

Causa	Ruc 21-4-0333932-3	Rit O-176-2021
Materia	Desafuero maternal	
Procedimiento	Aplicación general	
Demandante	Tudomicilioenundía SpA.	C.I. 77.243.639-4
Abogado	Juan Pablo Castro Cortés	C.I. 14.115.913-5
Demandado	[REDACTED]	[REDACTED]
Abogados	Felipe Ignacio Escobar Maturana	C.I. 16.555.241-5
Ingreso	30 de abril de 2021	
Aud. de juicio	5 de octubre de 2021	
Juez que falla	Juan Marcelo Bruna Parada	

Talca, veintidós de octubre de dos mil veintiuno.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

Primero: Partes del juicio. Que son partes en este juicio laboral sobre desafuero maternal, Ruc 21-4-0333932-3, Rit O-176-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, TUDOMICILIOENUNDÍA S.p.A. del giro de su denominación, representada por don Christoffert Jordán Seguel Araneda, comerciante, domiciliados en Calle 30 Oriente N° 1546, oficina 909, Talca, como demandante; doña [REDACTED], empleada, domiciliada en calle 41 Oriente, casa 3593, Talca, como demandada.

Segundo: Demanda. Comparece don Christoffert Jordán Seguel Araneda, en representación de la empresa Tudomicilioenundía SpA. quien interpone demanda de desafuero maternal, en procedimiento de aplicación general, en contra de la trabajadora doña [REDACTED] señalando.

Con fecha 04 de enero del presente año 2021, celebró un contrato de trabajo a plazo fijo, con la demandada antes individualizada, para realizar labores de Administradora, cuya vigencia se extiende hasta el día 30 de abril de 2020.

En el referido contrato, se estipuló que la remuneración de la trabajadora es de \$500.000, suma a la que se harán las deducciones establecidas por el legislador.

La trabajadora demandada prestaba sus servicios en la sucursal de la empresa, ubicada en Calle 30 Oriente N° 1546, oficina 909, Talca. La jornada laboral es de 45 horas semanales, de lunes a viernes, distribuidas entre las 09:00 y 19:00 horas, mediando una hora para colación, entre las 12:00 y 15:00 horas

Conforme al certificado médico otorgado por el Facultativo Médico Francisco Javier Muñoz Ortiz, de especialidad Endocrinólogo y Medicina Interna, de fecha 04 de marzo de 2021, da cuenta que la paciente [REDACTED]



██████████, 29 años de edad, presenta embarazo de 9 semanas, comenzando a tener vigencia lo establecido por el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Que esta parte ha decidido poner término a la relación laboral, toda vez que el contrato individual de trabajo pactado entre las partes, es un contrato de trabajo de plazo fijo, pues claramente así lo establece su cláusula novena, el que refiere que: “El presente contrato tiene una duración hasta el 30 de abril de 2021, y podrá ponerse término antes, cuando concurran para ello causas justificadas, que, en conformidad a la ley, puedan producir su caducidad’.-

Que a juicio de esta parte, la decisión adoptada no tiene como fundamento actos de discriminación, ni mucho menos actos de sanción o recriminación a la maternidad, sino que se solicita la presente acción de desafuero maternal por un hecho real y concreto, esto es, el vencimiento del plazo convenido en el contrato, y que si no fuera por la situación actual de la trabajadora demandada, esta parte no tendría que iniciar acción judicial alguna.

Refiere antecedentes de derecho.

Señala normas legales y concluye solicitando tener por interpuesta la presente acción de solicitud de desafuero maternal, acogerla a tramitación, solicitando en definitiva se acceda al desafuero y la autorización para proceder al término del contrato o despido de la trabajadora ya individualizada.

Tercero: Contestación de la demanda. Comparece doña ██████████ ██████████, quien contestando la demanda de desafuero deducida en su contra, señala:

Esta parte viene en negar todos y cada uno de los hechos relatados por la contraria en la demanda, salvo aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte.

Hechos negados en forma expresa y concreta:

Los siguientes hechos no son efectivos y esta parte los rechaza en su totalidad, a saber:

Si bien es cierto, la remuneración pactada en su contrato es de \$500.000, ese no es el monto real, pues, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración mensual es de \$579.965.



Ahora bien, no obstante indicarse en su contrato de trabajo que éste es un contrato "a plazo fijo" y que su duración será hasta el 30 de abril de 2021, aquello en la práctica no es real, toda vez que su contrato actualmente es de duración indefinida, aseveración que será fundamentada en esta presentación.

