

DIARIO OFICIAL  
DE LA REPUBLICA DE CHILE  
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

III  
SECCIÓN

JUICIOS DE QUIEBRA, MUERTES PRESUNTAS, CAMBIOS DE NOMBRE Y RES. VARIAS

Núm. 43.988

Sábado 2 de Noviembre de 2024

Página 1 de 5

Publicaciones Judiciales

CVE 2559102

NOTIFICACIÓN

Ante el Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Peumo, en autos RIT O-49-2023, RUC 23-4-0529970-4, "Dental Pamela García Leyva", se presentó demanda de desafuero maternal por parte de Dental Pamela García Leyva E.I.R.L. en contra de doña Paulina Andrea Abarca Orellana, encontrándose fijada audiencia preparatoria, la cual se celebrará el día 6 de noviembre del año 2024 a las 08:30 horas. Respecto la notificación de la parte demandada; Paulina Andrea Abarca Orellana, cúmplase por publicación, según lo dispone el artículo 439 del Código del Trabajo. A fin de cumplir con lo ordenado, se adjunta la demanda, resolución integra de demanda y otras. Julio Valderrama Yáñez Jefe de Unidad Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Peumo resumen de la demanda Pamela Beatriz García Leyva, cédula nacional de identidad 13.067.585-9, Factor de comercio, en representación según se acreditará de Dental Pamela García Leyva E.I.R.L., RUT: 77.034.193-0, ambos con domicilio para estos efectos en Carlos Fresno 247, Depto. 8, Las Cabras, a US. Respetuosamente digo: Que, en virtud de la representación que invisto, vengo en deducir demanda de desafuero laboral en procedimiento de aplicación general en contra de doña Paulina Andrea Abarca Orellana, trabajadora, cédula nacional de identidad número 16.448.061-5 con domicilio en parcela 1, casa 590 A, Santa Julia, Las Cabras, solicitando a SS que autorice a mi representada a poner término al contrato de trabajo celebrado con la demandada, por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, en atención a los argumentos de hecho y de derecho que a continuación se exponen: Relación circunstanciada de los hechos consideraciones generales Dental Pamela García Leyva E.I.R.L. • La empresa Dental Pamela García Leyva E.I.R.L. es una pyme cuyo propósito entregar y proporcionar salud y cuidado dental en una localidad pequeña llamada Las Cabras, su número de trabajadores es de 2 personas, quienes se encuentran contratadas de manera indefinida. • Excepcionalmente, se contratan esporádicamente a trabajadores para ciertos programas del gobierno de Chile, que son excepcionales, esporádicos y de corta duración, que son adjudicados y que tienen plazos de ejecución determinados en el tiempo. Antecedentes de la relación laboral y hechos que fundamentan la solicitud de desafuero maternal. • Cabe señalar que, en el mes de julio de 2023, precisamente el día 26 de dicho mes, se celebró un contrato de trabajo por obra y faena con la demandada para efectos de que desempeñara funciones en la obra denominada "programas públicos 2023" cuyo término estaba fijado para el día 22 de agosto de 2023. • El 22 de agosto de 2023 terminó la obra anteriormente mencionada, para lo cual, el mismo día 22 de agosto de 2023 se celebró finiquito de relación laboral entre las partes, dando cuenta del término de la obra. • De la misma forma, el día 28 de agosto de 2023 se celebró un contrato de trabajo por obra y faena con la demandada para efectos de que desempeñara funciones en la obra denominada "programas públicos 2023" cuyo término estaba fijado para el día 24 de septiembre de 2023. • El mismo 24 de septiembre de 2023 terminó la obra anteriormente mencionada, para lo cual, el mismo día se celebró finiquito de relación laboral entre las partes, dando cuenta del término de la obra. • Luego, el día 25 de septiembre de 2023, se celebró un contrato a plazo, el cual señalaba que la relación tenía duración hasta el día 31 de diciembre de 2023, para desempeñarse en el cargo de asistente dental. • Cabe tener presente, y como se acreditará tanto con prueba documental como testimonial, que la intención de dicha contratación siempre fue considerada en un tiempo definido, es decir, "a plazo", debido a que la demandada haría un reemplazo de una asistente dental que se encontraba con licencia médica debido a una cirugía a la cual se tuvo que someter, esta trabajadora es Judith Andre Espinoza Carvacho. • Cabe tener presente que la demandada el día 11 de noviembre de 2023, le informo a la representante de la sociedad doña Pamela García Leyva para informarle de manera verbal y presencial que ella se encontraba embarazada, exhibiendo un papel o certificado médico que acreditaba dicha situación, ante lo cual se le solicitó si podía dejarlo o una copia, a lo que la demandada se negó. • Sin perjuicio de lo anterior, la demandada presentó licencias médicas, desde dicha fecha que señalan expresamente que la causa de dicha licencia era la de "Patología de Embarazo" • Es por lo anterior, es decir, por el

