

Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

RIT: O-67-2023

RUC: 23-4-0461753-2

Curicó, a veintiséis de mayo de dos mil veintitrés.

VISTO Y OIDO:

PRIMERO: *Individualización de las partes.*

En causa RIT: O-67-2023 RUC: 23-4-0461753-2 comparece:

Como demandante **NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO**, chilena, administradora, cédula nacional de identidad número 17.442.707-0, domiciliada para estos efectos en Calle Jesús Pons 563, Curicó, en representación de **“CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L.”**, RUT N° 77.415.142-7

Como demandada doña **IVALÚ ALEJANDRA URZÚA BARBOZA**, chilena, maestra de cocina, cédula nacional de identidad número 17.998.923-9, domiciliada en calle Arturo Prat N°009, Molina

SEGUNDO: *Sobre la demanda.*

Se interpuso demanda de desafuero, solicitando se declare que se autoriza el término del contrato de trabajo de la demandada por la causal de “vencimiento del plazo”, conforme al artículo 159 N°4 del Código de Trabajo.

Indica que doña **IVALÚ ALEJANDRA URZÚA BARBOZA**, con fecha 08 de noviembre de 2022, ingresó a prestar servicios en calidad de Maestra de cocina, en cafetería llamada “CAFÉ MENTA”, ubicado en calle Jesús Pons N°563, del sector Av. España de Curicó, según consta en contrato de trabajo suscrito con la demandada en esta misma fecha, el cual tuvo una duración definida sólo hasta el 08 de diciembre de 2022. Que luego se celebramos con la demandada un segundo contrato de trabajo con plazo fijo nuevamente desde fecha 08 de diciembre 2022, hasta el 28 de febrero de 2023.

Que se pactó un sueldo base en favor de la trabajadora, ascendente a la suma de \$537.634

Que en la celebración de los mencionados contratos, figuró como empleadora “RED VELVET SpA”, RUT. 77.415.142-7, empresa la cual luego con fecha 25 de enero de 2023, fue transformada, pasando a denominarse “CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L.”, ambas teniendo siempre como única representante legal a doña Natalia Nicolle Díaz Navarro.

Cabe reiterar que las partes acordaron que la relación laboral tendría una duración definida hasta el 28 de febrero de 2023, siendo en estos mismos términos informada de su no renovabilidad la demandada, plazo que está por cumplirse.

Pues bien, que pese a lo ya mencionado, la trabajadora demandada, me informa con fecha 13 de febrero del presente año, que se encontraba recientemente embarazada, por lo cual dicho antecedente la hace permanecer desde aquel momento bajo fuero maternal.

Sumado a lo ya señalado, y estando la trabajadora en conocimiento desde enero que su contrato no sería renovado, esta misma me informa con fecha 20 de febrero del presente, de una licencia médica cursada en su favor, la cual le permitiría ausentarse



durante estos claves días finales de su contrato, generando en mí la incertidumbre respecto a su continuidad.

Es por ello, en razón del fundado temor respecto al tema y sumado además a que actualmente me encuentro objetivamente imposibilitada de extender el contrato de trabajo de la demandada más allá del período para el cual fue contratada, esto es, el 28 de febrero de 2023, es que resulta necesario obtener la autorización judicial a fin de que se autorice a proceder con el término de la relación laboral que le une con la trabajadora, por expresa aplicación del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo y las normas pertinentes del artículo 174 y siguientes del mismo cuerpo normativo.

En relación a lo anterior, resulta del todo necesario destacar que tanto la doctrina como la jurisprudencia sobre esta materia, me amparan en mi solicitud, las cuales han señalado que en estos casos el contrato de trabajo termina de pleno derecho una vez llegado el plazo señalado en el mismo.

Así es como, la jurisprudencia contenida en la sentencia del 24 de agosto de 2000, en causa Rol N°2398-00, ha resuelto:

“...Si la trabajadora, sujeta a contrato de plazo fijo, se embaraza, se ajusta a derecho la sentencia que acoge la demanda de desafuero maternal y autoriza su despido...”. Citando también En similar sentido a la I. Corte de Apelaciones de Valdivia, el 4 de agosto de 2011, en causa Rol N°55-2011 y el fallo dictado por la I. Corte de Apelaciones de la Serena, con fecha 13 de mayo de 2011, en causa Rol N°31/2011.