No es efectivo además que el demandante haya decidido dar término a la relación laboral por tratarse de un contrato de trabajo a plazo fijo, ni tampoco es efectivo que esta decisión no tenga como fundamento actos de discriminación, sanción o recriminación de la maternidad, toda vez que los motivos por los cuales se ha iniciado este procedimiento porque a su empleador no le acomoda que esté embarazada, de hecho, cuando le notificó de su embarazo la trató de forma denigrante, diciéndole inclusive que se había embarazado a propósito para perjudicarle en su empresa y hostigándola para que llegasen a un acuerdo en el que solamente él se vería beneficiado y que ella no aceptó, pudiendo llegar a ser inclusive constitutivo de acoso laboral, siendo éste uno de los motivos por el cual presentó denuncia en la inspección del Trabajo, la que actualmente está siendo investigada; ha sido tal la actitud del demandante que como medida de presión para que aceptare ese acuerdo (que rechazó) que la amenazó de demandarla ante el tribunal para obtener el desafuero, indicándole estar seguro que obtendría una sentencia favorable.

Ahora bien, lo que haré será relatar los hechos como realmente han sucedido.

Del inicio de la relación laboral:

Si bien es cierto, es efectivo que ha firmado un contrato de trabajo con el demandante, el cual tiene fecha de inicio el día 04 de enero de 2021, en aquella fecha no inició su relación laboral que me une el actor.

La realidad de las cosas es que con 02 de octubre del año 2020 comenzó a prestar servicios como secretaria administrativa para la empresa OVP Oficinas Virtual Pyme SpA., R.U.T. N° 76.999.339-8, representada por don Christoffert Jordán Seguel Araneda, cédula de identidad N° 17.728.608-5, respecto de quien ignora profesión u oficio, empresa que presta los mismos servicios que la empresa Tudomicilioenundia SpA., y cuya sucursal se encuentra en la misma dirección.

De los servicios personales prestados y el lugar de prestación de los mismos:



Actualmente presta servicios de administradora para la empresa demandante en la sucursal ubicada en calle 30 oriente N° 1546, oficina 909 de la ciudad de Talca, Región del Maule.

En ese mismo domicilio prestó servicios de secretaria administrativa cuando su contrato era con OV Oficinas Virtual Pyme SpA.

Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración de cada uno de los demandantes era de \$579.965.- o la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito de autos.

Con respecto a mi jornada laboral, ésta era de 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes entre las 09:00 y hasta las 19:00 horas, con una hora de colación.

En cuanto a la naturaleza jurídica de mi contrato de trabajo, éste es un contrato de carácter indefinido, lo anterior en virtud de lo siguiente:

a.- El contrato que firmé inicialmente con OVP Oficinas Virtual Pyme SpA. inició el día 02 de octubre de 2020 y tenía una duración determinada, cuyo término estaba establecido para el día 30 de noviembre del mismo año.

b.- En virtud de un anexo de contrato, esa relación laboral se extendió, desde el 30 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2021.

c.- Es importante tener presente que el día 1 de enero de 2021, día feriado, cayó viernes y como ella no trabajó sábado ni domingo (2 y 3 de enero respectivamente), volvió a su oficina a prestar servicios el día 04 de enero del 2021 y en ese entonces, el representante legal de ambas empresas, don Christoffert Seguel la estaba esperando para que le firmara un nuevo anexo del contrato anterior, el cual transformarla su contrato en carácter de indefinido, o al menos eso le dijo, pero lo que realmente sucedió era que él le hizo firmar un nuevo contrato, con una nueva empresa y distinta razón social y que, por lo tanto, no podría transformarse su contrato en carácter de indefinido, intentó convencerlo que lo que correspondía era ahora cambiar la naturaleza del contrato, sin embargo, la amenazó con que si no lo firmaba la despediría y considerando su necesidad de trabajar, firmó ese nuevo contrato .

Aquella situación la dañó enormemente porque la mantenía en una situación de incertidumbre en cuanto a la continuidad y estabilidad laboral.

d.- Ahora bien, además de su remuneración y el nombre de su cargo, todo el resto seguía igual, ella continuó asistiendo a trabajar en la misma sucursal, cumplía los mismos horarios, realizaba las mismas funciones más otras que se le



agregaron, entonces, en resumidas cuentas, el hecho de que haya firmado un contrato de trabajo con otra razón social en nada cambió para ella.

e.- Ahora bien, hago presente además que, no obstante haberse fijado como "plazo" de duración del contrato hasta el 30 de abril del 2021, en la actualidad y hasta el día de hoy 26 de mayo del año 2021, sigo asistiendo a cumplir con sus funciones como si nada hubiere pasado.