CVE 2559102

Director: Felipe Andrés Perotí Díaz  
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl  
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

vencimiento del plazo de su contrato, y sobre todo por no existir lugar en el cual la trabajadora vuelva a trabajar, ya que la persona a quien reemplazo ya volvió a trabajar, lo cual se acreditará con prueba suficiente en la etapa procesal correspondiente, que esta parte vienen en solicitar autorización judicial para proceder con el desafuero de la trabajadora, por cuanto no tiene lugar alguna en el cual situar a la trabajadora, lo cual, como se señaló, se demostrara fehacientemente.

•Por lo demás, cabe señalar que la empresa, como se señaló, es una pyme cuyo propósito entregar y proporcionar salud y cuidado dental y que el número de trabajadores es de 2 personas, quienes se encuentran contratadas de manera indefinida. Excepcionalmente, se contratan esporádicamente a trabajadores para ciertos programas del gobierno de Chile, que son excepcionales, esporádicos y de corta duración, no existiendo, por lo tanto, ni lugar de trabajo para proporcionar a la demandada ni tampoco se encuentran las condiciones económicas y financieras en la sociedad para lo anterior, lo cual se demostrará en la etapa procesal II.- Fundamentos de derecho del contrato a plazo fijo El artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo regula la modalidad de contratación por una duración determinada. A mayor abundamiento, el artículo referido dispone lo siguiente: “El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: [...] 4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida”. Sin perjuicio de lo señalado por el artículo 159 del Código del Trabajo, nuestra legislación no define lo que debe entenderse por contrato a plazo fijo, sin embargo, nuestra jurisprudencia administrativa lo ha precisado de la siguiente forma: “[l]os contratos a plazo fijo, son aquellos cuyo período de vigencia ha sido previamente fijado por los contratantes, conociendo por tanto éstos, de antemano la oportunidad en que se producirá la extinción de la respectiva relación laboral” 1. En ese mismo sentido, la dogmática jurídica lo ha definido como: “aquel cuya duración en el tiempo se encuentra limitada a un período determinado” En otras palabras, el contrato de plazo fijo es aquel en que el establecimiento de un plazo implica que las partes se obligan recíprocamente por un tiempo determinado y, por ende, existe para ellas certeza en cuanto a su período de vigencia, toda vez que, en este tipo de contratos, se precisa una fecha a partir de la cual cesan sus efectos jurídicos. Procedencia de autorización judicial para la terminación del contrato a plazo fijo de la contraria El artículo 201 del Código del Trabajo expone que las trabajadoras embarazadas tienen el derecho a fuero maternal que se extiende un año después de expirado el descanso de maternidad. Al respecto, el artículo citado dispone lo siguiente: “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”. Producto del fuero de la trabajadora embarazada, el artículo 174 del Código del Trabajo dispone que es necesario una autorización judicial cuando concurren las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y del artículo 160 del Código del Trabajo para poder desvincular a una mujer sujeta a fuero maternal. A mayor abundamiento, el artículo referido prescribe lo siguiente: “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. El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales”. De los requisitos para la autorización judicial de desafuero para trabajadora contratada a plazo fijo. La jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia ha establecido que es menester que se cumplan los siguientes requisitos para que proceda la autorización judicial de desafuero en caso de término de contrato de trabajo a plazo. 1. Celebración de contrato de trabajo a plazo fijo y la consciencia de que las partes celebraban dicho contrato. Este requisito quiere decir que ambas partes, esto es, trabajadora y empresa deben tener consciencia efectiva de que el contrato de trabajo que están firmando es de aquellos que tienen el carácter a plazo fijo. En la especie, el requisito se cumple plenamente por cuanto en contrato de trabajo de fecha 25 de septiembre de 2023 ambas partes sabían plenamente el hecho que la relación contractual se supeditaba al cumplimiento de un plazo definido previamente. 2. El hecho que las partes han manifestado su intención de no prorrogar con el contrato a plazo fijo para transformarlo en indefinido Este requisito significa que la empresa, antes del término del contrato a plazo, debe comunicar a la

