

Chaitén, veintiséis de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO. Demanda: Comparece JAVIER CASTRO CARO, abogado, en representación según se acreditara de la CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL, ambos domiciliados en calle Ochagavía 458 de Puerto Montt, quién interpone demanda en juicio ordinario del trabajo de desafuero en contra de doña [REDACTED] [REDACTED] jornal, domiciliada en calle [REDACTED] [REDACTED] de Chaitén, a fin que se conceda autorización a la CORPORACION NACIONAL FORESTAL para proceder a poner término al contrato de trabajo que la vincula con la trabajadora, por la causal del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo. Sostiene que con fecha 15 de mayo de 2019, CONAF contrató los servicios personales de doña [REDACTED] en el carácter de contrato de tipo transitorio como asistente administrativo en la oficina Provincial Palena de la Corporación Nacional Forestal en la ciudad de Chaiten, en el cual se pactó que este sería a plazo fijo, o sea, dura hasta el día 31 de diciembre de 2019 y que a su vencimiento, la trabajadora señaló que se encontraba embarazada.

Sostiene que por la especial característica del empleo de naturaleza temporal, que los contratos indefinidos se suscriben previo concurso público, que los fondos son limitados y provienen del erario nacional anual se hace necesario poner término al contrato de trabajo que 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” y que como se expresó, en la especie concurre una de las causales por las cuales el legislador autoriza al juez para conceder el desafuero, o sea, la autorización judicial para que la empresa proceda a poner término al contrato de trabajo de un dependiente amparado por la institución del fuero laboral, solicitando que se conceda autorización a CONAF para que proceda a poner término al contrato individual de trabajo de doña [REDACTED] [REDACTED] por la causal del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato.



SEGUNDO. Contestación: Comparece [REDACTED] asistente administrativo, domiciliada en calle [REDACTED] ciudad de Chaitén, quién contestando demanda de desafuero laboral interpuesta por su empleadora, solicita su rechazo por las consideraciones que expone. Así, indica que su última relación laboral comenzó con fecha 08 de mayo de 2019, prestando servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada, en calidad de asistente administrativo, en el Departamento de Áreas Silvestres Protegidas(Programa: conaf 04), en dependencias de mi empleador, Oficina Provincial Palena, ubicado en calle Juan Todesco N°67, Chaiten, funciones que en los hechos no son transitorias sino permanentes ya que se desarrollan en forma continua y son necesarios para el correcto funcionamiento del Servicio, las que se traducen en apoyar encargado de finanzas; apoyo procesos de compras mediante uso de plataforma web Ceropapel chile compras; gestionar información y documentación por medio de correos electrónicos; efectuar seguimientos a facturas, órdenes de compra de productos adquiridos; elaborar presupuestos y cotizaciones en las tiendas comerciales; retirar correspondencias; efectuar inventarios y orden de bodegas.

Indica que su jornada de trabajo era de lunes a jueves, de 08:45 a 18:00 y viernes de 08:45 a 16:45:00, su remuneración ascendía a la suma de \$722.000.- que para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, constituyen la última de estas, y que su contrato era supuestamente de plazo fijo, con plazo de vencimiento hasta el 31 de diciembre del año de 2019, pero que sin perjuicio de esta relación a plazo fijo, no es primera vez, que mantenía una relación laboral con CONAF dado que en el año 2017, específicamente el 08 de septiembre firmó contrato con ellos, cuya relación laboral finalizó el 29 de diciembre de 2017. El día 08 de enero de 2018, firmó un nuevo contrato de trabajo cuya relación laboral se extendió hasta el día 16 de agosto de 2018, demostrando que en los 2 últimos años trabajo 16 meses para la demandada y que finalmente tomo conocimiento de su embarazo a fines del mes de octubre de 2019, comunicándolo a mi empleador en el mes de noviembre de 2019.

Sostiene que respecto a la causal invocada por su empleador para su desvinculación, se debe mencionar que el demandante, que solicita el término del contrato por el cumplimiento del plazo, y que además sus servicios son supuestamente de naturaleza



transitoria, hechos fundantes de la causal que tiene que ser rechazada, ya que esta causal no se configura en la práctica. Así y en relación al punto transitorio, las funciones para la que fue contratada no han cesado y siguen siendo necesarias, ya que, en el caso de autos, menciona como fundamento el cumplimiento del plazo, lo relativo al tipo transitorio, a la vez, argumenta que la relación laboral de naturaleza indefinida en su organismo es por concurso Público, y que los fondos son limitados, indicando que sus recursos provienen del erario nacional anual, siendo esta defensa por si sola arbitraria y dejando en indefensión a su parte, debiendo dar cumplimiento con la normativa laboral y dar protección a la maternidad y máxima en la dignidad de las relaciones laborales.