Refiere antecedentes de derecho sobre el desafuero, cita normas legales y concluye solicitando tener por contestada la demanda de desafuero laboral deducida por la actora, Tudomicilioenundia SpA., ya individualizada y en mérito de la totalidad de los antecedentes descritos en esta presentación, se rechace la acción deducida por la contraria en todas sus partes.

Cuarto: Actuaciones procesales. El 2 de junio de 2021 se llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la que llamadas las partes en gesto de conciliación, esta no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba dictándose el correspondiente auto de prueba.

El 5 de octubre de 2021 se llevó a efecto la audiencia de juicio, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día 22 de octubre de 2021 para la actuación de notificación de la sentencia.

Quinto: Prueba de la parte demandante. Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Contrato de trabajo de extranjero, de fecha 04 de enero de 2021, celebrado entre Tudomicilioenundia SpA, representada por Christoffert Seguel Araneda, en calidad de empleador y doña [REDACTED] en calidad de trabajadora.

2. Comprobante de licencia médica electrónica, folio 5408264-9, del trabajador [REDACTED] fecha de emisión 07 de marzo 2021.

3. Certificado de facultativo médico Francisco Muñoz Ortiz y Epicrisis médica, de fecha 04 de marzo de 2021, de la trabajadora [REDACTED]

4. Copia libro de asistencia meses enero, febrero, marzo y abril de 2021, de trabajadora [REDACTED]



5. Registro de conversación plataforma WhatsApp, entre don Christoffert Seguel Araneda y [REDACTED]

6. Citaciones horas médicas de doña [REDACTED], mes de abril 2021.-

7. Citaciones horas médicas de doña [REDACTED], mes de mayo 2021.-

8. Finiquito contrato de trabajo, de fecha 21 de enero de 2021, entre OVP Oficina Virtual Pyme S.p.A. y [REDACTED]

Absolución de posiciones.

Compareció a declarar doña [REDACTED] quien legalmente interrogada, expuso:

El empleador la demandó por desafuero maternal. Prestó servicios para la demandante en la oficina de Talca, desde el 2 de octubre, luego le dieron un anexo de contrato y luego firmó otro contrato. Hasta el 31 de diciembre de 2020 trabajó con Oficina Virtual Pyme, luego empezó con otro contrato para don Christopher, con Domicilioporundía. Le dijeron que estaba haciendo el cambio de razón social. El contrato con la otra empresa era por dos meses, ella nunca dejó de trabajar.

Luego del primer contrato le dieron un anexo de contrato, en el cual se decía hasta que se pasara a domicilio un día. El segundo contrato con domicilio de un día era desde enero hasta abril

Sexto: Prueba de la parte demandada. Que la parte demandada a fin de probar sus alegaciones y defensas, incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Contrato de trabajo de 02 de octubre de 2020.
2. Anexo de contrato de trabajo de 30 de noviembre de 2020.
3. Contrato de trabajo de 04 de enero de 2021.
4. Registro de asistencia de los meses de abril, mayo y junio de 2021.
5. Informe médico de embarazo de 04 de marzo de 2021.
6. Comprobante de licencia médica electrónica folio N° 5408264-9.
7. Certificado de alta de 29 de marzo de 2021.
8. Set de conversaciones de Whatsapp entre mi representada y el demandante.
9. Constancia de 29 de mayo de 2021.

Exhibición de documentos.



No se produce la exhibición del registro de asistencia del mes de mayo y junio del año 2021,

La demandante solicita aplicación del apercibimiento legal.

Atendido que la acción de autos es desafuero maternal fundada en la existencia de un contrato a plazo fijo con terminación el 30 de abril de 2021, y que no consta en autos autorización para que la trabajadora sea separada de sus funciones, se tiene por cierto que durante los meses de mayo y junio de 2021 la trabajadora está prestando funciones y que en tales meses asistió a trabajar.

Absolución de posiciones.

Compareció en representación de la empresa demandante don Cristófer Seguel, quien legalmente interrogado, dijo:

Que la señora [REDACTED] trabajaba para Tudomicilio en un día, su contrato era hasta el 30 de abril de 2021, a ella se le dio el aviso a su término.

Se le exhibe conversación de whats app incorporado por la parte demandante donde reconoce su participación en la conversación.

Séptimo: Se cuestionó por la demandada la existencia de un contrato a plazo fijo y alegó la existencia de un contrato indefinido, sobre la base que con antelación al contrato que se hace valer en autos por la demandante Tudomicilioenundía SpA. habría suscrito contrato con otra empresa, y que constituiría una unidad económica con la actora. Ello no puede ser considerado en estos autos por cuanto la empresa aludida por la demandada no es parte en este juicio, y así se razonó al desestimar la demanda reconventional sobre declaración de unidad económica, sin perjuicio que dicha acción pueda impetrarse en un eventual juicio por despido injustificado o simplemente por declaración de unidad económica.