trabajadora su intención concreta de no proseguir con la relación laboral en los términos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, por escrito, personalmente o por medio de carta certificada enviada al domicilio de la trabajadora. En lo particular, sobre este requisito, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en causa Rol N° 3650-2008, de fecha 22 de julio de 2008, señaló que: “Solucionar la controversia de autos, implica dilucidar la procedencia de la solicitud de desafuero respecto de una trabajadora que goza de fuero maternal, tratándose en la especie de un contrato de plazo fijo. Cabe señalar que la autorización para despedir a la trabajadora aforada es una facultad privativa del tribunal, quien podrá concederla o no, de acuerdo a las circunstancias del caso. Así entonces, tratándose de un contrato de plazo fijo, le correspondía al empleador manifestar su voluntad en términos de dar por terminado el contrato de duración determinada, por la expiración de plazo convenido en el contrato. Tal manifestación de voluntad debe ser realizada en los términos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, debe realizarse por escrito, personalmente o por carta certificada al domicilio del trabajador expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda” (El subrayado es nuestro). Consecuencialmente con lo expuesto, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena en causa Rol N° 5878-2008, de fecha 26 de mayo de 2008, dispuso que: “Así entonces, tratándose de un contrato de plazo fijo, le correspondía al empleador manifestar su voluntad en términos de dar por terminado el contrato de duración determinada, por la expiración de plazo convenido en el contrato. Tal manifestación de voluntad debe ser realizada en los términos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, debe realizarse por escrito, personalmente o por carta certificada al domicilio del trabajador expresando las o las causales invocadas y los hechos en que se funda” (El subrayado es nuestro). Que, en el caso concreto, se cumple con este requisito. En otras palabras, es del caso S.S., que mi representada comunicó dicha circunstancia a la contraria en los términos expuestos en el artículo 162 del Código del Trabajo y, por ende, cumple tal circunstancia debiendo procederse a la autorización judicial y procedencia de la terminación del contrato de marras por la causal legal consecuente 3. La ponderación de criterios objetivos y subjetivos para la procedencia del desafuero La Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol N° 38.479-2017, estableció que para que se proceda con el desafuero en el caso de trabajadora contratada a plazo fijo es menester que se produzca una ponderación efectiva de criterios objetivos y subjetivos, ello en virtud del vocablo “podrá” consagrado en el artículo 174 del Código del Trabajo. Sobre ello, la sentencia detallada prescribió que: “Séptimo: Que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá”, la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas. Octavo: Que, en consecuencia, al juez laboral se le concede 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 indicada en el motivo sexto; 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. Noveno: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Copiapó cuando en el ejercicio de la facultad que concede el artículo 174 del Código del Trabajo no ponderan las circunstancias del caso y la preceptiva aplicable, exigen a la demandada justificar la oposición a la autorización, y se limitan a constatar la concurrencia del presupuesto de la causal de término de contrato de trabajo invocada en la demanda, esto es, el vencimiento del plazo acordado por las partes y, en razón de ello, se acoge la solicitud de desafuero, lo que conduce a concluir que se interpretó erradamente la referida norma legal” En otras palabras, lo que indica la sentencia es que la autorización de despido de trabajadores con fuero debe atender a la necesaria convergencia tanto de requisitos objetivos y de hechos precisos como fundamentos idóneos para su efectiva procedencia. En el caso en autos se cumple con el hecho objetivo (cumplimiento del plazo del contrato de trabajo), pero también con el hecho subjetivo, toda vez que, la contratación de la Trabajadora dice relación con una necesidad específica. Tan evidente es ello, que, al momento que la trabajadora regrese a prestar funciones a mi representada después de su



