

Molina, quince de octubre de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece ante este juzgado doña **PAMELA CATALAN DEVLACHOVICH**, abogada, cédula nacional de identidad N°8.804.744-3, domiciliada para estos efectos en calle Manuel Rodríguez n°310 de Curicó, en representación de sociedad **DOLE CHILE S.A.** Rut: 94.612.000-6, empresa agroindustrial del giro de su denominación domiciliada en Longitudinal Sur Km. 200, comuna de Sagrada Familia, quien solicita autorización para que su representada ponga término al contrato de trabajo de la trabajadora doña **YOLANDA FABIOLA VALENZUELA FIGUEROA**, chilena, ignora profesión u oficio, domiciliada en Calle Tres, n°117, Altos de San Pedro, Comuna de Molina, quien se encuentra protegida por fuero maternal conforme a los artículos 174 y siguientes del Código del Trabajo.

Señala que el día 9 de noviembre de 2020, DOLE CHILE celebró contrato de trabajo por obra o faena determinada con la demandada, para desempeñarse como Contraparte SAG, en la faena “**Faena Temporada de Cerezas 2020**” en el establecimiento de propiedad de DOLE CHILE S.A., Planta Lontué. Su remuneración base mensual imponible es de \$510.000.- pesos, pagado por periodos vencidos, además de una gratificación legal garantizada, equivalente al 25% del total de la remuneración mensual, ascendente a \$127.500.- pesos.

Agrega que en la cláusula segunda del contrato de trabajo indicado se señala que es temporal y, se dejó establecido que la duración del contrato sería hasta el término de la faena, lo que en la especie aconteció el día 5 de febrero de 2021, según consta en certificado acompañado. Así, el término de la faena aconteció y por ende también el contrato de trabajo de la demandada, por ello y atendido el estado de gravidez en que se encuentra, resulta necesario e imperante obtener la declaración judicial del desafuero maternal que se solicita, a fin de proceder a la correspondiente desvinculación.

Pide finalmente se otorgue autorización para poner término al contrato de trabajo de doña **YOLANDA FABIOLA VALENZUELA FIGUEROA**, ya individualizada, por la causal indicada.

SEGUNDO: Que la demandada, válidamente notificada no contestó la demanda en tiempo y forma.



XGPWWPMQWQ

TERCERO: Que con fecha 22 de junio de 2021 tuvo lugar la audiencia preparatoria, a la que comparecieron ambas partes debidamente representadas, en ella se fijaron los siguientes hechos controvertidos:

1.- Si la trabajadora se encuentra amparada con fuero maternal. En la afirmativa vigencia del mismo.

2.- Efectividad de la causal alegada para el desafuero.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio desarrollada el 10 de septiembre de 2021, la demandante incorporó en la audiencia de juicio la siguiente prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito por las partes del juicio, y sus anexos.
2. Certificado de término de faena.
3. Certificado de embarazo.

Absolución de posiciones:

Se escuchó la declaración de doña **Yolanda Fabiola Valenzuela Figueroa**, quien expuso que efectivamente en el mes de noviembre de 2020 firmó contrato de trabajo con Dole Chile, señala que la empresa hace contratos por obra o faena y se encuentra en esa situación desde el año 2018, señalaba que trabajaba como contraparte SAG, actualmente despacha camiones, revisa pallet, etc. lo que ocurrió hasta antes que saliera con su pre natal, no obstante la faena de cerezas terminó a fines del mes de febrero de 2021. Finalmente explica que todas las personas que trabajaban en su área continuaron trabajando luego de febrero pero ahora por la temporada de manzanas.

QUINTO: Que, por su parte la demandada incorporó en la audiencia de juicio las siguientes probanzas:

Documental:

- 1.- Liquidaciones de sueldo de la trabajadora desde los meses de enero a mayo de 2021, con sus registros de asistencia.
- 2.- Certificado de cotizaciones previsionales de la demandada de AFP Provida, de fecha 16 de junio de 2021
- 3.- Control de embarazo de la demandada de 14 de noviembre de 2020.

Oficios:

- 1.- Oficio de Fonasa, que da cuenta de cotizaciones históricas de la demandada de fecha 19 de agosto de 2021

Exhibición documental:

- 1.- Registro de asistencia de todo el periodo laborado y hasta el mes de junio de 2021.



2.- Las 6 últimas liquidaciones de sueldo de la demandada.

3.- El contrato de trabajo con sus respectivos anexos.

4.- Carta de comunicación escrita o manifestación de voluntad del demandante de ponerle término al contrato de trabajo o finiquito. Este último documento no se acompaña, no obstante no se hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del trabajo, pues, la demandante no cuenta con dicho documento, precisamente, pues con este procedimiento se persigue la autorización judicial para proceder formalmente al despido de doña Yolanda.

SEXTO: Que, en audiencia de juicio además las partes acordaron establecer como **hecho no controvertido en juicio** el siguiente: “***Que el 23 de agosto de 2021, nació el niño Carlos Felipe Martínez Valenzuela, hijo de la demandada de autos***”.

