

Castro, diecisiete de octubre de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Tribunal de Letras del Trabajo de Castro, se ha dado inicio a la causa **RIT O-66-2022, RUC 22-4-0410337-0**, procedimiento ordinario de aplicación general, y comparece **TORALLA S.A.**, representado legalmente por don Sergio Leiro, ambos domiciliados en camino a Queilén Km. 6, de la comuna de Chonchi, quien demanda de desafuero maternal de la trabajadora doña **EDITA ALEJANDRA VERA LEGUE**, operaria, domiciliada en Chonchi, calle O'Higgins S/N, solicitando que se autorice a poner término al contrato, con costas. Señala que la empresa contrató a la demandada como operaria con contrato a plazo fijo desde el día 6 de Enero de 2022 hasta el 30 de Abril de 2022, prorrogado hasta el 31 de Julio de 2022, ya que se necesitaba de sus servicios sólo por dicho período. La demandada con fecha 07 de Junio de 2022, ha informado a la empresa que se encontraba embarazada y por ende amparada por el fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, es decir, fuero maternal por lo que conforme al artículo 174 del Código del Trabajo, el empleador no puede poner término a este contrato sino con autorización previa del juez competente. Hace presente que la empresa trabaja por temporadas que suma razones a la causal de derecho invocada, pues con posterioridad al mes de Julio del presente año, la empresa deja de producir hasta la nueva temporada.

SEGUNDO: Que la parte demandada comparece en tiempo y forma y contesta la pretensión deducida en su contra, solicitando su completo rechazo, con costas. Reconoce la relación laboral y las fechas indicadas. Debo señalar que en cuanto a mis funciones estas siguen siendo requeridas por la demandante, para el desarrollo de su giro, hasta la fecha y continuarán, por cuanto estas constituyen funciones muy importantes para el funcionamiento de la empresa, y este requerimiento no finaliza al término fijado artificialmente por la empresa, es decir, el requerimiento de mis funciones se prolonga más allá de 31 de julio del año 2022. Por otro lado, hay que tener presente que en la planta de la demandante se continúa con trabajo y que independiente los ciclos productivos en la planta las funciones que desarrollo son de carácter permanentes. Debo ser categórica en cuanto a que la causal invocada por la demandante no se configura en los hechos, por cuanto no existe el rasgo de transitoriedad que determine un término del contrato de trabajo, como lo ha establecido discrecionalmente la empresa demandante, sujetando mi estabilidad laboral a ciclos económicos determinados arbitrariamente por la demandante, no ajustándose a la realidad. Debemos tener presente que, la autonomía de la voluntad en una materia tan delicada como la protección de la vida del que está por nacer y la necesaria estabilidad de la futura madre trabajadora y en general en normas de orden público irrenunciables, no tiene el mismo valor ni está revestida de los mismos efectos de que goza en materia de Derecho Civil. Además es preciso señalar que corresponde a una política de la empresa el demandar de desafuero a las trabajadoras que presentan embarazo, debido a las molestias que les acarrea el mantenimiento de una



