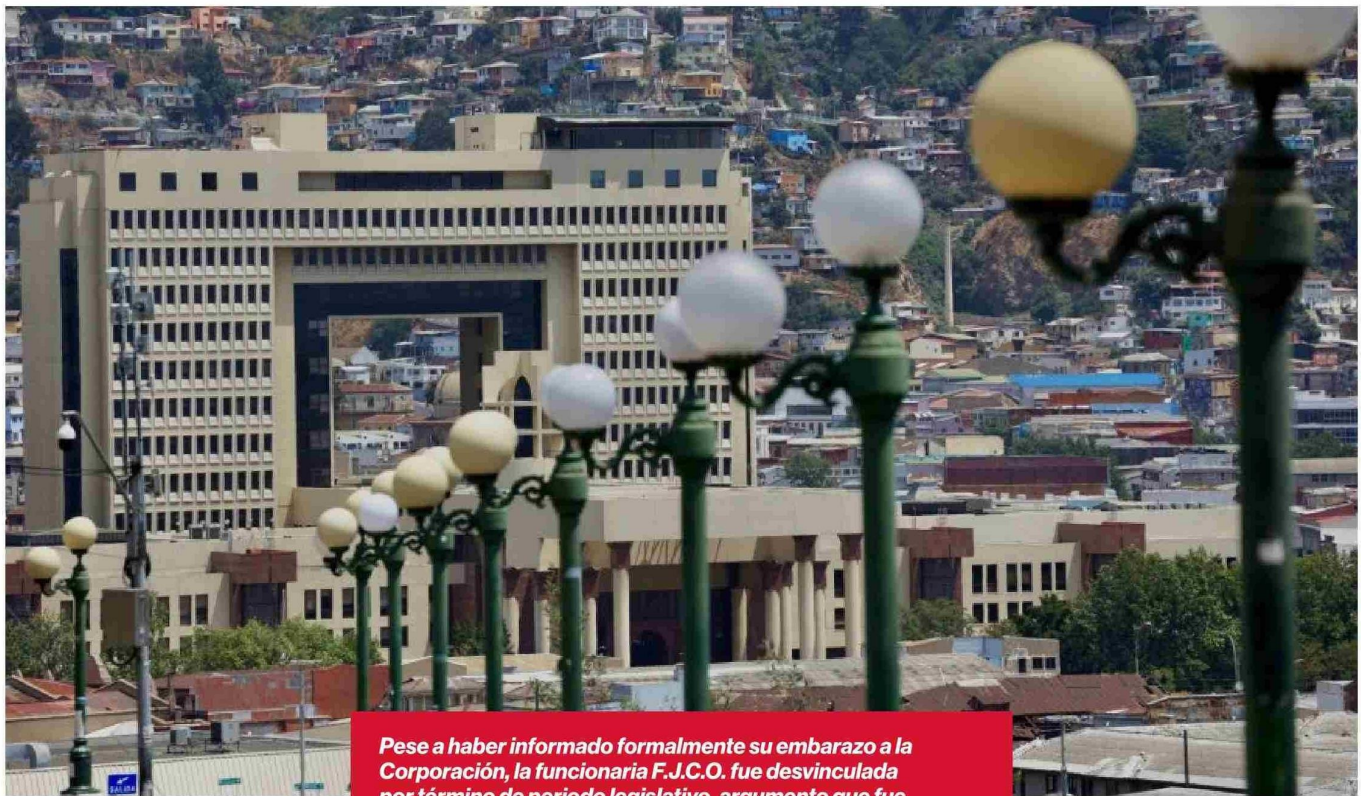


¿Congreso al margen de la ley? Trabajadora embarazada fue despedida, pero tribunal de Valparaíso ordenó su reincorporación



Pese a haber informado formalmente su embarazo a la Corporación, la funcionaria F.J.C.O. fue desvinculada por término de periodo legislativo, argumento que fue desestimado por el Juzgado de Letras del Trabajo que, además, instruyó el pago de remuneraciones adeudadas.

Un caso laboral que involucra a una de las principales instituciones del país quedó al descubierto en Valparaíso; esto, luego de que el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso **declarara nulo el despido de una funcionaria de la Cámara de Diputados**, ordenando su reincorporación inmediata tras constatar que la desvinculación se produjo mientras se encontraba protegida por fuero maternal. La causa tiene como protagonista a **F.J.C.O., administrativa que ingresó a la Corporación el 11 de marzo de 2022** bajo vínculo de subordinación y dependencia, desempeñándose como secretaria parlamentaria. Según los antecedentes contenidos en la demanda –a la que accedió Puranoticia.cl–, su trabajo se desarrollaba apoyando simultáneamente a equipos de diputados, con responsabilidades que incluían la administración de gastos operacionales, gestión de contrataciones,

manejo de plataformas internas institucionales y tramitación de documentos en oficina virtual. De igual forma, se estableció que, para efectos legales, **su remuneración mensual ascendía a \$1.613.265**, cifra que posteriormente también es considerada por el tribunal porteño con motivo de las prestaciones adeudadas tras el despido.