En conclusión, habiendo pactado las partes un contrato a plazo fijo, resulta absolutamente procedente que se acoja la demanda de desafuero en todas sus partes, de acuerdo a lo previsto en el artículo 159 N°4 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo.

Pide acoger la demanda autorizándose a poner término al contrato de trabajo de la demandada, en virtud de la causal ya señalada, esto es vencimiento del plazo convenido en el contrato, con expresa condenación en costas en caso de mediar oposición por parte de la demandada.

TERCERO: *De la contestación.*

Que, en la oportunidad procesal correspondiente la parte demandada contestó la demanda **Solicita el rechazo de la demanda con costas**

Expone que actualmente, goza de fuero maternal pues presenta un embarazo de 11 semanas de gestación. Con fecha 11 de febrero de 2023, comunica a la demandada sobre su estado de embarazo, entregando el respectivo certificado médico que así lo acreditaba a doña Carmen Navarro, administradora y madre de la representante legal de la demandante.

Mediante contrato de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2022 ingresa a prestar servicios como “maestra de cocina” en el local denominado “Café Menta” ubicado en Calle Jesús Pons N°563, Comuna de Curicó.

Al menos hasta el 01 de marzo de 2023, eran cuatro trabajadores contratados por la actora, incluyendo a esta parte demandada. Sin perjuicio de ello, solo la demandada



fue contratada como maestra de cocina. Desde esa fecha se encuentra con reposo en virtud de licencia médica.

En tal contrato se estableció una vigencia hasta el 08 de diciembre de 2022, posteriormente, se renovó la relación laboral mediante anexo de contrato en virtud del cual se estableció que la relación laboral se prorrogaba hasta el día 28 de febrero de 2023.

La demandante basa su solicitud de desafuero en la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, es decir, “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, sin especificar ni acreditar cuales son los motivos que a su juicio son necesarios para hacer procedente la referida solicitud, habida consideración que las labores de maestra de cocina son fundamentales para la correcta marcha y funcionamiento del local “Café Menta”, labores que por lo demás, se desarrollan durante todo el año.

Tales funciones continúan desarrollándose más allá del vencimiento del plazo convenido en el contrato. De manera, que la eventual desvinculación de esta parte demandada importará contratar a otra persona para el cumplimiento de las mismas labores que ejecuta esta parte demandada, y por lo mismo, no hay sin otra razón aparente que el vencimiento del plazo estipulado en el contrato, lo que impedirá estar en condiciones de aquilatar si los fundamentos del desafuero son más gravitantes del mero transcurso del plazo. Por ende, estima que la única motivación de la referida solicitud ha sido justamente el hecho del embarazo, cuestión que resulta una discriminación por sexo, ya que es justamente su calidad de mujer la que permite estar en estado de embarazo.

Asimismo, indica no es efectivo que desde el mes de enero pasado haya sido informada que no se renovarían el contrato a partir del 28 de febrero de 2023. Nunca la contraria manifestó su intención de no prorrogar la vigencia del vínculo laboral más allá del plazo convenido.

Reitera la idea que son necesarios los servicios más allá de la fecha pactada en el contrato de trabajo. Además, durante todo el año la demandante mantiene el local “Café Menta” con puertas abiertas al público por lo que la función de maestra de cocina es indispensable para el éxito del giro de la empresa.

Así las cosas, con toda propiedad participamos de la idea que la demandante en estos asuntos debe acreditar la necesidad del desafuero y que se debe aquilatar la necesidad de protección de la persona que está por nacer en contraposición a la necesidad de la empleadora de separar a la madre de su empleo, provocando el desamparo económico del niño o niña pronto a nacer, y que siempre se ha de privilegiar este último interés por su propia naturaleza.

Expone que no existe la necesidad de desaforar a esta parte demandada para los fines empresariales que persigue su empleadora ya que presta un servicio continuo y permanente al público.

Analizar los argumentos que se exponen por la demandante para solicitar el desafuero, sólo dan cuenta de ejercicio de la acción tendiente a terminar con la relación laboral, a consecuencia del vencimiento del plazo, sin embargo, dentro de este análisis en el cual sólo converge la procedencia o no de la causal objetiva del término de la relación laboral, alegando que no sólo debe velar por la correcta aplicación de las causales de



término de contrato, sino que además la de tutelar la estabilidad laboral de la trabajadora, y la de protección del que está por nacer.