descanso de maternidad, se va a transformar en una persona que no requiere de sus servicios la empresa generando una “sobre dotación” del personal, en la medida, que solamente tuvo sentido su contratación para apoyar a un área específica de la empresa. De este modo, no solamente concurre la causal objetiva del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sino que también una razón subjetiva. En resumen, resulta claro que los siguientes presupuestos que justifican la decisión de S.S. en orden a autorizar la terminación del contrato de trabajo de la contraria se han cumplido en el caso en comento, esto es: (i) celebración de contrato de trabajo a plazo fijo entre ambas partes; (ii) el hecho que la empresa ha manifestado su intención de no proseguir el contrato de trabajo que lo ligaba con la Trabajadora; y (iii) la existencia de criterios subjetivos que habilitan la desvinculación de la Trabajadora. Así las cosas, resulta pertinente proceder la terminación de la relación laboral entre mi representada y la contraria para todo efecto legal. Por tanto, en mérito de lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 201 inciso 1°, artículo 197 bis, 174, 160 número 3 todas del Código del Trabajo, y demás cuerpos legales aplicables en la especie, y en especial los Principios Propios del Derecho del Trabajo; ruego a US., tener por interpuesta demanda de desafuero maternal en juicio conforme al Procedimiento de aplicación general en contra de Paulina Andrea Abarca Orellana, ya individualizada, acogerla a tramitación, y en definitiva autorizar a mi representada a poner término al contrato de trabajo de la demandada por la causal establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, con expresa condenación en costas. Primer Otrosí: Pido a V.S. en virtud de lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, que las notificaciones que procedan a esta parte se efectúen al correo electrónico [jotero@defensaempresarial.cl](mailto:jotero@defensaempresarial.cl), [fcornejo@defensaempresarial.cl](mailto:fcornejo@defensaempresarial.cl) y [asesorias@defensaempresarial.cl](mailto:asesorias@defensaempresarial.cl) Segundo Otrosí: Vengo en acompañar los siguientes documentos: 1. Constitución de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada “Dental Pamela Garcia Leyva E.I.R.L. de fecha 27 de junio de 2019. 2. Contrato de Trabajo de fecha 25 de septiembre de 2023 celebrado entre Dental Pamela Garcia Ley Va E.I.R.L. y Paulina Abarca Orellana 3. Licencia médica otorgada por Fonasa de fecha 10 de noviembre de 2023 respecto de Paulina Abarca Orellana, tipo de licencia “patología de embarazo” Tercer Otrosí: Que, vengo en conferir patrocinio y poder amplio a los abogados don Francisco Cornejo López, cédula nacional de identidad N° 15.531.836-8, a Alejandro Enrique Sanchez Cabrera, cédula de identidad N° 16.065.875-4 y Joaquín Andres Otero Vivanco, cédula de identidad 18.018.866-5, todos domiciliados para estos efectos en Av, El Bosque Norte 0123 Of. 401, Comuna de Las Condes, Santiago. Resolución íntegra de demanda. Peumo, veinticuatro de noviembre de dos mil veintitrés. A lo principal: Por interpuesta demanda de aplicación general. Traslado. En atención a la contingencia nacional por la epidemia covid-19 y acta 53- 2020 de la Excma. Corte Suprema, se cita a las partes a audiencia preparatoria para el día 17 de enero de 2024, a las 09:00 horas, la que se realizará bajo la modalidad de videoconferencia, a través de la plataforma Zoom. ID Zoom: 657 651 0488, dirección: <https://zoom.us/j/6576510488>. La parte demandada deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. Se hace presente a las partes que en la referida audiencia deberán señalar al Tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio, como también requerir las diligencias que sean atinentes a sus alegaciones, para que se examine su admisibilidad. En caso de presentar prueba documental, ésta deberá ofrecerse y exhibirse en la referida audiencia preparatoria. Asimismo, las partes podrán concurrir por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia obligatoria de su abogado. Finalmente, si no cuenta con los medios tecnológicos suficientes para la realización de la videoconferencia, se habilitó un punto de acceso en dependencias del Tribunal, el que podrá utilizar, debiendo dar aviso por los mismos medios antes indicados, que hará uso de aquel, a fin de velar por el cumplimiento de todas las medidas sanitarias necesarias. Se hace presente a las partes que para conectarse a la plataforma Zoom pueden hacerlo desde un celular que cuente con conexión a internet (descargando previamente la aplicación Zoom Cloud Meetings) o bien desde un computador con conexión a internet y cámara, ingresando al siguiente link <https://zoom.us/j/6576510488> (ID de la audiencia: 657 651 0488). Se hace presente a las partes que, si encontrándose válidamente notificadas no comparecen a la audiencia por videoconferencia, se continuará con el procedimiento en su rebeldía. Igualmente, se les indica que tienen hasta tres días antes de la fecha de audiencia fijada para alegar entorpecimiento relativo a la imposibilidad de conectarse a la plataforma Zoom, debiendo señalar motivos fundados. Las partes deberán ingresar la prueba documental que rendirán a la carpeta virtual con tres días de antelación a la audiencia preparatoria ya fijada, a objeto que la contraria tome conocimiento de ella y además, deberán confeccionar y enviar en formato Word al correo electrónico [jlyg\\_peumo@pjud.cl](mailto:jlyg_peumo@pjud.cl), minuta de toda la prueba que ofrecerán, esto es, documental, confesional, testimonial, oficios y otros medios de prueba. Los abogados patrocinantes el día de la audiencia, deberán conectarse con a lo menos 10 minutos de antelación, a la ID de Zoom que a

