

**ARICA, quince de mayo de dos mil veinticinco.**

**VISTO:**

Doña **MARCELA ESPINOZA LEIVA**, Abogada, por la parte demandante de doña **XIMENA PATRICIA JARA CORTEZ**, en autos sobre denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de existencia de relación laboral, cobro de prestaciones laborales y daño moral, y en subsidio, demanda por despido indebido, declaración de existencia de relación laboral, cobro de prestaciones, daño moral, y fuero maternal, caratulado "**JARA CORTEZ, JIMENA con CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A**", deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 17 de Marzo de 2025, que declaró:

"I.- Que, SE RECHAZA, en todas sus partes, la demanda de tutela de derechos *fundamentales con ocasión del despido, daño moral, compensación fuero maternal, reconocimiento de relación laboral, y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, deducida por doña XIMENA PATRICIA JARA CORTEZ, ya individualizada, en contra del CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A., representada legalmente por doña Mónica González Acuña, también individualizada, conforme se expuso y analizó en esta sentencia.*

II.- Que, SE RECHAZA, en todos sus partes, la demanda subsidiaria por despido injustificado, compensación del fuero maternal, reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, de prestaciones e indemnizaciones laborales, deducida por doña XIMENA PATRICIA JARA CORTEZ, ya individualizada, en contra del CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A., representada legalmente por doña Mónica González Acuña, también individualizada, conforme se expuso y analizó en esta sentencia.

III.- Que, sin perjuicio de lo resuelto, y atendido que la relación laboral que une a las partes se encuentra vigente, ya que el despido quedó sin efecto, conforme se expuso y analizó en esta sentencia, la demandante, doña XIMENA PATRICIA JARA CORTEZ, ya individualizada, DEBERÁ REINTEGRARSE a sus labores habituales en su lugar de trabajo, en las dependencias de la demandada el CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A., representada legalmente por doña Mónica González Acuña, también individualizada, de la forma y alcances establecidos en el considerando 20° de esta sentencia.

IV.- Que, no se condena en costas a la actora por e:



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

*para litigar.”*

Pide que se anule la sentencia recurrida y dicte la respectiva sentencia de reemplazo que ACOJA la demanda principal en todas sus partes, o, la subsidiaria deducida.

Con fecha nueve de mayo del año dos mil veinticinco, se conoció del presente recurso de nulidad, quedando la causa en estado de deliberación y de redacción.

**Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** Que, como primera causal de nulidad, la recurrente deduce la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo. En este caso la sentencia se dictó ULTRA PETITA, esto es, se extendió u otorgó más allá de lo pedido por las partes, lo que acontece en la resolución tercera, ya que su parte JAMAS solicitó su REINCORPORACION AL TRABAJO, siempre se reclamó el despido y se demandó el pago de las remuneraciones por todo el período adeudado y lo que se devengara durante todo el fuero maternal.

Refiere que así se expresó claramente en el petitorio del libelo de demanda y lo expuso el sentenciador en el primer considerando del fallo. Luego entonces, no habiéndose solicitado el reintegro de la trabajadora, no estaba facultado el tribunal para declararlo, ni aún de oficio.

**SEGUNDO:** Que, cabe el rechazo de esta causal primigenia de nulidad, toda vez que, del análisis de la sentencia, especialmente del motivo duodécimo y siguientes, se denota que el sentenciador no ha incurrido en la conducta viciosa que se le reprocha y por el contrario, se ha limitado a cumplir lo que mandata el artículo 201 del Código del Trabajo, norma sustancial del Código referido y de la institucionalidad que protege la maternidad en el derecho chileno.

En efecto, si se analiza la sentencia el juez, en forma pormenorizada, en los distintos acápite, se aduce que la relación laboral que une a las partes, fue objeto de un proceso de fiscalización ante la Inspección del Trabajo, iniciado con fecha 14 de octubre del año 2024, el cual fue promovido por la ahora demandante en contra de la demandada, lo que derivó en una inspección de la autoridad fiscalizadora y la emanación de un informe de fecha 30 de octubre del año 2024, donde consta que la fiscalización se motivó en la denuncia de la actora, fundamentada en su despido, en su estado de embarazo, en el fuero que la protege y por separar ilegalmente a trabajadora aforada por fuero maternal, sin la respectiva utilización judicial.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

Consta de esta forma, que en el informe de fiscalización, se da cuenta que se constituyó el fiscalizador en dependencias de la empresa fiscalizada el 28 de octubre del año 2024 y luego de la investigación respectiva, se estableció que la trabajadora no había sido desvinculada, por lo que la relación laboral sigue vigente y la trabajadora se encontraba haciendo uso de licencia médica, por lo que en dicha instancia administrativa se concluyó que no existe infracción a las normas de fuero.