Sobre las consideraciones de derecho:

Expone que la demandante ha solicitado el desafuero aludiendo como causal de término del contrato la del artículo N° 159 N° 4 del Código del Trabajo, es decir, “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, tal como lo señala y lo justifica en su acción la contraria, sin embargo, cabe hacer presente que este antecedente en el caso de un juicio de desafuero maternal no es óbice para rechazar la acción incoada, toda vez que como se señaló el artículo 174 del Código del Trabajo, entrega una facultad al Juez, quien es soberano en su resolución para decretar la procedencia o no de la autorización solicitada.

La demandante basa su solicitud de desafuero sin especificar ni acreditar cuales son los motivos que a su juicio son necesarios para hacer procedente la referida solicitud, habida consideración que las labores que desempeño son fundamentales para la correcta marcha y funcionamiento, y además, porque tales funciones se desarrollan durante todo el año.

Así, lo han resuelto los tribunales, quienes apoyados en normas de jerarquía constitucional y de derecho internacional, han resuelto no dar lugar a desafueros maternales, sobre la base de valores de mayor envergadura que el que busca la aplicación de las normas referidas al término del contrato de trabajo.

Atendido lo anterior, hace énfasis en que de acuerdo a la norma analizada el juez no está obligado a conceder la autorización judicial aún en caso de que se acredite la concurrencia de alguna de las causales establecidas en el artículo 174 del Código del Trabajo, ya que debe ponderar otros elementos diversos a la simple constatación de la causal invocada, y resolver conforme al mérito del proceso, interpretando los elementos controvertidos como son las cláusulas contractuales y la causal legal invocada para el término del contrato.

El Máximo Tribunal unificó la jurisprudencia en lo tocante a la determinación de las facultades concedidas al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo para autorizar el despido de una trabajadora embarazada contratada a plazo fijo.

En efecto, la Corte Suprema estableció que la prerrogativa concedida al juez en el referido artículo 174 supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes, para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a una trabajadora amparada por fuero maternal, sea que trate de las causales subjetivas o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se le otorga al empleador la acción de desafuero previa desvinculación (en este sentido, véase fallo de fecha 13 de enero de 2016, de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia dictado en Causa ROL 7347-2015).

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-. Y, en el caso 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 (considerando 6º, sentencia de fecha 16 de agosto de 2018 que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia. Causa ROL 38479-2017).

El artículo 174 del Código del Trabajo concede al juez laboral la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la 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; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental.

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 la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, 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 (considerando 8º sentencia de fecha 16 de agosto de 2018 que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia. Causa ROL 38479-2017).

Por otro lado, cabe destacar que la protección de la maternidad no sólo tiene una consagración normativa a nivel nacional, sino que ha sido objeto de una exhausta regulación internacional, mediante la suscripción de diversos tratados internacionales que se encuentran ratificados por nuestro país.

Así, el Convenio N° 3 y 103 de la OIT sobre protección a la maternidad, en sus artículos 4 y 6, respectivamente, consagran la ilegalidad del despido de la trabajadora embarazada; el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, señala en su artículo 8º que las responsabilidades familiares no deben constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Asimismo, el Convenio N° 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, excluye como motivos justificantes del despido el estado de embarazo y ausencia por maternidad, independientemente de la naturaleza del vínculo jurídico que los ligue. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados Partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11 N° 1 consagra el derecho a la estabilidad en el



empleo, prohibiendo, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Finalmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25 señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

CUARTO: De la conciliación. Que, llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

Y CONSIDERANDO.

QUINTO: De la controversia jurídica. 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.”*

De esta forma, corresponde dilucidar conforme a los antecedentes allegados al juicio, si corresponde o no conceder la autorización para poner término al contrato de trabajo.

