en el Código del Trabajo”*.

En menor medida de revisar el certificado de cotizaciones pagadas por la demandante a favor de la demandada ante las entidades de seguridad social, se corrobora la existencia de la relación laboral y la fecha de inicio de la misma.

Así las cosas, siempre fue de conocimiento de las partes contratantes que la relación laboral estaba temporalmente restringida a una fecha determinada.

UNDÉCIMO: Que se verificó el cumplimiento del plazo acordado en el contrato de trabajo por las partes, destacando que el empleador ejerció la demanda oportunamente, reflejando su intención de no continuar con la relación laboral con la demandada.

En éste sentido, habiéndose constatado que la relación laboral entre las partes era a plazo fijo (31 de diciembre de 2020), éste se cumplió, siendo necesario indicar que conforme al mérito del proceso, se aprecia que la parte demandante deduce la demanda con fecha 24 de noviembre de 2020, es decir, con más de un mes de antelación, verificándose la notificación del libelo y su respectiva notificación con fecha 9 de diciembre de 2020.

Lo anterior, refleja que la demandante, en calidad de empleadora, siempre actuó oportunamente para manifestar su expresa intención de dar conclusión a la relación laboral por el vencimiento del plazo acordado por las partes, al extremo de concurrir a su petición en sede judicial, con bastante antelación al vencimiento de dicho plazo.

DUODÉCIMO: Que la demandada goza de fuero maternal a la fecha.

Al efecto, de revisar tanto la licencia médica de prenatal de la demandante se prueba que la demandante estaba en estado de embarazo a esa fecha, con lo cual posteriormente nace su hija Valentina Fernanda Guajardo Arenas con fecha 14 de noviembre de 2020.

Conforme a lo anterior es posible confirmar que la demandante, al tenor de los arts. 174 y 201 ambos del C. del Trabajo, goza a la fecha de fuero maternal.



DÉCIMO TERCERO: Que en la especie, sí se verifican los supuestos del cumplimiento del plazo acordado por las partes para la duración del contrato de trabajo, por lo que resulta aplicable la causal del art. 159 N° 4 del C. del Trabajo.

En efecto, habiéndose presentado el interés del empleador de obtener la autorización judicial de desafuero maternal de la demandada, se aprecia que objetivamente se verificó el transcurso del tiempo acordado expresamente por las partes para la vigencia de la relación laboral, lo que es suficiente para acoger la demanda de autos.

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

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

Ahora bien, el artículo 174 al establecer la expresión *“podrá”* reconoce con claridad que la ley le concede al juez laboral la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional, añadiendo que por ende, resulta ser una facultad discrecional del tribunal, para analizar en cada caso, conforme al mérito de los hechos acreditados.

Siguiendo esa idea, el artículo 174 reconoce que es posible conceder la autorización de desafuero maternal, cuando la razón de conclusión de la relación laboral se apoya, entre otros, en el vencimiento del plazo pactado por las partes y que fue lo que dio origen al contrato, conforme al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

DÉCIMO CUARTO: Que en autos, acreditada la existencia de una relación laboral a plazo fijo, es decir, con el pleno conocimiento tanto del empleador como de la trabajadora, que su vinculación laboral siempre fue temporal, se limitó su vigencia a un hecho futuro y cierto lo que las partes siempre supieron desde que inició su relación laboral, de forma tal que la contratación de la trabajadora demandada llevaba expresamente establecida una temporalidad de disolución de la relación laboral. Unido a ello, la propia demandante durante el proceso, manifestó un



comportamiento expresa, en lo referente a un obrar procesal que evidenciaba obrar en forma oportuna, para lograr el desafuero requerido.

Todos éstos elementos, permiten considerar que existen supuestos tanto objetivos como subjetivos que hacen perfectamente posible, pese a que es facultativo del tribunal, acoger la petición de autorizar el desafuero maternal de la demandada, ya que se dan los supuestos de procedencia de la misma, tanto por la naturaleza de la relación laboral sujeta a un plazo fijo, como el hecho que siempre fue una contratación de limitación temporal la que ha vinculado a las partes.

En cuanto a la alegación de la demandada sobre una eventual colisión de derechos fundamentales con el hecho de acoger la petición de desafuero maternal, igualmente ello se desestima, desde que de existir una supuesta contienda de derechos (entre ellos, aquellos de resguardo constitucional como la protección del menor que está por nacer) el propio legislador lo habría advertido, pero por el contrario, aun cuando la trabajadora embarazada de por sí, implica ser titular por sí y por el menor que está por nacer de una serie de derechos y garantías, del momento que se regula por el legislador la aplicación precisamente para éstos casos del artículo 174 del Código del Trabajo, hacen concluir que pese a ésta contienda aparente, el legislador da soluciones en ciertos casos concretos, como ocurre en el propio Código del Trabajo en su Libro II, Título II a contar del artículo 194, que de existir una colisión de derechos carecería de sentido esta normativa al reconocer la posibilidad que el juez laboral en los casos de una mujer trabajadora amparada del fuero maternal, pueda ser separada de su trabajo, entre otros casos, cuando como ocurre en la especie, su vínculo contractual laboral sea sometido a una temporalidad advertida y conocida por las partes del inicio de la relación laboral; todo lo cual refleja que al verificarse ciertos supuestos a favor del empleador, no implican vulneración de derechos.

Bajo el mismo razonamiento, asumir que la autorización judicial pedida por la empresa en contra de la trabajadora es discriminatoria, por ser mujer, es un argumento errado considerando que en la especie estamos ante una trabajadora que siempre supo que su contrato de trabajo vencía el 31 de diciembre de 2020, de forma tal que cuando la empresa toma conocimiento de su fuero maternal, debe obrar en la forma que lo hizo en éste juicio para obtener la autorización judicial de desafuero maternal.

