

Procedimiento : **Aplicación General**
Materia : **Desafuero maternal.**
Demandante : **PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA**
Demandada : **VALESKA ALEJANDRA GUZMÁN MUÑOZ**
RIT : **O-6579-2021**
RUC : **21- 4-0367871-3**

Santiago, veintiocho de abril de dos mil veintidós.

Vistos, oídos los intervinientes y considerando:

PRIMERO: *Que don Jorge Andrés Bell Mardones, abogado, cédula nacional de identidad N° 9.315.017-1, en representación, de la empresa **Paris Administradora Limitada**, del giro de su denominación, ambos domiciliados, para estos efectos, en calle Suecia 211, piso 15, Comuna de Providencia, interpone demanda en Procedimiento de Aplicación General en contra de doña **Valeska Alejandra Guzmán Muñoz**, Promotor tienda Pt., cédula nacional de identidad 16.070.924-3, domiciliada en Av. Recoleta 5802, comuna de Huechuraba, a fin de que se le autorice a despedir a la trabajadora por concurrir la causal establecida en el artículo 159 N° 4 del Código de Trabajo, esto es, "vencimiento del plazo convenio en el contrato".*

Señala que la demandada fue contratada con fecha 01 de junio del año 2021, para desempeñar labores en calidad Promotor Tienda Pt., que el mentado contrato de trabajo se pactó a plazo fijo y con vigencia hasta el 31 de julio de 2021.

Indica que, por tratarse de un cargo de temporadas o campañas, no es la intención de su representada extender el vínculo contractual más allá de la fecha señala.

Refiere que con fecha 24 de agosto de 2021, y habiendo transcurrido casi un mes del término de la relación laboral con la demandada, su representada fue notificada por la Inspección del Trabajo Santiago Norte, que se iniciaba procedimiento de fiscalización en su contra por separación ilegal de trabajadora con fuero. Explica, que es en esa oportunidad su representada tomó conocimiento del estado de gravidez de la demandada.

Solicita el desafuero de la trabajadora conforme a derecho, por cuanto el puesto de trabajo y de las funciones para las cuales fue contratada eran de orden exclusivamente temporal, con término acordado a la época de suscripción del contrato, por lo cual, de mantenerse la vigencia de la relación laboral, obligatoriamente se deberá mantener un puesto de trabajo no considerado actualmente para su representada.



Expone que la trabajadora gozaría de fuero maternal por lo que no puede despedirla sin autorización judicial.

Por tanto, solicita que se autorice el término del contrato de trabajo con la demandada, por la aplicación de la causal contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, con costas.

SEGUNDO: *Que la parte demandada contestando la demanda solicita su rechazo en todas sus partes, con costas.*

Funda su defensa negando expresamente todos los fundamentos de hecho señalados por la demandante, con excepción de lo que aceptar en forma expresa. Expone que, respecto a su embarazo, es efectivo que goza de fuero maternal, atendido que está embarazada, con fecha probable de parto para el día 18 de febrero del año 2022. Entonces, a partir de esa fecha probable de parto, estará amparada por fuero maternal hasta el día 13 de mayo de 2023. Señala que la empresa se enteró de su embarazo antes del día 31 de julio de 2021, ya que había presentado pérdidas de embarazos anteriores al actual, se lo comunicó a su jefa directa, doña Patricia Urrutia, jefa de venta vestuario dama y al departamento de Recursos Humanos, doña Sandra Francisca Ortiz Farías, jefa de Personal, a la primera en forma personal y verbal, a la segunda, mediante un mensaje escrito. Expone que su jefa, doña Patricia Urrutia, le reprochó el haber quedado embarazada. Por otra parte, desde Recursos Humanos, doña Sandra Francisca Ortiz Farías, jefa de Personal, le indicó que su contrato pasaba a ser indefinido. Después, la empresa decidió de todas formas desvincularla pese a que estaba en conocimiento de su embarazo, por ello solicitó su reincorporación. A su criterio, un indicio de que la empresa sí conocía su estado de gravidez es que no se firmó un finiquito laboral pese a que desde el 31 de julio y hasta su reincorporación, pasaron más de los 10 días que su empleadora tenía para pagarle el mismo.