trabajadora embarazada, entre ellos, derecho de alimento, impedimento de efectuar trabajos de esfuerzo físico y nocturnos, imposibilidad de trabajar horas extras, licencias y especialmente los costos de gastos de la sala cuna, entre otros derechos de protección a la maternidad. Así las cosas, la solicitud de desafuero encubren razones discriminatorias debido a las cargas que implica para la empresa el mantenimiento de una trabajadora con fuero maternal, lo que se encuentra vedado conforme al inciso final del art. 194 del Código del Trabajo; “Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez”. Es del caso que no resulta perjudicial a la empresa demandante la mantención de mi continuidad laboral, pudiendo otorgarme un trabajo estable. Así las cosas, no existe ninguna clase de menoscabo económico que le produzca a la demandante mi estabilidad laboral, a diferencia de la estabilidad de mi realidad económica, viéndome afectado no solo en mi grupo familiar, sino que principalmente en mi estado embarazo y mi futuro hijo que está por nacer, que al no poder gozar con una estabilidad laboral y cobertura de salud, resultaría económicamente afectada. Además, conforme a la realidad de nuestro país, mis posibilidades de encontrar otro trabajo estando protegida por fuero laboral son prácticamente nulas. En este sentido, la única parte afectada por la mantención o pérdida del empleo soy yo y mi futuro hijo que está por nacer. Por lo señalado, debe privilegiarse la protección de la maternidad y la vida del menor, no habiendo razones suficientes para alzar la protección que el legislador ha entregado al juez del caso, para conceder a mi empleador el permiso para despedirme, debiendo estar a los intereses superiores y no a aquellos de menor envergadura jurídica, como son los alegados por la contraria. Pues, así le ha entregado el legislador, la facultad al juez del caso, con la expresión “quien podrá concederla” contenida en el art. 174 del Código del Trabajo, lo que obliga a tener presente las consideraciones del caso concreto, más allá del cumplimiento del requisitos meramente formales que autorizan la norma para conceder el desafuero, siendo en el caso concreto el vencimiento del plazo. Pensar lo contrario, significaría una actuación mecánica de la magistratura, al verificar la existencia del plazo y otorgar el desafuero, lo que va en contra del sentido de la norma, que obliga a indagar las circunstancias y razones por las cuales se solicita la autorización para ser desvinculada la mujer aforada. Es necesario tener presente que la fecha probable de mi parto ha sido fijada para el día 5 diciembre 2022. En virtud de lo expuesto solicita que se rechace la demanda y se declare que las necesidades de los servicios para las que fui contratada son permanentes para la demandante; que, en ese sentido no se derivan perjuicios al mantener vigente el contrato de trabajo; que, la causal invocada para autorizar el desafuero no ha sido acreditada, siendo discriminada por razón de mi estado de embarazo; que, debe primar el principio de protección del menor que está por nacer y la consecuente estabilidad laboral de la madre trabajadora, todo con costas.

TERCERO: Que habiéndose efectuado el correspondiente llamado a conciliación, este se da por frustrado.



CUARTO: Que se establecieron como hechos a probar los siguientes: Efectividad que los servicios de la trabajadora son necesarios más allá del treinta y uno de julio del año dos mil veintidós; Circunstancias personales de la trabajadora que hacen procedente el desafuero maternal.

QUINTO: Que la parte demandante incorporó en juicio la siguiente **prueba documental:** Contrato de Trabajo de fecha 06 de enero de 2022; Anexo de contrato de trabajo de fecha 06 de enero de 2022; Anexo de contrato de trabajo de fecha 06 de enero de 2022; Pacto de horas extraordinarias de fecha 06 de enero de 2022; Anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de abril de 2022; Certificado de embarazo de fecha 02 de junio de 2022. **II. prueba testimonial:** declara en estrados don **Saile Colón Valenzuela**, no conozco a la trabajadora en persona. Soy subgerente interino de la empresa. Ella tenía un contrato a plazo fijo, se le dio aviso de término de contrato. El término del contrato fue por la baja producción, creo que en esa fecha fueron desvinculadas más de 100 personas. En ese periodo la planta no necesita las funciones.

SEXTO: Que la parte denunciada incorporó en juicio la siguiente **prueba documental:** Contrato de trabajo de fecha 06/01/2022; Anexo de contrato de trabajo de fecha 30/04/2022; Certificado de embarazo de fecha 02/06/2022. **II. Oficio:** Se tiene por incorporado oficio de SERNAPESCA. **III. Exhibición de documentos:** Por incorporados Liquidaciones de sueldo de la demandada correspondiente a los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto del 2022; y Libro de remuneraciones de la empresa demandante correspondiente a los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto del 2022.

SÉPTIMO: Que, según se contempla en el artículo 174 del Código del Trabajo, “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”. Es decir, el juez podrá autorizar el fin de la relación laboral únicamente en los casos de vencimiento del plazo convenido, conclusión de obra o faena y causales de término de la relación laboral sin derecho a indemnización para el trabajador.