continuación se indica para la videoconferencia, ID Zoom: 657 651 0488, dirección: <https://zoom.us/j/6576510488>. La parte interesada, deberá solicitar comparecer por vía remota mediante video conferencia, hasta dos días antes de la realización de la audiencia, ofreciendo algún medio de contacto, tales como: número de teléfono o correo electrónico, a efecto de que el tribunal coordine la realización de la audiencia, conforme lo establece el número 7 del artículo 3 de la ley 21.394. Al primer otrosí: Como se pide a la forma de notificación, sólo respecto de las resoluciones que deban notificarse personalmente, por cédula o carta certificada. Al segundo otrosí: Por acompañados los documentos, sin perjuicio de reiterarse en la audiencia correspondiente. Al tercer otrosí: Téngase presente el patrocinio y por conferido el poder. Notifíquese a la parte demandante vía mail y la notificación de la demandada, doña Paulina Andrea Abarca Orellana, cédula nacional de identidad número 16.448.061-5 con domicilio en parcela 1, casa 590 A, Santa Julia, Las Cabras, cúmplase por funcionario habilitado del Tribunal, con a lo menos quince días de antelación a la audiencia debiendo notificar la demanda, incluida la presente resolución. Proveyó don(a) Daniel Alejandro Hidalgo Leiva, Juez Suplente del 1º Juzgado de Letras y Garantía de Peumo. En Peumo a veinticuatro de noviembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente. resolución audiencia de fecha 28 de agosto del año 2024. Actuaciones realizadas y resoluciones dictadas. Al escrito presentado por la parte demandante se provee: A lo principal: Téngase presente. Al otrosí: Por acompañados los documentos. Se deja constancia que la demandada no se encuentra notificada. El tribunal resuelve: En atención a lo obrado, se suspende la presente audiencia y se fija como nueva fecha para su realización para el día 6 de noviembre de 2024, a las 08:30 horas. La audiencia se realizará con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra, todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Atendido lo señalado por el abogado demandante, se le insta a que realice una presentación al tribunal, con los pantallazos de lo solicitado para realizar la publicación respecto de la notificación por aviso a la demandada de autos, según lo dispone el artículo 439 del Código del Trabajo, a fin de que el Jefe de Unidad pueda orientarlo al respecto. Con lo actuado se pone término a la audiencia, quedando los comparecientes notificados personalmente de todo lo actuado y resuelto en la misma. Dirigió la audiencia doña Bárbara Rogel Céspedes, Jueza del Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Peumo.