Por consiguiente, en estos autos hay que estarse a la contratación entre Tudomicilioenundía SpA. y la Sra. [REDACTED], por lo que en esta parte no existe controversia en el hecho que la trabajadora fue contratada por Tudomicilioenundía SpA. el 4 de enero de 2021 mediante un contrato a plazo fijo, con vencimiento el 30 de abril de 2021.

Tampoco existe controversia sobre las funciones para las que fue contratada y las que desarrollaba la demandada, administradora, hecho también especificado en el contrato e ilustró sobre su desarrollo el representante de la demandante al absolver posiciones.

Tampoco es un hecho discutido que la trabajadora goza de fuero maternal.



En definitiva, la controversia radica en determinar si es procedente la autorización para despedir ante un contrato a plazo fijo, en circunstancias que las funciones que desarrolla la trabajadora no son transitorias ni estacionales, sino que son de aquellas esenciales y permanentes de la empresa, esto último según se concluye de las funciones de la trabajadora, especificada en su contrato de trabajo.

Octavo: Que establecidos los hechos de la causa y entrando en el análisis de la cuestión controvertida es pertinente tener presente que el inciso primero del artículo 174 del Código del Trabajo dispone: “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con la 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”.

Noveno: Que en materia de desafuero además de entrar a determinar si en la especie se dan las situaciones fácticas de los numerales 4 y 5 del artículo 159 o algún hecho que pueda ser invocado como constitutivo de las causales del artículo 160, procede entrar a conocer la necesidad de la desvinculación o la imposibilidad de la continuidad de los servicios, ello en atención a las normas protectoras de la maternidad y la vida del que está por nacer, en los términos del artículo 194 del Código del Trabajo y de acuerdo a lo mandatado por el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

Décimo: Que, de esta forma, no basta con acreditar la causal objetiva de término de contrato de trabajo como la invocada en autos, esto es, la contemplada en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, para que se proceda al despido de una trabajadora embarazada, pues no tendría sentido que el legislador haya establecido que debe emitirse una autorización judicial previa, en términos facultativos. Además, como ya se dijo, prima en la especie la normativa constitucional y legal, ya referida, que tiene por finalidad tutelar efectivamente los derechos de la madre y del niño que está por nacer, para velar por su subsistencia y supervivencia, colocando a la trabajadora embarazada en una situación diferente respecto de otros trabajadores dependientes, y es por ello que el empleador debe acreditar ante el juez laboral la necesidad material de acceder a la petición de desafuero.

Undécimo: Que tanto en el contrato de trabajo, como en el libelo pretensor y en la declaración del representante de la demandada al absolver posiciones, no



se constata la existencia de razones que hagan imposible la continuidad de la trabajadora demandada, o que la razón de la contratación a plazo lo fue para una actividad estacionaria o temporal. Además, tampoco se aportaron antecedentes respecto de la imposibilidad de continuidad de las labores desarrolladas por la trabajadora aforada ni de que se careciera de una plaza disponible para reubicarla por el lapso que se extiende su fuero, por lo que procede desestimar la acción de desafuero intentada en autos.

Duodécimo: Prueba no considerada. El contrato de trabajo de 02 de octubre de 2020 y anexo de contrato de trabajo de 30 de noviembre de 2020, nada aportan al presente juicio en atención que el empleador es un tercero que no forma parte de este proceso.

Certificado de alta de 29 de marzo de 2021, set de conversaciones de Whatsapp entre la demandada y el demandante y constancia de 29 de mayo de 2021, nada aportan a la resolución de estos autos por no ser materia que diga relación con el desafuero, sino con materias propias de otra acción y que no corresponde entrar a conocer en estos autos.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 159 N° 4, 174, 194, 456 del Código del Trabajo, 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, se declara:

I.- Que se rechaza la demanda deducida por don Christoffert Jordán Seguel Araneda, en representación de la empresa Tudomicilioenundía SpA., en contra de la trabajadora doña [REDACTED], ya individualizados, y consecuentemente no se autoriza a poner término al contrato de trabajo que la unía con la demandada mientras dure el fuero maternal.

II.- Que no se condena en costas a la parte demandante por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT O-176-2021

RUC N° 21-4-0333932-3

Dictó don **JUAN MARCELO BRUNA PARADA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

Talca, veintidós de octubre de dos mil veintiuno de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TALCA

Fonos: 712226262 – 712230172 – 712236180
4 Norte N° 615, Segundo Piso, Talca.
e-mail: jjabtalca@pjud.cl