Por todo lo anterior, en razón que el artículo 201 del Código del Trabajo dispone que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado *el descanso de maternidad*, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

Luego, el artículo 174 del Código del Trabajo dispone 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.

En la especie se ha solicitado autorización judicial para proceder al despido de la demandada, invocando el actor la causal del vencimiento del plazo que dio origen al contrato de trabajo convenido, lo que se ve previsto en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, por lo que para decidir si se da o no lugar a la demanda, se debió revisar si se cumplió dicha causal en la



especie. En estos términos, acreditada plenamente la causal invocada, y en el contexto en que se enmarca la relación laboral, permiten concluir que los supuestos de procedencia de la autorización judicial pedida resultan aplicables para el desafuero maternal, se acogerá la demanda, haciendo presente que ello regirá desde la ejecutoriedad de la presente sentencia definitiva.

DÉCIMO QUINTO: Que si bien en juicio tanto Paulina Fuenzaliza, en calidad de testigo de la demandada y en su rol de psicóloga que participa en diversos proyectos de la empresa, así como en la confesional al tenor de los dichos de Nohora Blandon como gerente de desarrollo de la empresa, admiten que la empresa presenta otros proyectos temporales que desarrolla para otras instituciones, como Fosis, por medio de licitaciones, así como el hecho que existe en la actualidad otra persona que desarrolla labores técnicas durante el año 2021 para la demandada, acorde al programa de SENDA, ello no altera en nada el hecho que el contrato de trabajo celebrado entre las partes siempre fue a plazo fijo, y la demandada siempre tenía certeza que al 31 de diciembre de 2020, su contrato fenecía.

Asumir lo contrario, importaría no sólo desatender el alcance del propio acuerdo adoptado por las partes, sino que además obviar tanto la intención expresa del empleador de no continuar con los servicios de la demandada, tras cumplirse el plazo fijo que los vinculaba, así como el hecho que se tendría que imponer mantener una relación laboral a favor de la demandada, debiendo la empleadora demandante tener que insertar a la demandada en algún programa de trabajo en que no existen cupos disponibles y que además, son igualmente de naturaleza temporal. Nótese que tanto Fuenzalida como Blandon reconocen que los programas son analizados en su vigencia, por las empresas mandantes de forma que puede concluir antes de tiempo. El oficio de SENDA así lo corrobora al indicar que se extendió el programa con la demandante durante el 2021, quedando dicha entidad facultada para poner término anticipado a esos servicios por razones de buen servicio.

Finalmente destacar que pese a que se reconoce por Nohora Blandon en juicio que exista otra persona que desarrolla las mismas labores de la demandada, tanto ella como la testigo Fuenzalida, advierten que no es por la misma etapa del programa que motivo el contrato de trabajo de la demandada, pues la primera parte de dicha etapa vencía el 31 de diciembre de 2020, y aquella etapa a iniciar durante el 2021, que podría concluir en diciembre de este año, o incluso antes, según decisión de SENDA, versan sobre etapas diferenciadas unas de otras, ya que la demandada fue contratada para la etapa referente a las bases técnicas del programa y en la segunda etapa, versa sobre aspectos psicosociales. Es más, tanto la testigo como la absolvente refieren que aun cuando el programa dado a SENDA por la empresa, pudiese ser hasta de dos años, aun cuando en el 2021 se podría poner término antes, ello no exime el hecho que esos antecedentes igualmente eran ponderados por el empleador para contratar a la demandada, quien igualmente aceptó la temporalidad contractual, de la que no puede desentenderse.

Insistir por la demandada que se rechace la autorización de desafuero maternal, sería además de obviar que la trabajadora tenía conocimiento desde sus inicios que su relación laboral tenía una fecha cierta de conclusión, de la que ahora se pretende desentender, genera que



además, tendríamos que desatender el tenor claro de la naturaleza de la relación laboral entre las partes, no pudiendo – como pretende la demandada- configurar los supuestos de una vinculación indefinida, ya que la actual vigencia de la contratación de la demandada, es sólo consecuencia del fuero maternal que se pide dejar sin efecto.

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

Finalmente, si bien la trabajadora demandada fue totalmente vencida, se estima tuvo motivo plausible para litigar y que al estar patrocinada por la Defensoría Laboral – conforme al artículo 600 del Código Orgánico de Tribunales – hace presumir que goza de privilegio de pobreza, por lo que se le eximirá del pago de las costas de la causa, debiendo cada parte soportar las propias.

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

I.- Que se **ACOGA** la demanda de desafuero maternal deducida por la parte demandante, **Working Group Servicios Profesionales SpA**, representada legalmente por Julio Sebastián Molina Greciet, en contra de **Analya Andrea Arenas Cordova**, todos ya individualizados, y en consecuencia se autoriza a la demandante para poner término al contrato de trabajo de faena iniciado con fecha 06 de enero de 2020 celebrado con la demandada, por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, desde que quede ejecutoriada la presente sentencia definitiva.

II.- Que pese a que la demandada fue totalmente vencida, tenía motivo plausible para litigar por lo que no se le condenará en costas por gozar de privilegio de pobreza, debiendo cada parte soportar sus propias costas.

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-313-2020

RUC 20-4-0306331-3

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

//En Curicó, ocho de marzo de dos mil veintiuno, notifiqué la sentencia definitiva que antecede, por el estado diario del tribunal.





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>