

SENTENCIA.

PROCEDIMIENTO: ORDINARIO

MATERIA: DESAFUERO MATERNAL

DEMANDANTE: ALORMA SPA

DEMANDADO: KARINA DEL CARMEN ESPINOZA ARAVENA

RIT N° O-482-2020

RUC N° 20- 4-0302276-5

Talca, a dieciocho de junio de dos mil veintiuno

VISTO. Que con fecha primero de junio del año en curso, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos RUC 20- 4-0302276-5, R.I.T. O-482-2020, por desafuero maternal, solicitado en procedimiento de aplicación general.

Que son partes en este juicio, como demandante: la Sociedad Alorma SpA, RUT N°77.152.558-k, empresa del giro de prestación de servicios empresariales, representada legalmente por don Alejandro Antonio Rebolledo Bravo, prevencionista de riesgo, cédula nacional de identidad N° 15.133.727-9, asistida por los abogados doña Susana Mayorga Alarcón, don Luis Osvaldo Sepúlveda López y don Víctor Manuel Morales Núñez; y como demandado: doña Karina del Carmen Espinoza Aravena, cédula nacional de identidad 15.774.070-9, empleada dependiente, domiciliada en calle 30 ½ Sur con 18 poniente N° 39, de la comuna de Talca, asistida por los abogados don Marcos Alfonso Cheuque Cerda y don Pablo Andrés Contreras González.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la sociedad Alorma SpA, representada por don Alejandro Antonio Rebolledo Bravo, con fecha 3 de noviembre del año recién pasado, interpuso demanda – en procedimiento de aplicación general- en contra de doña Karina del Carmen Espinoza Aravena, solicitando a este Tribunal se autorice a poner término al contrato de trabajo a plazo fijo que lo liga con esta última, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, todo con costas.

Funda su presentación, en los siguientes argumentos: Que con fecha 24 de agosto de 2020, doña Karina del Carmen Espinoza Aravena, ingresó a prestar servicios a la empresa Alorma SpA, suscribiéndose el contrato individual respectivo, obligándose la demandada a prestar servicios como responsable de administración, control y presupuesto. Los servicios son prestados en calle 30 Oriente N° 1420, de la comuna de Talca



Que, se suscribió a plazo fijo hasta el 03 de noviembre de 2020, y fecha 20 de octubre del año en curso, la empresa se enteró que la demandada se encontraba embarazada, esto ocurrió cuando ella envió correo electrónico adjuntando certificado médico de semanas de embarazo.

Que, se suscribió contrato a plazo fijo con la actora, pues su función sólo era necesaria por dicho periodo, y ni ella, ni los demás trabajadores serán recontratados por temas de los costos.

Que, en consecuencia, resulta del todo imperioso el desafuero de la demandada para poner término a la relación laboral con autorización judicial, por concurrir al efecto la causal de término de contrato de trabajo del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, a saber esto es “vencimiento del plazo convenido en el contrato.”

Conforme a lo anterior, solicita que la presente acción sea acogida en todas sus partes, autorizándose su despido, conforme lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo, con costas.

SEGUNDO: Que, comparece doña KARINA DEL CARMEN ESPINOZA ARAVENA, ya individualizada, contesta la demanda decidida en su contra a través de su apoderado en los siguientes términos:

Que, con fecha 24 de agosto de 2020 se procedió a celebrar un Contrato de Trabajo entre la demandada, y la sociedad demandante, para las labores de administración y control de presupuesto. Si bien los servicios señalaban el contrato se prestarían en 30 Oriente N° 1420 de la comuna de Talca, en la práctica nunca fueron realizados en dicho lugar, sino que siempre se realizó mediante teletrabajo. Percibía por mis labores la suma de \$1.356.865, pesos mensuales.

Que, si bien, es efectivo que el contrato originalmente se celebró hasta el 3 de noviembre de 2020, en todo momento se habló de extender el contrato, dada que las funciones que eran requeridas eran necesidades permanentes de la empresa, pero que por formalidad se celebraría primero un contrato de corto tiempo.

Que, en el mes de Octubre mi representada, comunica a su empleador que se encontraba embarazada, acompañando los certificados correspondientes, sin embargo la recepción para nada fue buena, inmediatamente se le comunicó que su contrato era a plazo, y que debía irse, olvidando por completo su empleador, lo prometido respecto a prolongar la relación contractual.