ORIGEN DEL CONFLICTO

El conflicto se desencadena a partir del término de la relación laboral, fijado por la empleadora para el 10 de marzo de 2026. De acuerdo con el finiquito remitido a la trabajadora, **la causal invocada fue la “cesación en el cargo del diputado o bancada”**, contemplada en la normativa interna que regula este tipo de funciones dentro del Congreso Nacional de Chile. Sin embargo, la controversia radica

en que, **previo a dicha desvinculación, la trabajadora había informado formalmente su estado de embarazo**. Según consta en la demanda, el 17 de febrero de 2026 envió un correo electrónico a personal encargado de la Corporación, adjuntando un certificado médico que acreditaba 21 semanas de gestación.

Pese a esta notificación, ese mismo día se habría confeccionado el documento de término de contrato, lo que –según la versión de la demandante– evidenciaría que **la decisión de desvincularla se adoptó con pleno conocimiento de su condición**, sin considerar las restricciones legales asociadas al fuero maternal.

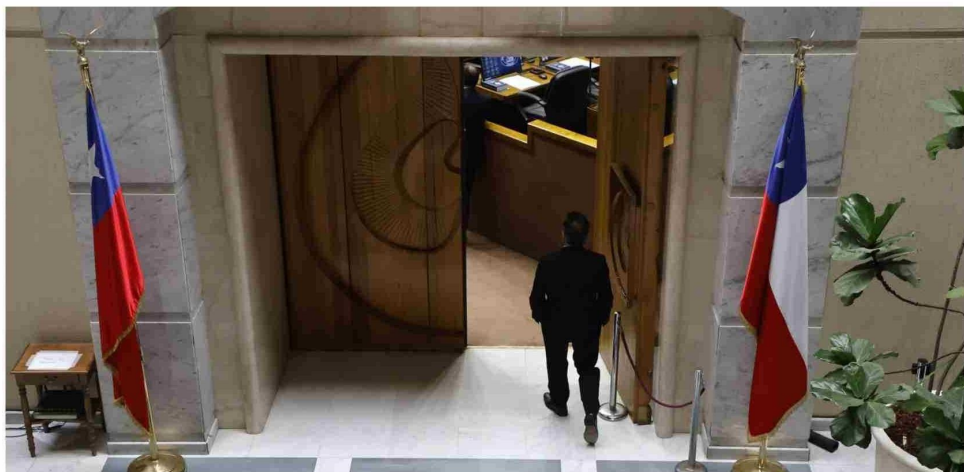
A ello se suma que el 2 de marzo de 2026 recibió en su correo electrónico el finiquito, situación que generó cuestionamientos y solicitudes de aclaración por parte de la trabaja-

dora. En ese contexto, se le habría indicado que **el término de contrato operaría “a todo evento”**, pese a la existencia del embarazo previamente informado.

CONDICIÓN DE SALUD

Otro elemento central expuesto en la acción judicial dice relación con la condición de salud de la demandante. De acuerdo con el escrito, **la trabajadora padece lupus eritematoso sistémico**, enfermedad crónica autoinmune que –según se argumenta en la acción– la sitúa en una condición de discapacidad reconocida oficialmente y que, además, **transforma su embarazo en uno de alto riesgo obstétrico**.

La funcionaria desvinculada de sus funciones expresó que **“esto me afecta bastante, sobre todo en tema de salud mental porque comprenderás que estar embarazada es un gasto súper grande y bueno, yo me tengo que atender en el hospital, pero también particular. Así que pucha, me impacta demasiado, negativamente ha-**



blando”.

De hecho, en la misma demanda se plantea que **esta situación agravó los efectos del despido**, no sólo por la pérdida de ingresos, sino también por la eventual afectación de su cobertura previsional y de salud, en un momento particularmente delicado tanto para ella como para el desarrollo de su embarazo.

Asimismo, se detalla que **la trabajadora realizó diversas gestiones posteriores para revertir la situación**, incluyendo comunicaciones con jefaturas y reuniones con autoridades administrativas de la Corporación, sin que se concretara una solución antes de la fecha efectiva de desvinculación.