Alega la inexistencia de necesidad o conveniencia, de manera prístina y suficiente, como fundamentos para solicitar el desafuero. Condiciones laborales propias de una prestación de servicios indefinidos y estrechamente vinculadas con las actividades de la empresa demandante. Agrega que al contratarla le señalaron que el proceso es de contratación a plazo fijo y después se pasa a uno de carácter indefinido, que es lo que se hace con todas las trabajadoras.

Señala que la actora en su libelo no indicó claramente las razones por las que requería una contratación con fecha de término al 31 de julio de 2021. Agrega que, en el contrato original, de fecha 1° de junio de 2020, y que fija el término de la relación al 31 de julio de 2021, no se señala motivo alguno por el cual dicho pacto estableciera una fecha de término, tampoco que obedeciera a un reemplazo, o cualquier otro motivo que justificara tal decisión. Por otra parte, en el contrato la empresa dispuso que hará uso de feriado legal de acuerdo con las necesidades del servicio, es decir, es la propia demandante quien asume que su contrato no se limitaba a la temporalidad que ahora



alega, toda vez que para tener derecho a feriado legal, debe estar con contrato de trabajo vigente, al menos, durante un año, lo que es un antecedente de lo que se le ofreció al inicio de su contrato laboral, uno con naturaleza indefinida.

Añade que ha de considerarse el giro de la actora, figura con una actividad principal de comercializadora de productos de vestuario, artículos para el hogar y accesorios, a través de tiendas por departamento, y los servicios para los cuales fue contratada. Indica que su cargo es de Promotor Tienda Pt, lo desempeña en cualquiera de las secciones o departamentos de los diferentes establecimientos comerciales o tiendas, de propiedad o administrados por la actora. Realiza la descripción de funciones de su cargo, señala que no se trata de una labor accidental, sino labores que necesarias, imprescindibles, para un local de la demandante.

Refiere que respecto a su contrato de trabajo se dispuso que debe desempeñarse en cualquiera de los establecimientos comerciales o tiendas que determine y posea o administre la actora, dentro de la ciudad de Santiago. Además, la demandante podrá encomendarle cualquier otro tipo de labores relacionadas con el cargo o alterar en forma permanente o transitoria las que haya encomendado, siempre que las nuevas correspondan a labores similares, de acuerdo con el artículo 12 del Código del Trabajo. Es decir, que puede ser trasladada de labores o de lugar. Sin embargo, la demandante ni siquiera hace referencia que está destinada a un solo y específico lugar, tanto lo hizo en el contrato de trabajo, porque la contrató en condiciones tales que le permiten modificar sus labores y el lugar, con respeto a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo. Es decir, la empresa creó las condiciones propias para que prestara servicios en forma indeterminada en el tiempo. En específico, presta servicios en el local de Almacenes Paris de Mall Plaza Norte. Su jornada laboral es de 45 horas, concluye que la contratación -en los términos que se hizo- carece de justificación en los hechos y el derecho, y por ende no obedece a una necesidad transitoria o provisional.

Finalmente refiere que el único fundamento para la solicitud de desafuero es el vencimiento del plazo convenido en su contrato de trabajo. La demandante debió explicar porque no desea perseverar en la relación laboral con su persona, ya que si es por el hecho de su embarazo, estaría dando pie a lo descrito en la norma legal en el artículo 194 del código del trabajo, esto es, discriminación, ya que se pretende con la invocación de la causal legal del 159 N° 4 del código del trabajo, proceder de forma anticipada a su separación laboral, pretendiendo con ello evitar que trabaje y obtenga el pago de sus remuneraciones por todo el periodo de su fuero. Solicita, por tanto, el rechazo de la demanda con costas

TERCERO: *Que con fecha 14 de enero de 2022, se llevó a efecto la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes, y efectuado el llamado a conciliación no prosperó por lo que el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes **hechos pacíficos** 1. La trabajadora se encuentra con fuero maternal; 2. La*



escrituración de un contrato de plazo hasta el 31 de julio de 2020.