Es así las cosas, que su empleador solicita se decrete el desafuero maternal, argumentando que el contrato es a plazo, y que sus servicios eran meramente transitorios. Sin embargo, no basta con la simple llegada del plazo para que se determine que procede el desafuero maternal, pues, hay otros elementos que deben estar en



consideración, por lo que se debe analizar las circunstancias que rodean la relación laboral (hecho que se analizará en detalle en el apartado del derecho), como por ejemplo, si las labores para las que fue contratada la trabajadora eran esporádica, o permanente, siendo el caso su labor administrativa, la cual claramente era permanente, en razón por la cual este desafuero maternal debe ser rechazado.

Que, en cuanto al derecho cita el artículo 174 del Código del Trabajo, que señala 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.*

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenara la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales”.

Que, de este modo el artículo 174, le entrega al juez la facultad de desaforar a un trabajador, pero tal como señala la ley no es una obligación sino una facultad, señalando que “podrá”. Asimismo, no basta la mera constatación de la existencia de una causa objetiva de término de contrato, sino que es necesario que existan elementos de ponderación que generen una convicción en el Juez de la necesidad de ponerle término al contrato de trabajo, puesto que de otra manera, si sólo se tratara de una mera constatación de hechos facticos (como la llegada del plazo en este caso), no sería necesario la exigencia de un desafuero laboral, ya que carecería de sentido entonces someter esta decisión al Juez Laboral, así por ejemplo lo ha sostenido la Excelentísima Corte Suprema en reiterados fallos a contar del año 2013, donde por ejemplo en causa ROL 47.926-2016, en recurso de unificación de Jurisprudencia sostuvo lo siguiente: *Sexto: Que en primer término, se debe tener presente que la maternidad se encuentra protegida en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de los 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 Convenio N° 103 de la*



Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994, que se refiere específicamente a la protección de la maternidad. La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 1 y en los números 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y en el legal, en lo que interesa, esto es, asociado a la conservación del empleo, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial; Séptimo: Que, asimismo, es necesario considerar que la doctrina define el fuero como “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).

Que, por su parte, el artículo 174 del Código del Trabajo, en lo que interesa al presente recurso, previene en su inciso 1 °: “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.”.

La norma utiliza la expresión “podrá,”, la 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 la ponderación de las objetivas.

De esta manera, tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término al vínculo laboral a menos que el juez otorgue la autorización planteada en ese sentido, la que puede ser concedida 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.

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, 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 nacional e internacional indicada en el motivo sexto; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental.

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 la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula.

Noveno: Que, por consiguiente, los sentenciadores incurren en yerro cuando en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no ponderan las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, limitándose 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 y, en razón de ello, se acoge la solicitud de desafuero. Lo anterior, conduce a concluir que se interpretó erradamente la referida norma legal. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 174 del Código del Trabajo debió ser acogido y anulada la sentencia de base, toda vez que el juez de la causa al ejercer la facultad que otorga el mencionado precepto no ponderó correctamente las circunstancias del caso y la normativa aplicable”.

Misma postura ha sostenido la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel en Sentencia de Nulidad en causa ROL 447-2018, la cual señala que: Sexto: *Que de la lectura de los considerandos séptimo y octavo de la sentencia impugnada, es posible constatar que se acogió la demanda de desafuero por estimar que no existe antecedente alguno que haga sospechar en la solicitante haber incurrido en una conducta discriminatoria, y por haberse acreditado la naturaleza del contrato a plazo fijo, por lo que se concluyó que resultaba concurrente la causal de vencimiento del plazo convenido al 30 de abril de 2018. Para ello, se determinó que en uso de la facultad que otorga el artículo 174 del Código del Trabajo, el tribunal tiene que verificar que tras una causal aparentemente legal no se esconda un motivo basado en la condición que motiva el fuero, en este caso, el embarazo de la trabajadora, extendiéndose a la constatación de que la trabajadora no está siendo discriminada por su situación de maternidad. En ese sentido, se consideró que es este el ámbito de discrecionalidad que tiene el juez del trabajo para negarse a conceder una autorización de despido cuando la causal*