Continúa señalando que al autorizarse el desafuero, perjudicaría enormemente a su parte, pues quedaría sin mi única fuente de ingresos con la que cuento para asumir esta etapa y poder solventar los gastos asociados a esta situación y al demandante no le genera ningún perjuicio el mantenerme desempeñando mis funciones que ejerce, puesto que ellas no son transitorias sino generales y que estas son diarias y se reflejan en la continuidad laboral de la demandante en el departamento de Áreas Silvestres protegidas. De este modo la solicitud de desafuero solo se puede interpretar como una medida discriminatoria por su estado de embarazo o por los presumibles gastos que acarrea mi condición al encontrarme con fuero maternal, sin embargo la desvinculación seria desfavorable ya que alteraría sus condiciones económicas y las del hijo que está por nacer.

Señala como normas la concurrencia de los artículos 162 del Código del Trabajo en relación con el artículo 201 y 174 del mismo cuerpo normativo, señalando que el fuero maternal, debemos entenderlo como una forma especial de protección que establece la ley a la trabajadora que cumple los requisitos de la norma, con el objeto de evitar que sean despedidos de manera arbitraria. Entregándole al criterio del juez, si la concurrencia de la causal, como el cumplimiento del plazo, justifica o no el término de la relación laboral.

Cabe tener en especial consideración la finalidad que busca esta protección, que es la vida del que está por nacer. Del análisis de todas las normas de la legislación laboral sobre la protección de la maternidad, se deduce que son en realidad normas que tienen como fin último la protección del niño o niña que se encuentra en el vientre materno y hasta el año y 84 días desde su nacimiento; es el derecho a la vida, y a su calidad de vida cuando



nazca, lo que se protege con el fuero maternal específicamente. Además, igualmente, busca la protección de la estabilidad económica del grupo familiar que crece con el nuevo integrante del grupo familiar que se espera.

Secundariamente se protege el derecho al rol de la madre, el derecho a la maternidad y al trabajo, evitando y protegiéndola de la discriminación por su estado de gravidez o condición de madre. Así, finalmente, los bienes jurídicos protegidos por la legislación laboral, son la garantía a la vida y derecho al trabajo.

De este modo, la causal del artículo 159 N° 4 del Código del trabajo, se erige como una causal objetiva, en cuanto a que la contratación a plazo se deriva de la naturaleza de la prestación de los servicios que se prestan. Es la naturaleza finalizable de los servicios requeridos lo que determina el plazo de duración del contrato. Esa es la intención que ha tenido el legislador al clasificar los contratos en aquellos de plazo fijo o indefinido; y por tanto, siendo los servicios de carácter permanente en el tiempo, el contrato debe tener esas características, por ello es importante recalcar, que en la lógica del legislador, el contrato a plazo fijo es una excepción, siendo de su preferencia aquel de carácter indefinido, atendido el principio de continuidad laboral, que impregna el derecho laboral. En ese sentido, a la demandante no le afecta la continuidad de mis servicios, y le resultan necesarios por la naturaleza de los mismos, por el giro de su actividad económica y, pues a la fecha de ésta contestación, se encuentra operando en forma normal y sin embargo la demandante ha tomado la decisión de invocar la causal de vencimiento del plazo, no porque no cumpla adecuadamente las funciones para las que se la contrató, o porque ya no las requiera, sino que únicamente por su estado de embarazo.

El estudio armonioso de los artículos 174 y 201 del Código laboral permite arribar a la conclusión que la sola expiración del plazo convenido no basta para poner término al contrato de una trabajadora amparada por fuero maternal. La ley llama al juez a no decidir mecánicamente en esta materia y le obliga a ponderar, con plena discrecionalidad, otros elementos exógenos a la causal invocada que puedan conducir a viabilizar o no el despido.

Así las cosas, tratándose de situaciones fácticas en que junto con acreditarse estrictamente la causal existen otros elementos que atenúan el reproche al trabajador o



relativizan la justicia de una causal objetiva, el juez puede y debe, negar la autorización, lo que solicito expresamente en este caso.

Finalmente, por las razones anteriores se solicita rechazar la demanda en todas sus partes, ya que conforme a los bienes jurídicos protegidos por las normas de protección a la maternidad son de una entidad superior, es que el sólo vencimiento del plazo no obliga al juez a dar por terminada la relación laboral, todo con costas.

TERCERO. Llamado a conciliación: Que en la respectiva audiencia preparatoria, se hizo el llamado a conciliación por parte del Tribunal, el cual se tuvo por fracasado en la misma audiencia.