Y los siguientes **hechos a probar**: 1. Efectividad de la existencia de un contrato de naturaleza a plazo, o en su caso de habersele ofrecido a la trabajadora un contrato indefinido al término de éste. Antecedentes y pormenores.; 2. Efectividad de la contratación de carácter temporal asociado a un cargo temporada campaña como afirma la demandante, y 3. Necesidad y conveniencia de poner término al contrato de la trabajadora.

CUARTO: Que en orden a acreditar los fundamentos de su pretensión la parte **demandante** ofreció e incorporó en las audiencias respectivas las siguientes probanzas:

DOCUMENTAL consistente en:

- 1) Certificado de embarazo de doña Valeska Guzmán Muñoz, emitido por doña Paulina Pérez López, matrona CESFAM LA PINCOYA SECTOR ROJO, de fecha 06 de agosto de 2021.
- 2) Fiscalización separación Ilegal del Trabajador con Fuero N° 1720, de fecha 24 de agosto de 2021.
- 3) Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización N° 1720, con fecha 24 de agosto de 2021.
- 4) Copia contrato de trabajo de doña Valeska Guzmán Muñoz, fijándose en sus cláusulas Décimo Sexto y Décimo Séptima, su vencimiento para el día 31 de julio de 2021 y su inicio con fecha 1 de junio de 2021.
- 5) Anexo contrato de trabajo de doña Valeska Guzmán Muñoz

II.- Confesional:

Absuelve posiciones doña **Valeska Alejandra Guzmán Muñoz**, C.N.I. N° 16.070.924-3, quien exhortada a decir verdad declaró en relación con el interrogatorio efectuado por la actora y esta sentenciadora, las cuales constan íntegramente en audio y se dan por enteramente reproducidas por economía procesal.

III.- Testimonial:

Estuvo constituida por comparecencia y declaración de doña **Sandra Ortiz Farías**, C.N.I. N°12.017.025-2, quien previamente juramentada y advertida de su obligación de ser veraz, declaró al tenor de las interrogaciones de las partes y del tribunal, las cuales constan íntegramente en audio y se dan por enteramente reproducidas por economía procesal.

QUINTO: Que, por su parte, en orden a acreditar los fundamentos de su defensa la **demandada** ofreció e incorporó en las audiencias respectivas las siguientes probanzas:

I. - Documental consistente en la incorporación de los siguientes:

1. Certificado de embarazo, de fecha 6 de agosto de 2021, emitido por la matrona Paulina Pérez Pérez, del CESFAM de la comuna de La Pincoya.
2. Contrato de trabajo y anexo de contrato, ambos de fecha 1 de junio de 2021, entre doña Valeska Guzmán Muñoz y París Administradora Limitada.



3. *Certificado de antecedentes registrados, emitido por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., con fecha 4 de enero de 2022,*

4. *Liquidaciones de remuneración de octubre y noviembre de 2021, de la trabajadora Valeska Guzmán.*

5. *Fiscalización por separación ilegal de trabajadora aforada, fiscalización N°1720, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte.*

SEXTO: *Que, sin perjuicio de ser un hecho pacífico de la causa, con el certificado de embarazo otorgado por la matrona doña Paulina Pérez Pérez, del CESFAM de la comuna de La Pincoya de fecha 6 de agosto de 2021 incorporado por la demandada, se acredita que a esa fecha la demandada era portadora de un embarazo de más o menos 11 semanas, con probable fecha de concepción el 21 de mayo de 2021 y fecha probable de parto el 18 de febrero de 2022, por lo que su empleador debe solicitar autorización para proceder a su desvinculación de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, autorización que podrá conceder el juez en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del mismo cuerpo legal.*

SEPTIMO: *Que la demandante solicita la autorización fundada en la existencia de un contrato a plazo fijo por 1 mes, celebrado el 1° de junio de 2020 hasta el 31 de julio del año 2021, incorpora documental para acreditar tales hechos, constituida por los respectivos contratos y anexo de contrato de fecha 1° de junio 2020. Sin perjuicio, que el contrato de trabajo consta como fecha de este el 1° de junio del año 2020, la actora alega que el inicio de la relación laboral comenzó el 1° de junio del año 2021, exponiendo que fue un error de transcripción en la señalada fecha, ya que en las cláusulas 16° y 17° del mentado contrato laboral, se indica como fecha de termino el 31 de julio del año 2021 y como fecha de inicio de la relación laboral con la trabajadora el día 1° de junio del año 2021. Es plausible lo señalado por la actora, ya que además consta en la liquidación de sueldo de la trabajadora demandada del mes de noviembre del año 2021, fecha de inicio de la relación laboral el 1° de junio del año 2021.*