efectivamente está acreditada, ya que la Constitución y las leyes sancionan de distintas formas los actos de discriminación. Al contrario, estimo que la aludida facultad no alcanza para examinar circunstancias ajenas al contrato, como por ejemplo la situación económica de la trabajadora o la posibilidad del empleador en orden a poder seguir otorgando algún trabajo pertinente, conforme las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerra la sentenciadora del tribunal a quo cuando en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no pondera las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, en especial, la oposición a la autorización formulada por la demandada y, en cambio, le exige justificar la inexistencia de discriminación, limitándose a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de termino de contrato de trabajo invocada en la demanda, esto es, el vencimiento del plazo acordado por las partes y, en razón de ello, acoge la solicitud de desafuero, lo que conduce a concluir que se interpretó erradamente la referida norma legal”

Que, en el caso concreto, el demandante funda su pretensión únicamente en la llegada del plazo y no argumenta nada más sobre las circunstancias de la solicitud de desafuero, las labores que realiza la empresa, la naturaleza de los servicios, entre otros aspectos relevantes.

Que, asimismo en esta materia entra en juego el denominado principio de continuidad de las relaciones laborales de esta rama del derecho, el legislador al regular la terminación del contrato de trabajo ha establecido un sistema de estabilidad relativa en el empleo, estableciendo causales legales de término de contrato de trabajo, y además ciertas exigencias formales para proceder al despido. Es así como en el artículo 162 del Código del Trabajo, donde se establece las formalidades que debe cumplir la comunicación del despido, se ha ordenado que esta comunicación sea efectuada por escrito y exprese la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, antecedentes que son la base análisis para que se determine no solo un despido, sino que además la autorización de un término de contrato, como es en la especie.

Es por este motivo, además, que en el caso de trabajadores que se ven enfrentados a una situación de vulnerabilidad del Código laboral ha establecido la protección del fuero, en el caso de autos, el fuero maternal previsto en el artículo 201 del referido texto, protección que consiste precisamente en la autorización solicitada ante S.S., para que sea un Juez quien decida sobre la procedencia o no del termino del contrato de un trabajador en situación de vulnerabilidad, conforme a lo ordenado por el artículo 174 del cuerpo legal citado.



En este ámbito de normas hacemos presente que el referido fuero, ha sido establecido como norma de protección a la maternidad, cuyo bien jurídico, la protección del que está por nacer, se encuentra en aras del valor propugnado por nuestro constituyente dirigida a reconocer a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, valor que se refuerza con el mandato del artículo 19 N°1 de la Carta fundamental que asegura el “derecho a la vida y a la integridad física y psíquica”, “protegiendo la vida del que esta, por nacer”.

De esta forma, con el objeto de resguardar la estabilidad en el empleo de la trabajadora y el desarrollo normal de su embarazo se establece la prohibición para el empleador de poner término a su relación laboral, y de modo excepcional, y siempre que en forma previa se requiera y obtenga autorización judicial por la concurrencia de determinadas causales legales, a saber, las señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y las del artículo 160, conforme lo disponen los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo que lo ligaba con la trabajadora amparada por fuero maternal.

Es en razón de lo anteriormente expuesto, 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, enfatiza de acuerdo a la norma analizada, que el juez no está obligado a conceder la autorización judicial aun en caso de que se acredite la concurrencia de alguna de las causales establecidas en el artículo 174 del Código del Trabajo, cosa que no ocurrirá, 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 termino del contrato.

Por otro lado, cabe destacar que la protección de la maternidad no solo 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 No 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 No 158 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 No 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.

Por su parte, al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados Partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un periodo 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 No 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.

De esta manera podemos reafirmar que la protección de la maternidad no solo es una protección legal en aras de proteger los bienes jurídicos de la maternidad, la familia y estabilidad en el empleo, sino que además constituye un derecho humano recepcionado en diversos tratados internacionales y que nuestro Estado se ha obligado a proteger. Lo cual ha sido reconocido por nuestros Tribunales de Justicia.