SEXTO: Sobre los hechos pacíficos y controvertidos. Que dado que no existió controversia fáctica al respecto se estableció como hechos pacíficos:

- 1.- *Que la relación laboral inicio el 08/11/2023 entre las partes.*
- 2.- *La demandada fue contratada para realizar labores de maestra de cocina*
- 3.- *Se comunicó con fecha 11/02/2023, es estado de embarazo de la trabajadora.*
- 4.- *Que la fecha probable de parto es el 14/10/2023.*

5.- *Que con fecha 25 de febrero de 2023, se transformó la Sociedad “RED VELVET SpA”, en “CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L.”,*

Así mismo por tratarse de hechos controvertidos pertinentes y sustanciales, se fijaron como tales:

- 1.- *Estipulaciones contractuales respecto de la vigencia de la relación laboral*
- 2.- *Hechos que hacen procedente el desafuero de la trabajadora*

SÉPTIMO: Sobre la prueba rendida. Que con objeto de acreditar sus afirmaciones fácticas las partes incorporaron la siguiente prueba:

La parte **demandante:**

I. Documental.

1. Copia de Contrato individual de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2022, celebrado entre doña Ivalú Alejandra Urzúa Barboza y Red Velvet SpA .
2. Copia de Anexo de contrato de trabajo de fecha 08 de diciembre del 2022, celebrado entre doña Ivalú Alejandra Urzúa Barboza y Red Velvet SpA
3. Copia de Datos de Atención de Urgencia (D.A.U) de la trabajadora Ivalú Alejandra Urzúa Barboza, con fecha de atención del 11 de febrero de 2023, que consta de dos hojas.



4- Copia de Licencia Médica Otorgada para cotizante por FONASA a la trabajadora Ivalú Alejandra Urzúa Barboza, de fecha 20 de febrero de 2023, que consta de tres hojas y copia de Comprobante de Licencia Médica Electrónica de igual fecha.

5- Copia de tres Liquidaciones de sueldo de la trabajadora Ivalú Alejandra Urzúa Barboza de los meses de noviembre 2022, diciembre 2022 y enero 2023, emitida por la empresa.

6- Copia de cinco capturas de pantalla extraído del celular de doña NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO, donde constan el Perfil de WhatsApp de la trabajadora Ivalú Urzúa; Conversaciones de fecha 8 de febrero de 2023 entre Ivalú Urzúa y Natalia Díaz; y Conversaciones de fecha 16 de febrero de 2023 entre Ivalú Urzúa y Natalia Díaz .

II. Testimonial.

ESLEITER JOSE GAÑANDO ROA, quien preguntado por la parte demandante señaló que conoce a las partes del juicio, que las conoce por que estuvo trabajando un par de semanas con ellos, que trabajo con doña Ivalú bajo su dirección y en el café menta, que doña Natalia es la dueña y la administradora es la señora Carmen, que comenzó a trabajar el 17 de febrero de 2023, que trabajo hasta el 16 de abril de 2023 que trabajo unas dos semanas y medias y las funciones de Ivalu eran de comandar la cocina, y que él era cocinero que trabajaba bajo el mando de la demandante.

Que constató que había un desorden, había ciertos elementos sucios, que no se seguía el orden de higiene y manufactura, no había una guía dentro de la cocina, un orden específico, entre los cuales indica que las neveras estaban sucias, que había mezcla de vegetales y productos crudos, jugos en estado de descomposición que estaban varios días, estaba sucio el piso y las paredes. Había sobre stock de las neveras de congelación, no había inventario de la cocina tampoco.

Que este orden era de cargo de la señora Ivalú, dando las directrices al equipo de la cocina.

Que no estaba el orden para evitar la contaminación cruzada y que vio existencia de contaminación cruzada.

Refiere que no conoce la forma de contratación estaba doña Ivalú, que no sabía hasta cuando duraba el contrato, que trabajó doña Ivalú hasta fines de febrero. Sabe que otra señorita dejo de trabajar para esta fecha. Que las labores de maestro de cocina, no hay nadie, que doña Carmen tomo el cargo dirigiendo las operaciones y que a propósito de ello ha mejorado las normas de higiene de la cocina.

Preguntado por la parte demandada, señala que prestó servicios hasta el 16 de abril y que renunció porque pudo hacer asesorías a un restaurante en Santiago y se regresó.

Que sobre Ivalú la jefatura es doña Carmen y doña Natalia, que ellas desarrollan labores administrativas, llevan las cuentas y las compras, supervisan también la labor de los trabajadores, que a doña Ivalú no lo consta que la hayan supervisado. Que las supervisiones eran en privado.

Que él no presencié un llamado de atención o una supervisión de otra persona, que a él se le hacía de modo privado.