Consultada por las explicaciones entregadas por la Corporación, indicó que “ellos saben que existe la ley del foro maternal, pero se escudan en el tema del artículo 3A, que está dentro de nuestro contrato, que habla de que el finiquito va a toda costa cuando se termine el periodo legislativo. **Esa fue la respuesta, que ellos saben que está la ley y que tienen esta otra figura, pero no hicieron absolutamente nada en decir de que me iban a ayudar a buscar o que me iban a reubicar o que van a seguir un contrato porque es lo que dice la ley. Absolutamente nada”.**

DEMANDA DE NULIDAD DE DESPIDO

Frente a este escenario, **F.J.C.O. interpuso una demanda de nulidad de despido por vulneración de fuero maternal**, acompañada de una solicitud de reincorporación a sus funciones. De igual forma, la trabajadora también reclamó el pago de indemnizaciones y prestaciones laborales.

El eje central de la acción se sustenta en que, conforme a la legislación laboral vigente, **una trabajadora embarazada no puede ser despedida sin autorización previa de un tribunal**, procedimiento conocido como desafuero, requisito que –según se expone– no fue cumplido por la empleadora.

Todos estos antecedentes fueron analizados por el tribunal laboral, que emitió una resolución el 29 de abril pasado, **acogiendo la pretensión principal de la demandante al establecer que el despido es nulo**, al haberse ejecutado sin la autorización judicial exigida por la normativa en casos de fuero maternal.

La resolución señala expresamente que **la empleadora tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora**, acreditado mediante el certificado médico remitido con anterioridad al término del contrato, lo que refuerza la conclusión de que la desvinculación se produjo en contravención a la ley. En consecuencia, **el tribunal ordenó la reincorporación inmediata**

de la funcionaria a sus labores, fijando como fecha para materializar dicha medida el 12 de mayo de 2026 a las 09:30 horas. La diligencia deberá ser ejecutada con la intervención de un funcionario de la Inspección del Trabajo, quien tendrá la obligación de informar posteriormente al tribunal sobre su cumplimiento.

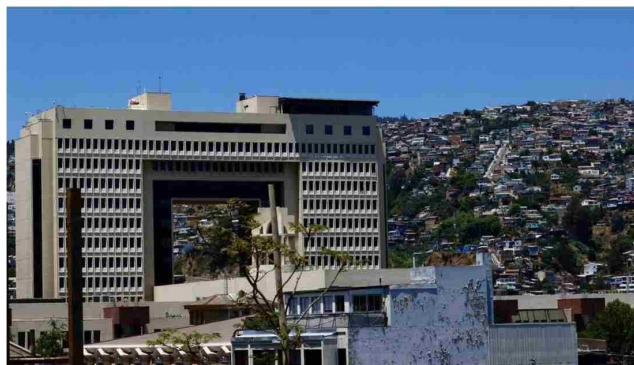
Respecto a si volvería a trabajar en

por lo tanto no puedo volver. Pero si ellos me reubican en otro puesto laboral, yo feliz de volver a trabajar. Mi idea nunca ha sido dejar de trabajar”.

PAGOS ADEUDADOS

Junto con la reincorporación, la resolución también establece que **la empleadora deberá pagar todas las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás prestaciones laborales devengadas desde el 10 de marzo de 2026 –fecha del despido– hasta que se concrete el reintegro efectivo de la trabajadora.** Para estos efectos, **se considerará la remuneración mensual previamente señalada**, lo que implica una obligación económica acumulativa mientras no se materialice la reincorporación ordenada por el tribunal. En tanto, otras materias incluidas en la demanda, como eventuales indemnizaciones adicionales, **quedaron pendientes de resolución**, las que serán abordadas en etapas posteriores del proceso judicial.

“Lo que espero y que sería lo ideal, es que el lugar donde se hacen las leyes, las respeten y no se pasen por alto, y que esto sea un pro-



el Congreso o buscará seguir caminos legales, F.J.C.O dijo a Puranoticia.cl que **“es difícil volver a mis funciones porque yo trabajaba con dos parlamentarios que ya no están (Hugo Rey y Jorge Durán). Entonces, volver a mi lugar de trabajo no, porque obviamente esos parlamentarios ya no están,**

cedente para que ellos puedan ir cambiando sus reglamentos que nos respalden como trabajadores, porque pueden que cambien el reglamento y pongan una cláusula que si, por ejemplo, al fin del periodo estás embarazada, te despiden y ya. Pero la idea es que ellos cambien el reglamento, que vayan con la ley, no en contra de esta”, sentenció la afectada.

De esta manera, el caso continúa en tramitación y se enmarca en un **escenario que pone en discusión la aplicación de las normas de protección a la maternidad en el ámbito laboral**, particularmente en contextos institucionales como el Congreso. Por ahora, la resolución judicial establece un efecto inmediato y concreto: **el despido fue declarado ilegal y la empleadora deberá revertirlo**, reincorporando a la trabajadora mientras se desarrollan las siguientes etapas del juicio.

Cabe hacer presente que Puranoticia.cl realizó las consultas a la Cámara de Diputados, sin embargo hasta el cierre de esta nota no hubo ninguna respuesta a nuestra solicitud.