En definitiva existe una colisión de derechos que nuestros máximos tribunales han debido ponderar adecuadamente, por una parte la protección de un derecho constitucional, y un bien jurídico protegido, que nuestra sociedad ha considerado como superior, y por ende tutelado, y por otra el interés económico del empresario, frente a esta situación los tribunales han señalado que, deberá preferirse en todo momento la protección a este bien jurídico superior, esta postura ha sido sostenido también por nuestros máximos tribunales, como la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, que ha señalado, en causa Rol 1458-2007:” 5o) *Que en el caso de fuero causado de un embarazo, los sentenciadores deben ser particularmente celosos en el examen de la justificación que se esgrime para poner términos en la relación que vincula a la madre, pues el valor jurídico de la estabilidad laboral - en sí importante- se agrega aquí la de la protección de la indefensa criatura, la que el ordenamiento jurídico presume potencialmente afectada por la consecuencia de una incertidumbre laboral de la progenitora en ciernes; 6o) Que, como una forma de enfatizar la relevancia que en nuestro derecho adquiere la estabilidad de la relación laboral de un aforado, no está de más recordar que, aun configurada unas de las causales a que se remiten el inciso primero del artículo 174 del Código del Trabajo, en referencia, el juez es soberano de su*



decisión, toda vez que la copula- podrá.- refiere a una discreción que, en razón de lo expuesto en el argumento anterior, habrá de asumirse con extremada prudencia; 7o) Que, hacer realidad la garantía del inciso segundo del numeral 1o del artículo 19 de la Constitución Política de la Republica es un imperativo que, a juicio de este tribunal, pasa por el superior respeto al insustituible rol procreador del género femenino, al que le conglomerado social todo ha de prodigar - como no la judicatura- condición engendradora, al modo como perentoriamente manda el inciso cuarto del artículo 1o de la misma ley primera; 8o) Que, en razón de ellos los ordenamientos jurídicos asumen diversas formas y modelos de garantía de una maternidad digna y promisoria, en el caso de la trabajadora en cinta y parturienta, v.gr., el régimen de seguro estatal, en que el estado sufraga la manutención de la mujer hasta el momento predeterminado después del nacimiento del hijo. Ese u otro esquema no es en esta materia lo relevante, sino que en todo evento se rodee semejante de tales condiciones de humanidad; 9o) Que el sistema chileno atingente deposita, de hecho, en el patrón de riesgo de deparar tales condiciones a la dependiente encinta. Es el sentido del instituto de los artículos 201 y 174 del Código Laboral; 10o) Que en la resolución de lo pendiente la judicatura en caso alguno puede prescindir del contenido de normas del derecho interno como el externo, inspiradas del rol social del trabajo, en cuanto más cuando se trata de una dama encinta. En el ámbito del derecho local resaltan en este aspecto los artículos 2o incisos primero, tercero, cuarto y octavo, y 5o inciso primero del Código. En el derecho internacional, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 3, 24,1 y 28); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 7.a) i), 10.2 y 3 y 12.2.a); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículos 3., 11.1.f), 11.2.a) y b); la Convención Americana (artículos 4.1. y 19); y la Convención sobre los Derechos del Nino (artículo 3.1) Es a la luz de los principios trasuntados por esta preceptiva que en cada caso debe ser jurisdiccionalmente protegido el instituto del fuero maternal.; 11o) Que en la naturaleza de las cosas está el que por sobre el interés de un individuo en poner término a una relación de dependencia laboral, prime el de la sociedad a mantenerla mientras una circunstancia legal no justifique lo contrario.”

De esta manera, el llamado a resolver sobre los valores en juego en el presente juicio, de los cuales no puede desconocer el rol clave que le compete en un bien superior como es la maternidad de una relación laboral, que importa un atentado a la protección de la maternidad, propugnada por normas de jerarquía constitucional, dada su trascendencia

Que, para concluir, refiere que la protección de la maternidad es un derecho constitucional reconocido tanto en nuestro texto constitucional, como en los tratados



internacionales firmados y ratificados por Chile, esta protección está dada por una serie de normas jurídicas en nuestro ordenamiento tendientes a proteger entre otras cosas la estabilidad en el empleo de las trabajadoras.