Que las mercaderías las compra doña Carmen, y que en un principio se hacía una sobrecompra,

Que no sabe cuándo ingreso Ivalú, que cuando ingresó él, ya había ingresado, que parece que ingresó en Noviembre que siempre trabajó como maestra de cocina.

Que habían dos turnos de mañana y de tarde, que solo había una maestra de cocina, cuando el turno no le correspondía se le dejaban las tareas e instrucciones por doña Ivalú

Que su contrato era por un periodo de dos meses o un mes, para prueba dentro del restorán y que era así para todos los trabajadores.

CARMEN GLORIA NAVARRO OYARZUN, quien preguntada por la parte demandante indicó que sabe que está en el juicio por la demanda de Ivalú, que conoce a las partes porque una parte esta Natalia Díaz que es su hija, y la dueña del café menta, donde trabajan, y que Ivalú trabaja como maestra de cocina, que ella trabaja como administradora en la cafetería que trabaja desde noviembre o antes, cuando abrió.

Que Ivalú trabaja desde noviembre de 2022, y trabajó hasta febrero de 2023, que sobre el funcionamiento señala que la cafetería lleva poco tiempo, que están emprendiendo que están organizándose con un equipo de trabajo.

Durante el periodo que trabajó Ivalú, la cocina desde que comenzó y estaba Ivalú, para hacerse cargo de la organización y responsabilidad el desempeño no fue bueno en comparación a cuando dejó sus funciones reorganizaron el tema de la cocina. Que sobre el desempeño tiene que ver con varias funciones de su responsabilidad, porque cuando se contrata a un maestro de cocina, son muchas responsabilidades, que no fueron buenas porque no se desempeñaron como inventarios de todos los insumos que existen, y que se deben comprar, siempre se trabajó a ciegas también nunca hubo organización o liderazgo con los ayudantes de cocina, había una desorganización y mucha falta de limpieza y orden de *feedback* y retroalimentación.

Que en varias ocasiones como era un hábito y como labor como administradora se juntaron con Ivalú para hablar de este tema y conversar de las faltas y las cosas que se debían hacer, que eran de su responsabilidad, siempre hubo retroalimentación.

Que las labores de Ivalú en concreto eran muchas, a cargo de ayudantes de cocina, era quien lideraba la cocina, eran tener una cocina organizada, tener a los ayudantes funcionando todos con conocimiento de lo que hay que de las que tiene que hacer, delegar, estar a cargo de las maquinas, los insumos, la disciplina que todo salga bien. Que todo tiene que venir supervisado

Luego de la salida de Ivalú las realiza todas estas funciones ella misma, y que cuando ella no esta se hace una reestructuración en la cocina y comienzan a hablar con el equipo de trabajo para poder dar directrices y funcionar de a poco para dejar en óptimas condiciones. Y que ella se hace cargo del puesto de liderar la cocina.

Preguntado por la parte demandada, señala que en el contrato de trabajo se señala como función maestra de cocina, y sabe las obligaciones y responsabilidades que tiene que hacerse, que las obligaciones salen en el contrato.



Que el cargo de maestra de cocina es líder de la cocina, y que incluye tanto la preparación de alimentos y cosas, pero el maestro de cocina es quien lleva la organización y le da directrices.

Que ella realiza las labores de organización de la cocina y los ayudantes de cocina son quienes preparan los alimentos.

Sobre el desempeño señala que cuando comenzaron en noviembre, y ella al principio comenzaron a funcionar con el tema, y paulatinamente fue siendo más deficientes en su funciones. Que partieron en noviembre y ya en diciembre ya comenzaron a notar una forma de trabajar más deficiente en las labores, que también se mostró deficiente en noviembre no a un 100%, pero como era un negocio nuevo, todos entraron recién, se estaban acomodando y viendo, pero de ahí se espera que se hicieran las cosas mejor, eso esperaron pero no pasó sino que fue al revés.

Que se le renovó el contrato en diciembre como a todo el equipo.

III. Oficios

A Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), que informa y remite licencias tramitadas por la demandada IVALÚ ALEJANDRA URZÚA BARBOZA, durante el periodo de enero de 2023 al mes de abril de 2023.

La demandada por su parte incorporó:

I. Documental.

1. “Contrato Individual de Trabajo”, de fecha 08 de noviembre de 2022, suscrito por la parte demandante. Documento compuesto por tres páginas.