Luego de dichas actuaciones administrativas, la trabajadora presentó la demanda que dio origen al presente juicio, la que fue notificada mucho después de que había sido pronunciado el dictamen del fiscalizador que determinó que no había existido despido.

Tal como analiza el juez en el motivo decimoquinto y siguientes, si bien se constata que al momento que se invocó el término del contrato de trabajo el 30 de septiembre 2024, la demandante se encontraba embarazada, sin embargo, no comunicó esta situación a su empleadora, la cual tuvo conocimiento tiempo después de aquello y verificado este embarazo, la empleadora dejó sin efecto el despido, tal como se explica pormenorizadamente el motivo décimo quinto.

A su turno, tal como explica el juez latamente en el motivo vigésimo de la sentencia que se cuestiona, sin perjuicio de desestimar las acciones deducidas por la trabajadora de tutela laboral y de demanda subsidiaria, resulta ser un hecho pacífico el referido a que la trabajadora presentó ante su parte empleadora, un certificado médico del 7 de octubre 2024, que daba cuenta de su embarazo y a su vez formuló, como ya se ha señalado, una denuncia en contra de la demandada antes de la Inspección del Trabajo, precisamente por su embarazo, fuero maternal y despido, circunstancia que da cuenta que la trabajadora ejerció en aquella oportunidad, la facultad que establece el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo, esto es que toda madre trabajadora que ha sido despedida, en desconocimiento de su estado de embarazo, produce efecto de que el mismo despido quede sin efecto, debiendo la trabajadora ser reintegrada a sus labores.

El juez acertadamente, hace presente que la trabajadora hizo uso esta facultad del artículo 201 en su inciso cuarto, antes de que presentara la presente demanda, condicionando de esta forma el resultado de esta misma demanda, ya que resultan ser acciones incompatibles, en cuanto al haber reclamado por su despido con infracción al fuero laboral ante la Inspección del Trabajo, en el cual la trabajadora optó por que se dejara sin efecto el despido.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

reintegro su trabajo, lo que ocurrió dejando además sin causa la acción de tutela laboral y la subsidiaria de despido.

De esta forma, lejos que el juez haya incurrido en el vicio de ultra petita, tal como lo señala en el acápite final del considerando vigésimo, se limitó a aplicar lo que establece el legislador en el artículo 201 del Código de Trabajo, esto es, ratificar la vigencia de la relación laboral entre las partes y que la trabajadora debe ser reincorporada a su trabajo, en las mismas condiciones existentes y a su vez, la empleadora deberá pagarle las remuneraciones que se han devengado desde la separación del trabajo que ocurrió el 30 de septiembre 2024.

Así, lejos de poder imputar una conducta viciosa al sentenciador, fue la propia trabajadora la cual, previo a presentar esta demanda, ejerció la facultad ya mencionada del inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo, cuando concurre a la Inspección del Trabajo el 14 de octubre del 2024, que daba cuenta de su embarazo y formulando la denuncia en contra de la demandada, fundada en su embarazo, en su fuero maternal y en su despido, ergo, como se ha señalado, ejerció este derecho que le establece el legislador en el tantas veces mencionado artículo 201 en su inciso cuarto del Código del Trabajo lo que hizo inviable la presente demanda, debiendo el juez respetar el derecho irrenunciable ejercido por la trabajadora que consigna y consagra el artículo ya citado, por lo que en caso alguno se ha incurrido en el vicio de ultra petita que se plantea como causal primigenia por la recurrente, por lo que la misma será desestimada.

**TERCERO:** Que, como segunda causal de nulidad, la recurrente plantea el de infracción de ley, con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, nulidad que encuentra su fundamento en lo expuesto en el inciso 1° del artículo 477 del Código del Trabajo, citando asimismo el artículo 1545 del Código Civil, ya que en su concepto, aparece, entonces, que para la formación del consentimiento en el contrato de trabajo concurren la voluntad del trabajador y del empleador, contrayendo reciprocas obligaciones, contrato que es ley para los contratantes.

Indica que de los antecedentes de autos, aparece que la empleadora puso término a este contrato de trabajo con fecha 30 de Septiembre 2024, haciendo uso de la facultad que le concede el artículo 159 N°4 en relación con el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, por VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO en el contrato de trabajo.