En definitiva, existe una colisión de derechos que nuestros máximos tribunales han debido ponderar adecuadamente, por una parte la protección de un derecho constitucional, y un bien jurídico protegido, que nuestra sociedad ha considerado como superior, y por ende tutelado, y por otra el interés económico del empresario, frente a esta situación los tribunales han señalado que, deberá preferirse en todo momento la protección a este bien jurídico superior.

Asimismo se ha sostenido que, para la desvinculación de una trabajadora con fuero maternal, en un contrato a plazo fijo, no basta la mera constatación de este hecho, sino que es necesario, que se aprecien las circunstancias del caso concreto, el motivo justamente esta especial protección al menor que está por nacer, dado lo anterior es necesario que existan antecedentes fundantes y justificados para ponerle término al contrato y autorizar en consecuencia el desafuero, situación que no se da en este caso, razón por la cual deberá negarse el desafuero intentado por la demandante.

Finaliza, solicitando 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 160 N°3, 174, 201 ambas normas del Código del Trabajo y demás normas jurídicas aplicables, se tenga por contestada demanda de desafuero laboral, rechazándola en todas sus partes y en definitiva, no dando lugar a esta en virtud de lo antecedentes detallados en lo principal de esta presentación, con expresa codena en constas.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, ésta no fructificó. Que, una vez realizado lo anterior, se procedió a recibir la causa a prueba, fijando como hechos a probar los siguientes: 1.- Si es efectivo que la función para la que fue contratada la demandada solo era necesaria por el plazo para la que fue contratada. Si es efectivo que otros trabajadores no fueron contratados al término del mismo periodo; 2.- Si las funciones para las que fue contratada la demandada, son requeridas para necesidades permanentes de la demandante.

CUARTO: Que en orden a acreditar sus alegaciones, el demandante ofreció e incorporó los siguientes medios de convicción:

Prueba documental, que no fue objetada, consistente en: 1) Copia de contrato a plazo fijo suscrito por las partes; 2).- Copia de correo electrónico enviado desde la casilla de correo karina.espinosa@alormaenergia.cl a las casillas de correos veronica.hernandez@alormaenergia.cl, kespinoza00@gmail.com; y 3).- Carpeta tributaria de la empresa Alorma SPA del SII.



Prueba confesional, en cuya virtud doña Karina Del Carmen Espinoza Aravena, demandada, procedió a señalar los siguientes hechos de relevancia para esta Litis: Que, es Ingeniero en Administración de Empresas, que efectivamente ingreso a trabajar el día 24 de agosto del año 2020 para Alorma SPA, pero en la práctica siempre tuvo contacto con personas del Grupo Maule Energy; Que, según lo que le dijeron ambas empresas pertenecían al mismo holding; Que fue contratada para labores administrativas; Que, siempre realizó sus funciones de manera remota, salvo las escasas ocasiones en que le correspondió asistir a algunas reuniones o a visitar a personas junto a Jaime González; Que siempre recibió instrucciones directas de Jaime González, con quien tenía reuniones periódicas y contacto vía telefónica o mensajería de whatsapp; Que, en ocasiones también recibía instrucciones de recursos humanos, pero siempre los correos eran remitidos desde Maule Energy; Que, según lo que supo, ambas empresas eran lo mismo; Que desconoce lo que paso con Maule Energy, ya que sólo se vinculó con Jaime González, a quien conocía de antes por haber trabajado con él hace algunos años atrás; Que, nunca conoció las instalaciones de la empresa, porque todas las labores las realizó remotamente; Que hizo muchas preguntas en relación con la empresa, las que nunca fueron respondidas, que pese a solicitar copia de su contrato de trabajo firmado y de sus liquidaciones de sueldo nunca fueron remitidas; y que no sabe si Maule Energy era una empresa fantasma o no porque sólo tenía contacto con Jaime González.

Prueba testimonial: Que, previamente juramentado depuso por la demandante don **Patricio Eduardo Guajardo Prado**, quien al tenor de las preguntas formuladas asevero los siguientes hechos de relevancia para esta Litis: Que, conoce a Karina; Que, la empresa suscribió con ella un contrato plazo fijo por tres meses; Que ella fue contratada por Alorma SpA, pero a petición de la empresa mandante Maule Energy; Que les llegó un correo, donde dicha empresa les solicitaba que contrataran a Karina como administrativa contable, por ese motivo se realizó su contratación, lo que a él le pareció injustificado; Que él era el encargado de administración en Alondra; Que nunca vio un reporte de Karina, por eso dice que trabajo entre comillas para Maule Energy; Que Maule Energy nunca existió como tal, que nunca hubo un trabajo real de por medio; y que se supone que Jaime González era el dueño de la empresa Mandante y por sus instrucciones, contrataron a Karina.