2. “Anexo Contrato de Trabajo”, de fecha 08 de diciembre de 2022, suscrito por las partes. Documento compuesto por una página.

II. Confesional.

NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO quien preguntada por la parte demandada señala que el horario de funcionamiento del café es de las 7.30 hasta las 22.30 horas, entran 15 minutos antes los trabajadores, hay dos turnos, el local atiende de lunes a sábado y domingo de 10.00 a 22.00 horas. En estos dos turnos había solo una maestra de cocina.

Que trabajan por turno dos ayudantes y la maestra, o dos ayudantes y la maestra o dos ayudantes o no la maestra, que cuando no está en funciones la maestra de cocina debe dejar las instrucciones para el funcionamiento.

Que la función natural de la maestra de cocina es indicar como se preparan los alimentos, dar ideas de menú llevar el liderazgo de la cocina, sugerir menú.

Que, se requiere una persona que sepa cocinar, y que cuando no estaba doña Ivalú,

Que no es esencial el cargo, porque hoy no se tiene maestra de cocina y que se funciona igualmente, que la persona que lidere no necesariamente puede que de maestra de cocina, no es necesaria, que debe haber una persona que haga liderazgo.

III. Testimonial

CAMILA JAVIERA NOVOA MORENO quien preguntada por la parte demandada indicó que conoce a Ivalú, que la conoce porque era su jefa de cocina en la cafetería Café Menta, que trabajo en esa cafetería, desde noviembre de 2021 a hasta



fin de febrero. Que ella entro como ayudante de cocina a cargo de Ivalú, y que encarada de cocina sacar pedidos para los clientes, área fría y caliente y encargada de inventario, lo que hay que hacer en cocina para ver que falta y lo que se puede hacer.

Que Ivalú, ella era la jefa de cocina, estaba encargada de ellos, de las tareas que tenía que hacer, también hacia los inventarios de los pedidos hacia la lista de los pedidos de las compras que había que hacer. Que también estaba encargada de hacer preparaciones que se pedían a diario.

Que trabajaban en distintos turnos, porque se iba rotando semanalmente, que en algunos turnos coincidían. Que la jefatura de doña Ivalú no lo tiene claro, que tenía un jefe, pero la dueña era doña Natalia pero también doña Carmen, estaba como encargada de supervisar lo que salía al cliente. Doña Carmen supervisaba cocina y garzón todos los trabajadores.

Que en un momento recuerda que doña Carmen le llamó la atención a Ivalú, que recuerda que se habían terminado las papas fritas, que se hizo almuerzo porque a una compañera no comió la comida, y le dieron de colación papas fritas, y luego ese día se acabaron o quedaron muy pocas, entonces se le llamo la atención por haberles dado esa colación.

Que del aseo se encargaban todos los que eran de cocina, la maestra y los ayudantes, que eso se hacía a diario. Que los inventarios se hacían como dos o tres veces a las emana, que eso también los hacían todos

Que trabajo hasta febrero porque hasta esa fecha duraba su contrata y ella no quiso hacer renovación.

A su vez preguntada por la parte demandante señaló no recuerda si habían otros trabajadores que tenían contrato a plazo. Que no sabe hasta cuándo duraba el contrato de trabajo.

Sabe que la iban a despedir porque no cumplía con los requerimientos de la empresa.

Explica que ella era ayudante de cocina y luego estuvo encargada de pastelería, que el inventario lo hacia la maestra de cocina y los ayudantes de cocina. Que doña Carmen era la supervisión y preguntar lo que faltaba, hacer las compras, y estar encargada de los garzones.

Que el café sabe que comenzó como el 8 de noviembre de 2022.

Que no recuerda si durante ella estuvo hubo gente que terminara contratos.

Que la señora Carmen era la mama de doña Natalia que era la única persona que participaba en la administración

CARLA FRANCISCA BAÉZ ARRIAGADA quien preguntada por la parte demandada señaló que conoce a Ivalú Urzúa que la conoce porque trabajó en la cafetería Café Menta, que ambas trabajaban, que ingreso en noviembre de 2022, que ella ya estaba trabajando. Que trabajo como ayudante de cocina e Ivalú era maestra de cocina, que ella desarrollaba labores de inventario estar a cargo de los menú de cocinar propiamente tal.