Comenta que la comunicación formal del término del contrato de trabajo, se hizo por cartas certificadas, mientras la actora hacía uso de su facultad de médico y fue



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

enviada a su domicilio, conforme lo señala el artículo 162 del Código del Trabajo.

Señala que por consiguiente, este contrato individual de trabajo que nació de la voluntad de sus concurrentes al firmarlo, expiró el referido 30 de septiembre de 2024, por decisión unilateral de una de las partes, invocando una causal de término del mismo.

Después de denunciada la empleadora por incumplimiento de fuero maternal ante la Inspección del Trabajo, con fecha 29 de octubre 2024, despacha por correo certificado una carta fechada el 10 de octubre 2024, comunicando que deja sin efecto tal terminación del contrato de trabajo, retractación que en su concepto es ineficaz, por cuanto el contrato ya había terminado, siendo necesaria la voluntad de la trabajadora para la celebración de un nuevo contrato de trabajo o revivir el fenecido.

Comenta que la justificación de la retractación de la empleadora, la fundamenta en que inmediatamente después de la comunicación del despido – hecho ocurrido el 30 de septiembre 2024 – ha resuelto dejar sin efecto esa carta y que la trabajadora debía retornar a sus funciones y se solicitaría el desafuero por tribunales.

Explica que de esta forma, la empleadora entendía que el contrato continuaba vigente y la actora debía reintegrarse, refiriendo que su parte, incorporó en juicio TRES LICENCIAS MEDICAS, previas al descanso pre natal, donde en todas ellas se consignaba como diagnóstico “PATOLOGIA DE EMBARAZO”; Licencia médica electrónica N° 3-105628673-6 otorgada con fecha 1° de Agosto 2024 por 30 días a contar del 30/07/2024, diagnóstico, “Patología de embarazo”, hasta el 28/08/2024. 3. Licencia médica electrónica N° 3-106573336-2 otorgada con fecha 28 de Agosto 2024 por 30 días a contar del 30/07/2024, diagnóstico, “Patología de embarazo”, hasta el 27/08/2024. 4. Licencia médica electrónica N° 3-107866282-0 otorgada con fecha 27 de Septiembre 2024 por 15 días a contar del 27/09/2024, diagnóstico, “Patología de embarazo”, hasta el 12/10/2024. Y, esa información estaba y estuvo siempre disponible para la empleadora, además de la comunicación verbal del estado de embarazo que efectuó la actora al Médico Jefe, Dr. Juan Pablo Bernal.

Por consiguiente, no puede dejar de observarse que el empleador NO RESPETO EL FUERO MATRNL, y puso unilateralmente término al contrato de trabajo por la llegada de la fecha de término del contrato. Por lo anterior, resulta difícil entender que haya procedido a este despido apresura



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://Verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

normas que regulan el fuero maternal, en circunstancias que se trata de un Centro Médico, que dispone de un departamento de personal y relaciones humanas que tramitan y precisamente trabajan con licencias médicas y los tiempos reglamentarios para su tramitación.

Comenta que de esta forma, manifestada en términos tan claros la voluntad de la empleadora en orden a que no precisaba de los servicios de la Dra. Ximena Jara, despidiéndola apresuradamente, resulta absolutamente justificado que ella no aceptara la retractación de la empleadora, pues no desea volver a ese ambiente laboral, pues nadie quiere volver donde no es querida, estando además, en su derecho a no aceptar una nueva contratación.

En resumen, comenta que habiendo terminado el contrato de trabajo el día 30 de Septiembre 2024, las acciones posteriores de la empleadora carecen de efecto.

Añade que, como consta en autos, la decisión de retractación, formalmente y por escrito, ocurrió el 29 de octubre 2024, cuando se despacha la carta por correo certificado, en circunstancias que la demandante había presentado su licencia pre natal, la que nunca fue tramitada y menos aún pagada por la empleadora, así como tampoco las licencias del post natal, todas las que permanecieron sin tramitar por la demandada, desconociendo con ello la existencia e una relación laboral vigente. (Según se expuso en los antecedentes previos al desarrollo del Recurso, se solicitó la exhibición de las licencias médicas y sus pagos, tanto de pre y posnatal y la demandada no las exhibió).