Contrainterrogado sostuvo que: Que el personal que trabajaba para Alondra estaba compuesto de cuatro personas, Que, actualmente él no trabaja para Alondra y todos los trabajadores fueron desvinculados en diciembre; Que, el motivo por el cual fueron desvinculados, es porque la empresa Maule Energy nunca funcionó, ni realizó trabajo alguno y Alondra únicamente prestaba servicios para Maule Energy; Que, el



comenzó a prestar servicios para Alondra en abril de 2020 y Karina fue contrata en agosto de 2020; y que el realizaba trabajo administrativo para Alondra.

CUARTO: Que, a su turno, la parte demandada en orden a acreditar sus alegaciones, ofreció e incorporó los siguientes medios de convicción:

Prueba documental, que no fue objetada, consistente en: 1) Copia de contrato a plazo fijo suscrito por las partes.

Y **Prueba confesional**, en cuya virtud don **Alejandro Antonio Rebolledo Bravo**, representante legal de la demandante, procedió a señalar los siguientes hechos de relevancia para esta Litis: Que, Alorma se constituyó en el año 2020, no recuerda fecha exacta; Que, el giro de la empresa era la prestación de servicios profesionales, específicamente contratación de prevencionistas de riesgos y de asistentes administrativos; Que, dichos servicios s eran prestados a Maule Energy; Que dicha empresa era fantasma, nunca existió en la realidad; Que, Alondra tuvo una relación de unos seis meses con Maule Energy, y su empresa contrato a unas seis personas para que prestaran servicios en esta última; Que nunca recibió una facturación de Maule Energy; Que octubre o noviembre de 2020, comenzaron tener dudas de la existencia de Maule Energy, por lo que decidieron dejar de prestarle servicios; Y que Karina fue contratada a petición de Maule Energy como asistente administrativo.

SEXTO: Que, de acuerdo a las afirmaciones contenidas en los escritos de la demanda y contestación, no resultó controvertida la existencia de la relación laboral vigente entre las partes, ni en cuanto a la efectividad de que la trabajadora gozaba de fuero, por encontrarse embarazada, lo que fue informado oportunamente a la demandante.

SEPTIMO: Que, ponderada la prueba de conformidad a las reglas de la sana crítica, esto es, con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, este Tribunal llega a las siguientes conclusiones:

1.- Que, según se deprede del contrato de trabajo acompañado como prueba por ambas partes, la trabajadora doña Karina del Carmen Espinoza Aravena, comenzó a prestar servicios para la demandante, con fecha 03 de agosto del año 2020, suscribiendo contrato de trabajo con fecha 24 de noviembre del año 2020, en el cual consta que la demandada, suscribió contrato de trabajo con la empresa Alondra Energia SpA, con fecha 24 de agosto de 2020, en virtud de lo cual la demandada se obligó a prestar servicios como responsable de administración, control y presupuesto. Dicho contrato se convino a plazo fijo, con vigencia hasta el día 3 de noviembre del año 2020, que podría ser renovado previa evaluación del gestor.



2.- Que con fecha 20 de octubre de 2020, la actora remitió correo electrónico a veronica.hernandez@alormaenergia.cl, mediante el cual informó la circunstancia de encontrarse cursando su quinto mes d embarazo, y adjunto certificado médico en el cual constaba dicha circunstancia.

3.- Que de acuerdo a la carpeta tributaria de Alorma SpA., ante el Servicio Nacional de Impuestos Internos, emitido con fecha 7 de enero del año 2021, registra como inicio de actividades el día 10 de mayo del año 2020; la última factura timbrada corresponde al día 20 de julio del año 2020, no tiene participación en otras sociedades y la empresa sólo registra movimientos contables y/o declaraciones de IVA (Formulario 29), entre los meses de mayo a noviembre del año 2020.