Que encargada de menú era la encargada de diseñar el menú y prepararlo



Que su labor como ayudante era de cocinar y lavado. Que doña Ivalú o estaba a cargo de los garzones, que eran la jefas del local las dueñas.

Que ya no trabaja en el local que trabajo hasta mediados de febrero de 2023.

Que de noviembre a febrero estaban encargadas de los garzones las dueñas.

Que algunas veces prestaba ayuda para el conteo,

Que el aseo de la cocina era a cargo de las personas que trabajaban en cocina tanto maestra como ayudante.

Que había distintos turnos, y que en algunas ocasiones coincidía con Ivalú, da cuenta que el horario de funcionamiento era lunes a domingo.

Que cuando no estaba en el cargo Ivalú, ella dejaba instrucciones y otra persona la suplía, que ello implicaba Cocinar prepara los platos.

Preguntada por la demandante indicó que no sabe hasta cuándo duro el contrato de Ivalú, que sabe que no está trabajando, que no sabe si está trabajando. Que su contrato duraba hasta el 28 de febrero de 2023, que otras trabajadoras también duraban hasta el 28 de febrero de 2023.

Que en algunas ocasiones le tocó haber conteo o inventario unas 3 veces, que le pidió la señora Carmen que les dijo que tenían que hacer el inventario.

Que los inventarios no sabe de quién era la cocina que era parte de sus funciones, pero que por horarios a veces no lo podía realizar.

Que habían turnos en donde no estaba ella como maestra de cocina, que quien estuviera en ese horario se hacia las funciones pero bajo las instrucciones.

Que ella decía lo que estaba planeado para el día, que decía que cocinar, o *mise-en-place*, hacer aseo, o inventario, no tuvo que rotular alimentos, que eso lo hacía Ivalú, que eso lo hacía diariamente y que eso lo hacía. Que dejaba instrucciones por escrito

Que el inventario es la hora en Excel de todos los alimentos, y el conteo era ir a despensa a contar los productos.

OCTAVO: *Sobre los hechos acreditados.*

Que para efectos de congruencia corresponde en este considerando reiterar que se tuvieron como hechos asentados por no controvertidos.

1. **Que la relación laboral entre las partes inicio el 08 de noviembre 2023**
2. **Que, la demandada fue contratada para realizar labores de maestra de cocina**
3. **Que se comunicó con fecha 11 de febrero 2023, es estado de embarazo de la trabajadora.**
4. **Que la fecha probable de parto es el 14 de octubre de 2023.**
5. **Que con fecha 25 de febrero de 2023, se transformó la Sociedad “RED VELVET SpA”, en “CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L.”**

Por lo demás con la prueba rendida en el juicio valorada mediante sana crítica, de conformidad con las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y el conocimiento científicamente afianzado, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, siendo está valorada en su conjunto e individualmente permitieron



formar convicción en este sentenciador del modo de su ocurrencia de los siguientes hechos, en la forma que se señalara:

6. Que la duración de la relación laboral pactada era a plazo fijo hasta el día 28 de febrero de 2023.

Con el objeto de acreditar este hecho se ha tenido en consideración los contratos de trabajo suscritos, los cuales corresponde a un contrato inicial celebrado el día 8 de noviembre de 2022, en el cual se pacta una duración por 30 días, luego de lo cual se suscribe un anexo en el cual se modifica la duración del contrato, a uno de plazo hasta el día 28 de febrero de 2023.

Lo anterior, queda también refrendado en base a las liquidaciones de remuneraciones en las que se indica su fecha de inicio de relación laboral y el hecho de haber continuado trabajando luego del mes de diciembre al existir remuneraciones por enero de 2023

7. Que, la trabajadora Ivalú Urzúa se encuentra con licencia médica desde el 21 de febrero de 2023 y hasta abril de 2023.

Ello ha quedado acreditado en virtud de la copia de licencia médica acompañada, que da cuenta de la primera de estas fue otorgada con fecha 21 de febrero de 2023 hasta el 25 de febrero de 2022. En el mismo sentido se recepcionó información de la comisión de medicina preventiva e invalidez, en donde se informa las licencias medicas existentes, coincidiendo la primera con la señalada, luego una segunda licencia desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 21 de marzo del mismo año, por 21 días. Una tercera licencia médica desde el 22 de marzo al 20 de abril por 30 días y una cuarta licencia por 30 días desde el 21 de abril de al 20 de mayo por 30 días, todas las cuales indican reposo total.