Sin perjuicio que la controversia de autos no deriva en el inicio ni termino de la relación laboral de la actora, sino en la naturaleza de dicho contrato.

OCTAVO: *Que, así las cosas, podría aplicarse la norma del artículo 174 del Código del Trabajo que faculta al juez laboral para autorizar la desvinculación de un trabajador con fuero maternal precisamente en el caso de tener un contrato a plazo fijo. Sin embargo, hay indicios, que derivan de la valoración de las probanzas rendidas en juicio, que la trabajadora demandada continuó trabajando después de la última fecha mencionada, ya que si bien, con fecha 31 de julio del año 2021, se puso termino a la relación laboral, por la llegada del plazo convenido, efectivamente le correspondía a la actora expedir un finiquito laboral, al cabo de 10 días del término de la relación laboral, ya que la norma del artículo 177 del Código del trabajo, señala expresamente que se exceptúa de*



aquella obligación a aquellos contratos de trabajo cuya duración no supere los 30 días, en el caso de marras la duración del contrato era de 31 días. Lo que la actora no realizó.

Ahora bien, la trabajadora es reincorporada a sus labores el 24 de agosto del año 2021, la actora alega que no estaba en conocimiento que la demandada de autos se encontraba embarazada hasta esa fecha, que sólo tomó conocimiento en virtud de la notificación de inicio de procedimiento de fiscalización realizada por la Dirección del Trabajo y la fiscalización de separación ilegal por fuero realizada por la Inspección del Trabajo Santiago Norte, ambas con igual fecha. Empero, la demandada sigue trabajando bajo subordinación y dependencia para la actora en el mismo cargo y funciones. Sin embargo, la actora sólo interpone la presente acción de desafuero el día 21 de noviembre del año 2021, por lo que transcurren casi 3 meses desde que es reincorporada a su labores y la presentación de la demanda de autos. Sumado a lo referido en los documentos incorporados por la demandada de autos, esto es liquidación de sueldo del mes de noviembre del año 2021 y al certificado de antecedentes de AFC de la demandada emitido con fecha 04 de enero del año 2022, el que indica fecha de suscripción el 11 de noviembre del año 2021, nombre del empleador o razón social el de la actora y tipo de contrato duración indefinida.

Que, sin perjuicio de lo antes referido, del análisis del contrato de trabajo entre las partes de fecha 1° de junio del año 2020, se indican cláusulas que derivan de un contrato de naturaleza indefinida, tales como el feriado legal que tiene derecho la trabajadora, además la modificación de lugar físico donde prestará funciones la demandada como la modificación en sus funciones por parte de su empleador, con el límite del artículo 12 del Código de Trabajo. Asimismo, que tendrá derecho a una gratificación anual. Por lo que al redactar dicho contrato la propia actora, determinó que dicho contrato tendría las características de uno de carácter indefinido.

Se agrega a lo antes señalado lo referido por la propia deponente presentada por la actora, doña Sandra Ortiz Farías, quien al ser preguntada por esta magistrada la forma en que se llevaba a cabo los procedimientos de contratación de las personas que ocupaban el cargo de Promotor Tienda PT, indica que primeramente se le contrata a plazo fijo, con el fin de evaluar el desempeño de los trabajadores y luego de una evaluación positiva en su desempeño por parte de la empresa se les contrata indefinidamente. Además, dicha testigo refiere que el cargo anterior fue ocupado por un trabajador que renunció al cargo, que realizaba la misma función que la demandada y que luego se contrató a la demandada de autos.