4.- Que, del mérito de la información tributaria actualizada a la fecha de la audiencia preparatoria, resultó desvirtuado que Alondra Spa, tuviere participación en alguna otra empresa diversa y que luego del mes de diciembre de 2020, realizare actividades mercantiles, en base a lo cual, no es posible advertir la necesidad de mantener la contratación de la demandada, máxime cuando el testigo que depuso por la parte demandante, aseveró que luego del mes de diciembre de 2020, todos los trabajadores de Alorma fueron desvinculados. Resultado desvirtuado, en base a ello, lo sostenido por la parte demandada en cuanto, a las motivaciones infundadas de la demandante para solicitar el desafuero.

OCTAVO: 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.

NOVENO: Que por mandato expreso del artículo 174 del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con la autorización del juez competente. En este orden, dicho precepto dispone que el Juez podrá autorizar al empleador para poner término al contrato de trabajo de una mujer que está amparada por el fuero maternal, entre otras, por la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, caso en el cual, la mencionada autorización judicial previa, deberá solicitarse durante la vigencia del contrato a plazo fijo.

DECIMO: Que, por otro lado, ha de consignarse 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.

Que tal como ha quedado razonado en el motivo 7 numeral 1 de esta sentencia, el contrato de trabajo celebrado por las partes del litigio, comenzó el día 03 de agosto de 2020 y hasta el 03 de noviembre de ese mismo año, hecho que permite calificarlo



como contrato a plazo fijo, en los términos dispuestos por el artículo 159 N° 4 del Código del ramo.

UNDECIMO: Que la solicitud de desafuero solicitada por la demandante, lo ha sido dentro del plazo de vigencia del contrato suscrito entre las partes, según ha quedado establecido en el razonamiento SEXTO.

DECIMO SEGUNDO: Que establecidos los supuestos fácticos y jurídicos ya referidos precedentemente, ha de concluirse que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, el legislador laboral autoriza expresamente al tribunal laboral que corresponda para poner término al contrato de trabajo de una trabajadora sujeta a fuero laboral por concurrir la causal de término consagrada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, el vencimiento del plazo convenido en el contrato. Que en tal circunstancia, la norma no exige, verificado dicho supuesto, que el empleador deba acreditar la presencia o concomitancia de otros hechos para conceder la referida autorización y a contrario sensu, la trabajadora sólo podrá invocar hechos que permitan desvirtuar la causal invocada por el empleador para despedirla.

DECIMO TERCERO: Que incorporar a la discusión otras cuestiones que se alejan del supuesto legal antes referido, como son aquellas que dicen relación con materias de seguridad social, importan en opinión de esta Magistrado, alejarse del fin propuesto por el legislador al momento de reglar la materia, traspasándole a dicha normativa una carga social diversa que, como tal, exige la implementación de un cuerpo normativo que de cuenta de una real, efectiva y eficiente protección a la maternidad en todos los casos en que ello sea necesario, concretándose y respetándose en consecuencia tanto el derecho consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política como la Convención Internacional de Derechos del Niño, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5 del mencionado texto constitucional.

DECIMO CUARTO: Que en consecuencia, dado lo razonado precedentemente y en especial las cuestiones fácticas razonadas en el motivo SEPTIMO de esta sentencia, se concluye que la solicitud manifestada por la demandante en relación a que se le autorice para poner término al contrato de trabajo de la demandada que gozaba de fuero maternal, es jurídicamente procedente, no existiendo en la especie, hechos que impidan adoptar la decisión de desvincular a la trabajadora.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 159 N°4, 174, 201, 420, 423, 425 a 432, 446 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por **ALORMA SPA**, en contra de doña **KARINA DEL CARMEN ESPINOZA ARAVENA DENNISE CASTRO CRUZ**,



ambas partes ya individualizadas, y en consecuencia se autoriza al empleador para poner término al contrato de trabajo de aquella.

II.- Que, no se condena en costa a la demandada, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Notifíquese, regístrese y archívese la presente causa en su oportunidad.

RIT O-482-2020

RUC 20- 4-0302276-5

Proveyó don(a) **CAROLINA PILAR ROJAS ARAYA**, Juez (S) del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

En Talca a **dieciocho de junio de dos mil veintiuno**, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XJVMVBZTX