CUARTO. Recepción causa a prueba y hechos a probar: En la misma audiencia preparatoria se recibió la causa a prueba fijándose como hechos a probar los siguientes: 1.- La efectividad de la causal invocada en el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es en cuanto al desafuero solicitado por la parte demandante; 2.- La efectividad de que la naturaleza del empleo de la trabajadora, corresponde a servicios de carácter temporal, que son funcionarios de contratos indefinidos, con previo concurso público, de fondos limitados, y que provienen del erario nacional anual según lo señalado por la parte demandante; 3.- La efectividad que el desafuero solicitado por la parte demandante corresponde a una medida discriminatoria, correspondiente a la situación de embarazo de la parte demandada; 4.- Efectividad de que la autorización de desafuero corresponde a una necesidad imperiosa de la parte demandante y el perjuicio económico que esto significaría; 5.- La naturaleza de las funciones de la trabajadora demandada;

QUINTO. De la audiencia de juicio: Que llegado el día de celebración efectiva de la audiencia de juicio, a esta compareció solo la parte demandada y no la demandante, la cual solicitó en definitiva, y ante la inasistencia de esta última parte, que se rechace su acción por falta de pruebas, con expresa condena en costas.

SEXTO. Del entorpecimiento alegado por la demandante: Una vez celebrada la respectiva audiencia de juicio, la demandante realizó alegaciones de entorpecimiento para comparecer a la respectiva audiencia de juicio, ante la cual se otorgó el respectivo traslado a la contraria y resolviéndose por el Tribunal la incidencia planteada rechazando dicha



petición, según los antecedentes y argumentos que obran en la respectiva resolución que consta a folio 65 de la presente causa.

SÉPTIMO. De las cargas probatorias e inasistencia al juicio: Las normas sobre cargas probatorias en nuestro sistema jurídico se encuentran determinadas, en principio y como regla general, en las normas del derecho común, a saber, el artículo 1698 del Código Civil, esto es, incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o esta, las cuales en materia laboral siguen siendo plenamente aplicables no obstante aquellas reglas especiales de morigeración de las cargas que implican ciertas materias, donde se permite al trabajador aportar indicios probatorios que permitan acreditar sus pretensiones. En el caso en particular, estamos ante una acción deducida por la Corporación Nacional Forestal en contra de una de sus trabajadoras mediante la cual solicitaba autorización para desaforarla, siendo carga suya por tanto haber probado los puntos 1, 2 y 4 de los hechos fijados a probar en la audiencia respectiva, cuestión que ante su inasistencia a la respectiva audiencia de juicio no se pudo efectuar.

Por su parte, la demandada tampoco hizo incorporación de prueba alguna en la respectiva audiencia de juicio, indicando que ante la inasistencia de la demandante, y por tanto, la imposibilidad de incorporación de la prueba ofrecida por esta última, la acción debía ser rechazada por falta de antecedentes que permitieran acreditar los hechos a probar que le eran de su cargo.

En este sentido, cabe sostener que efectivamente a la parte demandante le correspondía acreditar los presupuestos básicos de su solicitud, que se traducen en la probanza de los señalados puntos 1, 2, y 4 de los hechos a probar establecidos por el Tribunal, cuestión que no se realizó debido a su incomparecencia a la respectiva audiencia, debiendo por tanto el Tribunal rechazar la acción deducida en esta causa por falta de acreditación de las hipótesis sostenidas por la actora al no rendir prueba alguna al respecto, y no pudiendo ejercer por tanto valoración alguna de acuerdo a las reglas de la sana crítica por no existir objeto alguno que ponderar, ni por tanto, un mayor análisis en la presente sentencia, como tampoco exigir una conducta distinta a la demandada quién, a su vez, tampoco incorporó prueba alguna en atención a la incomparecencia por parte de la demandante de esta causa..



En consecuencia, y en virtud de los razonamientos vertidos de manera previa y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 159, 160, 174, 420 y siguientes en relación con el procedimiento ordinario, 453, 454, 456, 457, 458 y 459, todos del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, **se declara:**

I.- Que se rechaza la acción deducida por JAVIER CASTRO CARO en representación de la CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL en contra de doña [REDACTED], mediante la cual se solicitaba la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo de esta última de conformidad a lo señalado en el artículo 174 en relación con el N° 4 del artículo 159, ambos del Código del Trabajo.

II.- Que sin perjuicio de la incomparecencia de la demandante a la audiencia de juicio, no se condenará en costas por estimarse que tuvo motivos plausibles para litigar.

ROL: 19-4-0235325-5

RIT: O-3-2019

Regístrese, notifíquese y archívese los antecedentes en su oportunidad una vez ejecutoriada la presente resolución.

Dictada por don **FELIPE EDUARDO PELANTARU MARTINEZ KAEICHELE**, Juez Subrogante del Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Chaitén.