Comenta que en la sentencia definitiva aparece infringida, por tanto, la ley del contrato que se contiene en las disposiciones referidas en este apartado, en el sentido que el Tribunal ha dado validez a una retractación del término del contrato individual de trabajo, de un despido por parte de la empleadora, en circunstancias que el contrato había fenecido, sin que hubiere voluntad de la trabajadora de acceder a una nueva relación laboral, contrariando el Tribunal lo que ha sido la jurisprudencia en la materia.

La buena fe o el error justificado que el tribunal visualiza en el actuar del empleador no existe, desde que actúe en forma ilegal, al despedir a la trabajadora, a sabiendas que desde hacía – a lo menos dos meses – estaba haciendo uso de reposo médico por “Patología de embarazo”.

Luego de transcribir el artículo 162 inciso 8° del Código del Trabajo, añade que se incurre en una infracción de ley, infracción al inciso



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

Código del Trabajo, al permitir la retractación de un término de contrato individual de trabajo, por estimar que el empleador incurrió en un error al tomar conocimiento del estado de embarazo, después de la legítima decisión del despido o al menos, en una errada interpretación de la misma, cuando de la sentencia definitiva aparece que el término del contrato individual de trabajo, por una causal de caducidad del mismo, surte efecto cuando el trabajador toma conocimiento, personalmente de él, o recibe la carta certificada que le envíe el empleador comunicándoselo.

Indica que el término del contrato se perfecciona, surte efecto, con el solo envío de la carta certificada, no cuando se toma conocimiento de ello lo cual aparece meridianamente claro de la sola lectura del inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Comenta que, si se aceptare la tesis de la sentencia, ello generaría un caos, porque a veces no se actualiza el domicilio del trabajador en el contrato de trabajo; otras veces no se entrega la carta certificada porque no hay nadie en el domicilio o simplemente no se recibe y, ha habido caos que el cartero ha desechado la correspondencia y en estas situaciones se toma conocimiento del despido.

Añade que no obstante la DECISIÓN DEL EMPLEADOR DE DESPEDIR, se adopta ilegalmente el día 30 de septiembre 2024, en circunstancias que la demandante estaba haciendo uso de una licencia médica y además estaba embarazada y no se había obtenido la autorización judicial previa para despedir, siendo este actuar extemporáneo y deslegítima el supuesto error.

A mayor abundamiento, aún en el supuesto en que se pone la demandada, el art. 162 inciso 8° del Código del Trabajo, prescribe; *“Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.”*

**CUARTO:** Que, cabe asimismo el rechazo de esta causal de nulidad planteada en subsidio de la anterior, toda vez que la causal en comento tiene como presupuesto básico, la aceptación de los hechos que se dieron por establecidos por el sentenciador.

En efecto en el motivo decimoquinto, el juez señala que al momento que se intentó el término del contrato de trabajo, el 30 de septier



Este documento tiene firma electrónica  
y su origen puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

demandante se encontraba embarazada, sin embargo, se estableció como hecho de la causa, que la trabajadora no comunicó dichas circunstancias a su empleador a esa época y que lo hizo con posterioridad al despido.

Por lo demás, tal como se indica en el motivo undécimo, fue la propia trabajadora la que reconoció que no comunicó a través de los medios que establece el Código del Trabajo su estado de embarazo, toda vez que el sentenciador transcribe una comunicación vía correo instantáneo de WhatsApp, que sólo daría aviso verbal a la jefatura de su empleadora, estimando que según ella, bastaba dicha supuesta informalidad.

De esta forma, el recurso de nulidad fundado en esta segunda causal o primera causal subsidiaria resulta vacuo, toda vez que los supuestos que se tuvieron por establecidos por el sentenciador y que se basan en las conclusiones y los razonamientos de la sentencia, indican que la actora no comunicó su estado de embarazo, lo cual acaeció solamente en forma bastante postrera al 30 de marzo del año 2024 y si bien, hizo presente en el motivo duodécimo que hubo un informe médico que daba cuenta de embarazo, aquel también fue muy postrero a la fecha ya indicada, toda vez que se trata de un informe emitido por un galeno, recién el 7 de octubre del año 2024, de lo cual surge que esta segunda causal o primera causal subsidiaria, será igualmente desestimada.

**QUINTO:** Que, alude asimismo la impugnante, una infracción a lo dispuesto en el artículo 201 inc. 4° del Código del Trabajo, lo cual ocurre en el considerando 11°, que razona del siguiente modo: *“Que, tal como se estableció en el motivo precedente, el único antecedente que puede esgrimir la trabajadora ante su empleador para ampararla en su embarazo es, exclusivamente, a través de un certificado médico o de matrona que dé cuenta de dicha circunstancia, el que debe intimar oportunamente.”*

Desde luego que esa conclusión a la que arriba el sentenciador no tiene amparo legal alguno, desde lo que señala el artículo 201 señala al efecto.