OCTAVO: Que no existe controversia entre las partes en orden a que la señora Vera prestaba servicios para la demandante, bajo subordinación y dependencia, por medio de un contrato de trabajo, desde 6 de enero de 2022, por un plazo de tres meses y luego renovado ese plazo por otros tres meses, o sea, el contrato de trabajo tenía duración hasta 31 de julio de 2022. Según la demandante, los servicios de la trabajadora solo eran necesarios hasta esa fecha, lo que no resulta ser probado en juicio. En efecto, según la copia de la liquidación de sueldo de señora Edita trabajó de manera normal el mes de agosto de 2022, por lo que sus servicios eran necesarios más allá del 31 de julio de 2022; El oficio de sernapesca incorporado a juicio da cuenta que la empresa siguió procesando producto, por lo tanto necesitando el trabajo de “operarias” durante los meses de agosto, septiembre y siguientes. El libro de remuneraciones de la empresa, aun cuando no se presentó el correspondiente a agosto de 2022, el mes de septiembre indica que la empresa contaba con casi 200 personas trabajando, todo lo que acredita que el trabajo de operaria siguió existiendo en la empresa y desarrollándose las funciones no solo por la



trabajadora sino por un alto número de colaboradores, ya que existía producción constante. La empresa no ha logrado acreditar en juicio el por qué el trabajo específico de una trabajadora sujeta a fueron maternal no era necesario en su producción ni tampoco ha acreditado que su producción sea por temporadas ni fechas de lo mismo.

NOVENO: Que según la experiencia de esta sentenciadora, es común que las empresas mitilicultoras y acuícolas de la zona, utilicen los contratos a plazo fijo y por obra o faena para su funcionamiento, a fin de evitar la continuidad laboral de los trabajadores y el pago de indemnizaciones legales en caso de desvinculación.

DÉCIMO: Que en cuanto al segundo hecho a probar sobre las circunstancias personales de la trabajadora que ameriten el desafuero, no existe ningún hecho a acreditado en juicio que lleve a concluir que sería conveniente la desvinculación de la mujer embarazada y por ende la pérdida de su empleo e ingresos económicos.

UNDÉCIMO: Que, con fecha 7 de junio de 2022, nuestra Excelentísima Corte Suprema, en sentencia RIT N°129.449-20; en recurso de unificación de jurisprudencia, indica que: “Sexto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y más recientemente en las dictadas en las causas roles 9.798-2019 y 15.687-2019, entre otras, en las que se ha destacado que la maternidad se encuentra resguardada en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de 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 en aquél que se refiere específicamente a la protección de la maternidad, esto es, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. Agregando que 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, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial. Pronunciamientos en que también se ha tenido presente 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). Por lo



que, tratándose 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. Lo anterior, ha conducido a colegir que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión podrá, 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 las objetivas.

Séptimo: 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, 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 a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de la Carta Fundamental, que consagra el nominado bloque de constitucionalidad. 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, en particular, la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a su término, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

Octavo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Talca cuando acogen el recurso de nulidad promovido por el demandante y 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 y se limitan 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, acogen la solicitud de desafuero.”.

DUODÉCIMO: Que toda la prueba rendida ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

Y TENIENDO PRESENTE, además en los artículos 1, 10, 159, 174, 177, 194 y siguientes, 453 y siguientes del Código del Trabajo, 10 del Código Orgánico de Tribunales, 1698 del Código Civil, 160, 170 del Código de Procedimiento Civil, principio pro operario y primacía de la realidad, **SE DECLARA:**

Que **SE RECHAZA, con costas**, la demanda de desafuero maternal deducido por **TORALLA S.A.** en contra de doña **EDITA ALEJANDRA VERA LEGUE**, todos previamente individualizados.



Regístrese.

RIT O-66-2022

RUC 22-4-0410337-0

Pronunciada por doña **CAROLINA EMILIA PARDO LOBOS**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro.



TFBPXBYCMWT

A contar del 11 de septiembre de 2022, 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>