8. Que, el puesto de maestra de cocina fue reconfigurado, siendo asumido en parte por la administradora Carmen Navarro Oyarzun.

Sobre el particular se contó con la declaración del testigo Gañando Roa y de la propia sra Navarro, ambos quienes dan cuenta de trabajar en el café, y explican que el cargo de jefa de cocina tiene dos aspectos, uno administrativo y uno funcional, el administrativo consistía en disponer las instrucciones respecto de que y cuanto se cocina, y lo funcional el cocinar los alimentos como tal. Y que desde la ausencia de doña Ivalú había sido doña Carmen quien asumió la parte organizacional.

Refrenda también ello la declaración de la absolvente doña Natalia Díaz, quien explica haber sido doña Carmen administradora quien ejerce las funciones y no haber contratado a otra persona para ello.

NOVENO: Sobre el desafío.

Que, el artículo 201 del Código del Trabajo, dispone *“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de*



los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses. ”

A su vez, el artículo 174 del mismo cuerpo legal señala:

“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. ”

En el mismo sentido cabe tener presente que el artículo 159 del Código del trabajo en su numeral 4º refiere *“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. ”

Así del mérito de las normas antes indicadas, aparece que se exigen los siguientes presupuestos

a. que se trate de una trabajadora con fuero.

Sobre dicho punto se tiene por acreditado, dado que la trabajadora se encuentra embarazada, y por tanto conforme el artículo 201 del Código del Trabajo se encuentra protegida por el fuero maternal.

b. que se ponga término por una causal permitida y la procedencia de la misma.

Que en la especie se ha fundado el término del contrato en la causal del artículo 159 N°4, esto es el vencimiento del plazo convenido en el contrato.

En efecto según se tuvo por acreditado la trabajadora fue contratada hasta el plazo de 28 de febrero de 2023, por un plazo que ya se cumplió. Por lo demás el plazo del contrato no excedió el máximo de 1 año por lo que las cláusulas de vigencia eran plenamente aplicables.

De esta forma, se configura también el segundo elemento.

c. que no exista algún antecedente que haga procedente la mantención del trabajo.

Sobre este punto, cabe tener presente que si bien, conforme la redacción del artículo 174 del Código del Trabajo, el desafuero constituye una facultad del tribunal, que debe ser considerada atendido el caso particular y con examen y consideración de cualquier antecedente relevante y lo cierto es que la demandada si bien se ha opuesto al desafuero lo ha hecho únicamente fundada en la necesidad de su cargo en el proceso productivo, de tal forma que al acreditar la restructuración del mismo, siendo asumido en parte por otra persona ya contratada, no existe tampoco algún elemento que permita rechazar la acción de desafuero.

De esta forma habiéndose configurado los presupuestos antes indicados, se acogerá la acción.

SÉPTIMO: Sobre las costas.

Que aun resultando totalmente vencida la parte demandada, estando representada por la Corporación de Asistencia Judicial, se presume su estado de necesidad, por lo que se le eximirá del pago de las costas.

Y visto lo dispuesto en los artículos 1, 4, 5, 7, 159, 174 y 201; artículos 420, 425,



432, 446 y siguientes, 453, 456 y 459 inciso final del Código del Trabajo, y demás normas legales invocadas, **SE RESUELVE.**

I. **SE ACOGE** la demanda laboral de desafuero maternal, deducida por **CAFETERÍA Y VENTA DE PRODUCTOS NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO E.I.R.L.** representada por doña **NATALIA NICOLLE DÍAZ NAVARRO**, en contra de **IVALÚ ALEJANDRA URZÚA BARBOZA**, todos ya individualizados, y en consecuencia se autoriza a la demandante a poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la demandada, por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, “*Vencimiento del plazo convenido en el contrato*” una vez ejecutoriada la presente sentencia.

II. Se exime del pago de las costas a la demandada.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2° del Código del Trabajo y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad por afinada.

RIT: O-67-2023

RUC: 23-4-0461753-2

Sentencia dictada por Jorge Muñoz Escobar, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó

