

PROCEDIMIENTO

MATERIA

DEMANDANTE

RUT

ABOGADO PATROCINANTE

RUT

DEMANDADO

RUT

DIRECCIÓN:

EN LO PRINCIPAL: Interpone demanda en juicio ordinario del trabajo de Desafuero Maternal

PRIMER OTROSÍ: Acompaña documentos. **SEGUNDO OTROSÍ:** Medio de Prueba **TERCER**

OTROSÍ: Patrocinio y poder.

0-361-2014
2º Juzgado

CORTE DE APELACIONES SANTIAGO
07 MAR 2014
INGRESO CAUSAS JUZGADAS DE LETRAS DEL TRABAJO

5/0

: Ordinario
: Desafuero Maternal
: David Vilches Altamirano
: 7.446.877-2
: Eduardo Vilches Fuentes, AMUNATEGUI 277, of 1410, Stgo
: 15.415.035-8
: Andrea Vallade Campos
: 16.088.320-0
: LAS FLORES DE MAIPU 1320, MAIPU, SANTIAGO.

S.J.L. DEL TRABAJO

Eduardo Vilches Fuentes, abogado, en representación de David Vilches Altamirano, según se acredita en un otrosí de esta presentación, ambos domiciliados para estos efectos en calle Amunategui 277 , Oficina 1410, comuna de Santiago, ciudad de Santiago, a US., con respeto digo:

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 inciso 1º del Código del Trabajo en relación a lo establecido en el artículo 201 del mismo cuerpo normativo, interpongo demanda en juicio ordinario laboral de Desafuero Maternal y autorización de término de contrato, en contra de doña **Andrea Vallade Campos**, trabajadora dependiente, domiciliada en calle Las Flores de Maipu 1320, comuna de Maipu, a fin que US., otorgue el respectivo desafuero maternal, autorizando en consecuencia a la terminación del contrato de trabajo de la señora Andrea Vallade Campos.

En efecto, con fecha 04 de febrero del año 2014, mi representado celebró un contrato de trabajo a plazo fijo con la señora Andrea Vallade Campos, obligándose ésta última a desempeñar las funciones de recepcionista durante el periodo de un mes en las oficinas de mi representado, esto es Cerro Colorado N° 82030, oficina 10, Las Condes. Contrato el cual tenía fecha de vigencia hasta el día 04 de marzo del año 2014, en dicho instrumento, se estableció una remuneración mensual compuesta de un sueldo base mensual de \$300.000., más una gratificación mensual equivalente al 25 % del sueldo base con tope de un doceavo de 4.75% ingresos mínimos mensuales, los cuales se pagarían mensualmente al valor vigente del sueldo mínimo del mes de pago efectivo.

Es del caso precisar que la naturaleza del contrato de trabajo celebrado con la señorita Vallade es esencialmente temporal, es decir, el día 04 de marzo del año 2014 debía terminar el contrato en cuestión, ya que la función para la cual fue contratada la señorita Vallade había sido asumida por otra trabajadora de la empresa, esto, de conformidad al acuerdo contractual pactado con la trabajadora Señorita Dayana Quiroz Arellano, todo esto, el día 04 de marzo del año 2014.

Cabe señalar a US., que la empresa notificó personalmente en tiempo y forma, el término del contrato de trabajo a plazo fijo de la señorita Andrea Vallade Campos, por el vencimiento del plazo convenio en su contrato según lo dispuesto en la cláusula número octavo de su contrato individual de trabajo y según lo señalado en el artículo 159 número 4 del Código del trabajo, dando cumplimiento integro a lo estipulado en el artículo 162 del Código del ramo, es decir, la empresa entregó personalmente la carta de aviso a la trabajadora, a fin que ésta tomara conocimiento de la intención de la empresa de dar término al contrato suscrito entre ésta y la trabajadora en cuestión.

En el mismo sentido, debo señalar a US., que la señora Andrea Vallade Campos al momento que tomó conocimiento de la carta de aviso, ésta firmó su recepción libre y espontáneamente, a su entera conformidad, sin realizar reparo alguno y sin mencionar en ningún minuto su supuesto

1

embarazo, situación que la trabajadora debía acreditar a ésta empresa con el respectivo certificado médico, situación que nunca ocurrió en el caso en cuestión.

En el mismo orden de ideas, es la propia trabajadora la que posteriormente al término del contrato de trabajo, concurre a la Inspección del trabajo días posteriores al aviso de término de contrato de fecha 04 de marzo de 2014, todo esto, para que dicha Inspección procediera a la reincorporación de la señorita Andrea Vallade Campos, aludiendo a un supuesto fuero maternal, situación que la trabajadora nunca acreditó a nuestra empresa y que solo fue acreditada frente al señor Inspector del trabajo dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, que por lo demás, mi representado nunca ha podido tener a la vista el certificado de embarazo.

Es preciso mencionar a US., que en cuanto a la contratación de la trabajadora en cuestión, esta se produjo debido a la gran cantidad de trabajadores que en dicho periodo estival se encontraban haciendo uso de su feriado legal, pues claramente la empresa originó una considerable necesidad de reemplazo.

Con todo, posteriormente a la contratación de la señora Andrea Vallade Campos, nuestra empresa decidió no renovar el contrato de trabajo de ésta, todo esto, debido a que se constató en la práctica que en dicho cargo no se justificaba una persona exclusiva y con la sola función de recepcionista, más aún, considerando que en el mes de abril ya se encontraba gran parte de nuestros trabajadores de regreso de sus vacaciones y enfrentábamos una difícil situación financiera.

En el mismo sentido, el día 04 de marzo del año 2014, es decir, el mismo día del vencimiento del contrato de trabajo de la señorita Vallade, la empresa firmó un anexo de contrato de trabajo con la señorita Dayane Quiroz Arellano, acordando que ésta trabajadora asumiría la función de recepcionista en la empresa con fecha 07 de abril de 2014, función que desempeñaba la demandada de autos hasta el 04 de abril de 2008. Por esto, una vez llegada la fecha de vencimiento del contrato de trabajo de la demandada, mi representado entregó la correspondiente carta de término de contrato de trabajo a la señorita Vallade, la cual recepcionó y firmó a su entera satisfacción, sin mencionar estado de embarazo alguno.

En efecto, la señorita Dayane Quiroz Arellano comenzó a desempeñar la función de recepcionista el día lunes 04 de marzo de 2014, posteriormente a la desvinculación de la señorita Vallade, todo esto, además de las funciones que realiza a diario según lo dispuesto en su contrato individual de trabajo.

Ahora, en cuanto a la vigencia del contrato de trabajo, ambas partes libres y espontáneamente acordaron mediante contrato de trabajo suscrito con fecha 04 de febrero de 2014, que dicho instrumento tendría una vigencia de 1 mes, por tanto, tal como lo menciona expresamente el contrato de trabajo éste duraría "hasta el día 04 de marzo de 2014", es decir éste contrato de trabajo sería por un plazo determinado, situación que es del todo lícita según la normativa laboral vigente en nuestro país y que se ve sustentada con la facultad de administración que le asiste a la empresa en estas materias.

Así las cosas, queda de manifiesto que hubo una clara intención de ocultar el embarazo por parte de la señorita Vallade, ya que en su caso, ésta ingresó embarazada, situación que se acredita con la sola presentación de la licencia pre natal con fecha 6 de marzo de 2014. Por tanto, es evidente que al momento de la contratación de la trabajadora, el día 04 de febrero del presente año, la señorita Vallade ya tenía entre 04 a 05 meses de embarazo.

Por último, debo señalar a US., que siempre quedo manifestada en el contrato individual de la trabajadora la intención de mi representado y trabajadora, en dónde se especifica el tiempo por el cual ésta sería contratada. En el mismo sentido, el gasto inicial de contratación de la señora Vallade significaba aproximadamente \$600.000. pesos, suma que hoy día se ve incrementada

significativamente por el solo hecho de no poder dar término al acuerdo bilateral firmado libremente por las partes.

EL DERECHO

Artículo 201 inciso 1º

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

Es preciso señalar, que en cuanto al fuero maternal ésta empresa reconoce plena validez a dicha institución, pero asimismo, reconoce la facultad que le otorga el legislador de solicitar a US., la autorización para poner término a contratos de trabajo a plazo fijo suscrito con trabajadores, cuando estos han concluido o estén pronto a concluir, como lo es el caso de la señora Vallade Campos.

Artículo 174

"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, (lo subrayado es nuestro) **quien podrá concederla en los casos de las causales** señaladas en los **números 4 y 5 del artículo 159** (lo ennegrecido es nuestro) y en las del artículo 160."

Según lo dispuesto en el artículo 174, es facultad de US., otorgar la autorización para poner término al contrato de trabajo de un trabajador con fuero maternal cuando este haya sido contratado para prestar sus servicios por un plazo determinado como lo es el caso de la señora Vallade Campos.

Consta la voluntad de las partes manifestada a través de las firmas del respectivo contrato de trabajo. Además, según lo señala el mismo instrumento, específicamente en su cláusula número "Octavo, de la Vigencia", la relación laboral de las partes es plazo fijo y solo por 1 mes. En el mismo orden de ideas, al término de dicho instrumento la señora Andrea Vallade Campos comunicó a mi representada a través de un Inspector del trabajo, el hecho de encontrarse embarazada, circunstancia que le permite gozar del fuero laboral establecido en el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo, artículo que establece lo siguiente: "*Durante el período del embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el Art. 174*".

En tal sentido, por encontrarse la señora Vallade embarazada y, por ende, gozar de fuero maternal establecido nuestra legislación laboral, se hace necesario obtener la autorización de SS., para poner término a su contrato de trabajo de plazo fijo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 inciso primero del Código del Trabajo, norma legal que dispone lo siguiente: "*En los casos 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 número 4 y 5 del artículo 159 y en los del artículo 160*".

En efecto, de los antecedentes y la normas legales expuestas, se desprende que mi representado se encuentra facultado para poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la señora Vallade, invocando para ello la causal contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, pero teniendo en consideración la condición o estado de la demandada, se solicita previamente la autorización de SS., para poner término al contrato de trabajo suscrito entre la señora Vallade y la empresa. Asimismo solicito a SS., otorgue el desafuero de la trabajadora.

En consecuencia, procede que SS., acoja la solicitud de desafuero planteada y autorice a la empresa a poner término al contrato de trabajo de la señora Vallade, por haberse verificado a su respecto la causal de término de contrato contenido en el Art. 159 N° 4 del código del Trabajo, es decir, el vencimiento del plazo convenido, todo esto, con la debida entrega y toma de conocimiento de la carta de aviso de término de contrato de trabajo entregada por la empresa a la trabajadora y

3

en la cual consta la intención de la empresa de no renovar el respectivo contrato de trabajo de fecha 04 de febrero de 2014.

Por esto, por razones de orden económico, de espacio físico y conforme la facultad de administración que le otorga el propio Código del trabajo a la empresa, mi representada actualmente carece de los requerimientos o necesidades de contratar personal bajo la modalidad de contrato indefinido, que le permita absorber o incorporar a la demandada en otras funciones compatibles con las desarrolladas por éstas.

POR TANTO,

En mérito de lo expuesto y dispuesto en los artículos 159 N° 4, 174 y 201 y siguientes del Código del Trabajo.

RUEGO A US., tener por entablada demanda de desafuero maternal en contra de doña Andrea Vallade Campos, ya individualizada, acogerla a tramitación, desaforar a la trabajadora y, en definitiva, autorizar a mi representado, David Vilches Altamirano., para poner término al contrato de trabajo que la vinculó a la demandada, por la causal establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento el plazo convenido en el contrato.

PRIMER OTROSI: Solicito a US., se sirva tener por acompañados los siguientes documentos con los apercibimientos legales señalados:

a) Copia del contrato de trabajo de plazo fijo suscrito entre David Vilches Alatomirano y la señora Andrea Vallade Campos de fecha 04 de febrero de 2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil.

b) Descripción del cargo de recepcionista, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil.

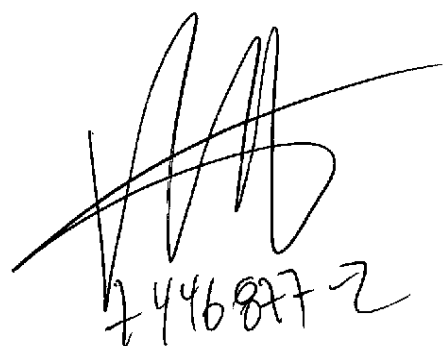
c) **Carta de aviso de término de contrato de la señora Vallade bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil.**

f) Declaración y pago de las cotizaciones previsionales de nuestros trabajadores en los meses de febrero y marzo de 2014.

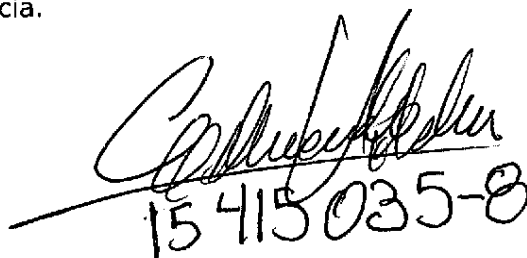
SEGUNDO OTROSI: A. US. Ruego, se sirva tener presente que esta parte se valdrá de todos los medios de prueba que le franquea la ley.

TERCER OTROSI: A. US. Ruego registrar como forma especial de notificación el correo electrónico abogadolaboral@chilelegal.cl

TERCER OTROSI: Ruego a US., tener presente que designo abogado patrocinante y confiero poder a don **EDUARDO VILCHES FUENTES, RUT 15.415.035-8**, patente municipal al día, domiciliado en Honduras Nro. 553, Providencia.



7446877-2



15 415 035-8