Por lo que es dable señalar que las funciones desempeñadas por la actora son propias del giro de la empresa, indispensable para el desarrollo de su actividad económica y comercial, no siendo el mismo temporal como lo indica la actora en su libelo, ni se crea un puesto adicional por mantener a la demandada en sus labores.

NOVENO: *Que, en el caso en estudio, y de acuerdo con el principio de la realidad es que se trata de un contrato de duración indefinida que otorga todos los derechos y prerrogativas propias de un contrato de esta*



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
naturaleza, cuya relación laboral nació el 01 de junio de 2021, la que al ser indefinida no se encuentra contemplada en la norma del artículo 174 del Código del Trabajo, lo que llevará al rechazo de la demanda.

DECIMO: *Que, a mayor abundamiento, sin perjuicio de ser descartada la tesis de la actora, en cuanto a la naturaleza del contrato laboral que unía a las partes fuese de carácter transitorio, que termina solo por la llegada del plazo convenido en dicho contrato. Es dable señalar, que si bien prima facie y en atención al tenor literal del inciso 1° del Artículo 5° del mismo cuerpo legal, podría pensarse que el fuero maternal se extiende hasta la vigencia de la relación de trabajo, por lo que el plazo a través del cual caduca el contrato laboral derroca a la inamovilidad devengada por el fuero. Sin embargo, la jurisprudencia de los tribunales de alzada, se han pronunciado en sentido opuesto.*

En efecto, la judicatura laboral ha sentenciado que el solo vencimiento del plazo no tiene la entidad suficiente para acceder sin mayor razonamiento a la solicitud de desafuero.

A contrario sensu, ni aun la llegada del plazo al cual se sujetaba la vigencia del contrato de trabajo es suficiente para mandar incondicionalmente al juez a admitir el desafuero maternal. Por el contrario, el sentenciador deberá ponderar los antecedentes y circunstancias del caso en pos de inclinarse por la suficiencia de éstos para desconocer los efectos propios del fuero maternal. Aun cuando en la hipótesis del contrato a plazo fijo la data de vencimiento de la vinculación se conoce por las partes con antelación y en forma precisa, lo cierto es que su advenimiento per se, no puede constituir una forma de eludir la protección que le asiste a la trabajadora embarazada, sino que, por el contrario, el juez deberá conocer el asunto en uso de la prerrogativa concedida por el artículo 174 del Código del Trabajo.

Esto porque el mecanismo que, de forma exclusiva, ha sido dispuesto por el legislador para poner fin a la relación de trabajo entre el empleador y la trabajadora aforada es el procedimiento de desafuero. Por tanto, ni aun las causales ultra-objetivadas de terminación del contrato laboral como es el vencimiento del plazo han de suponer una suspensión de la protección a la maternidad. Fuerza concluir lo anterior, un argumento en contrario no resiste. Esto porque si así no fuera, llegaríamos al absurdo de sostener que el vencimiento del plazo convenido en el contrato habilita al empleador para aplicar la causal de despido, operando como una suerte de desafuero por ley e ipso iure. Carecería, por tanto, de sentido la competencia judicial de decidir un conflicto, si la norma en estudio consultara la sola constatación de la llegada del plazo.

UNDECIMO: *Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios, previa ponderación por parte de esta sentenciadora, en nada alteran o modifican la convicción que se ha formado el Tribunal.*



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

DUODECIMO: *Que se condena en costa a la demandada de autos, por haber sido vencida en autos, no considerando esta sentenciadora que haya tenido motivos plausibles para litigar.*

Y visto, además, lo previsto en los artículos 159 N° 4, 174, 201, 425 y siguientes, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I. - Que se rechaza la demanda interpuesta el día 22 de noviembre del año 2021, por don Jorge Andrés Bell Mardones, abogado, en representación, de la empresa Paris Administradora Limitada, en todas sus partes.

II. - Que se condena en costas a la demandante, las que se regulan en la suma de \$ 200.000.- (doscientos mil) pesos

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-6579-2021

RUC : 21- 4-0367871-3

Pronunciada por doña **Paulina Lara Valdivia**, Juez (S) Del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiocho de abril de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



Paulina Eliana Lara Valdivia

Juez

1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Veintiocho de abril de dos mil veintidós
12:58 UTC-4