SÉPTIMO: Que, apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

a) Que los litigantes con fecha 13 de noviembre de 2020, suscribieron un contrato de trabajo, por medio del cual la trabajadora se obligó a prestar servicios como contraparte SAG (preparar y presentar lotes a inspección, informar cambios de lotes inspeccionados, relacionarse con el SAG), acordándose que la duración del contrato corresponderá a la duración de la obra o faena “FAENA TEMPORADA DE CEREZAS 2020”, habiendo iniciado sus labores el 9 de noviembre de 2020, según da cuenta dicho documento incorporado en la audiencia de juicio por la parte demandante.

b) Que el 13 de noviembre de 2020 las partes firmaron un anexo de contrato por horas extraordinarias, durante la obra o faena ya mencionada y con un plazo máximo de tres meses desde el 9 de noviembre de 2020.

c) Que doña Yolanda Fabiola Valenzuela Figueroa ha desarrollado labores para la empresa demandante desde octubre del año 2018 a la actualidad, tal como dan cuenta los certificados históricos de cotizaciones de Fonasa, informe acompañado respecto de las cotizaciones de AFP Provida, liquidaciones de sueldo y registro asistencia.

d) Que la obra o faena temporada de cerezas 2020, finalizó el 5 de febrero de 2021, tal como da cuenta certificado expedido por la empresa y declaración de la propia demandada, quien refiere que dicha faena finalizó en el mes de febrero del año en curso.



XGPWWPMQWQ

e) Que habiendo finalizado la obra o faena el 5 de febrero de 2021, la trabajadora siguió prestando servicios para la empresa demandante hasta la actualidad.

OCTAVO: 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).

De otro lado, el artículo 174 del Código del Trabajo, establece: “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...”. De esta manera, tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término al vínculo laboral a menos que el juez laboral otorgue la autorización formulada 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.

Así, de la lectura del artículo 174 del estatuto laboral, aparece que la regla general en materia de despido de trabajadores aforados, es la imposibilidad de despedir a los amparados por fuero laboral –si así no fuera, la tutela perdería eficacia- y la excepción que podrá hacerse sólo por determinadas causales, caso en el cual se requiere obtener de modo previo la autorización del juez con competencia para resolver el evento.

NOVENO: Que atendido los hechos que se han tenido por acreditados, corresponde determinar al efectividad del primer hecho a probar en autos, esto es, ***si la trabajadora se encuentra amparada con fuero maternal. En la afirmativa vigencia del mismo***, y la respuesta debe ser necesariamente afirmativa, desde que las partes establecieron como hecho pacífico el nacimiento del niño **Carlos Felipe Martínez Valenzuela** el 23 de agosto de 2021, encontrándose la demandada con fuero de



conformidad al artículo 201 del código del trabajo, lo que se mantiene hasta un año después de finalizado su descanso de maternidad.

DÉCIMO: Que en cuanto al segundo hecho a probar, esto es, *efectividad de la causal alegada para el desafuero*, y que dice relación con la conclusión de la obra o faena para la que fue contratada la demandada. Sobre éste punto, se puede concluir que la naturaleza del contrato de trabajo, a diferencia de lo sostenido por la actora, no dice relación con una obra o faena en particular como reza el último contrato de trabajo suscrito por las partes de fecha 13 de noviembre de 2020 e incorporado al juicio, sino más bien, con un contrato de carácter indefinido. Lo anterior, pues la demandada trabaja para la actora desde **octubre del año 2018**, por lo que debe estarse más a la realidad de la relación laboral existente que a lo referido en el contrato antes dicho.

Además, consta en autos que la faena de temporada de cerezas 2020 finalizó el 5 de febrero de 2021, no obstante, la demandada siguió prestando labores ininterrumpidamente para la empresa Dole Chile, sin que se le informara la finalización de la faena y por ende, que se seguiría el procedimiento judicial para obtener su desafuero.

En razón de lo anterior, esta sentenciadora concluye, que el periodo que media entre la finalización de la faena y la presentación de la solicitud de desafuero (15 de marzo de 2021), no se trata de un tiempo breve, ya que la trabajadora continuó prestando servicios para la empresa durante más de un mes sin que ésta manifestara oficialmente la forma que establece el legislador su voluntad de poner término al contrato.

En efecto, en el caso de autos existió una manifestación unilateral del empleador, al presentar la demanda ante el juzgado de letras del trabajo de esta ciudad, pero dicha voluntad sólo se materializa más de un mes después de haber finalizado la obra o faena que invoca y, en ese sentido, la trabajadora bien pudo presumir que no se había hecho efectiva la voluntad del empleador en el sentido de solicitar autorización para poner término al contrato, o no desear perseverar en el mismo. Lo que lleva a concluir necesariamente que no existía la necesidad de poner término al contrato, pues prestó servicios durante más de un mes sin que el empleador haya reparado en la necesidad de solicitar el desafuero, razón por la cual y siendo facultativo otorgar la autorización para poner fin a la relación laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, se rechazará la demanda de autos.



UNDÉCIMO: Que, aun cuando la actora no contestó la demanda no se hará aplicación a lo dispuesto en el artículo 453 N°1 inciso sexto, en orden a tener como tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda, en primer lugar, pues aquello resulta ser una facultad del sentenciador, y en segundo lugar, pues de la prueba rendida por las partes (especialmente la demandada), resultaría contradictorio hacer aplicación de aquello, dado que la prueba allegada controvierte especialmente los fundamentos invocados por el actor para acceder a su pretensión.

DUODÉCIMO: Que los demás medios de prueba en nada alteran lo antes resuelto, por lo que se omitirá un análisis pormenorizado de los mismos.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 7, 8, 174, 201, 496 a 501 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

Que **SE RECHAZA** la demanda de autos interpuesta por **DOLE CHILE S.A.** en contra de doña **YOLANDA FABIOLA VALENZUELA FIGUEROA**, sin costas por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-18-2021

Dictada por doña **PAULA ROCA BERROCAL**, Juez Titular del Juzgado de Letras, Familia y Trabajo de Molina.