Refiere que el certificado médico del estado de embarazo se requiere para la solicitud de reincorporación de la trabajadora embarazada, pero no para acreditar el estado de embarazo de la trabajadora y ese estado, lo acreditan las licencias médicas incorporadas y que el sentenciador desestima.

Indica que resultaría absurdo que un certificado médico que acreditara el estado de embarazo tuviere, por ejemplo, mayor credibilidad que una licencia de reposo pre natal, afirmando que esa conclusión a la que lle



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX



contraria a la ley y escapa cualquier intención que haya tenido el legislador al dar protección a la maternidad.

**SEXTO:** Que, cabe asimismo el rechazo de este acápite de nulidad, ya que, tal como refiere el juez en el motivo décimo, para los efectos que señala el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo, basta el certificado médico o de matrona para acreditar el derecho irrenunciable que se establece en dicha disposición legal.

En cuanto a las licencias médicas que alude la recurrente, tal como lo explica acertadamente el sentenciador en el motivo undécimo, no existe constancia que esos instrumentos hayan sido puestos en conocimiento de la parte empleadora, reiterando el juez que la trabajadora demandante, no comunicó o no informó su empleador el embarazo que cursaba, antes del momento que está establecido el 30 de septiembre del año 2024.

Por otro lado, el magistrado en el motivo un décimo, destaca un hecho pintoresco, el cual fue que una de las licencias médicas que fueron aportadas al proceso, ni siquiera consigna como empleadora a la parte demandante en este proceso, sino que a un tercero, situación que el magistrado estima inexplicable a lo cual, el juez añade lo que la misma trabajadora comunicó a través de sus correos de WhatsApp, en el sentido que no presentaría certificado médico a su empleadora para acreditar su embarazo, ya que en su concepto, solamente bastaba la comunicación verbal, tal como lo dice en el acápite final del mentado motivo undécimo, por lo que este capítulo de nulidad, será igualmente desestimado.

**SÉPTIMO:** Que, menciona asimismo la recurrente, una infracción a lo establecido en el artículo 489 inciso 7° del Código del Trabajo, ya que el sentenciador resuelve rechazar la demanda de reconocimiento de la existencia de la relación laboral, por resultar inadmisibles haberla deducido conjuntamente con una acción de tutela laboral.

Alude a que, en primer término, ni la demandada, ni el Tribunal al conocer la demanda o fijar los -puntos de prueba cuestionó la admisibilidad y compatibilidad con la acción de tutela laboral.

En segundo término, el artículo citado “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por



Este documento tiene firma electrónica  
Y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia”. Precisamente admite la interposición conjunta todas estas acciones.

Que, en consecuencia, expone que no se vulnera ninguna norma de orden público, como lo afirma el sentenciador en el considerando 18°, lo que vulnera la propia norma citada y constituye una evidente infracción de ley al no admitir su procedencia conjunta a la acción tutelar.

Expone que parece evidente que las infracciones legales denunciadas, que hay relación de una causa a efecto entre las consideraciones contenidas en la sentencia definitiva y su parte resolutive, que tuvo como efecto que se resuelve que no ha lugar a la demanda de autos.

Desde luego, indica la recurrente que hay una expresa manifestación de no aplicar la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, en orden a que no es posible una retractación de un término de contrato individual de trabajo, sin la anuencia de la contraparte, por tratarse de un contrato que crea obligaciones recíprocas entre los concurrentes a su suscripción y que sólo puede ser dejado sin efecto por mutuo acuerdo o por causas legales.

En el caso de autos, el empleador adujo una causa legal de caducidad y le puso término al contrato de trabajo, con lo que terminó la relación laboral.

Aduce que la retractación - sin la concurrencia de la voluntad de su parte – fue ineficaz al objetivo perseguido y el Tribunal, al considerar legítima la retractación del término de la relación laboral, infringió la normativa expuesta en los argumentos precedentes de esta presentación, y no pudo menos, en consecuencia, que resolver como lo hizo.

Afirma la recurrente que si se hubiere aplicado correctamente la ley del contrato (arts. 7 del Código del Trabajo y art. 1545 del Código Civil); la normativa que regula el Fuero Maternal y las disposiciones del art. 162 del Código del Trabajo, habría llegado a la conclusión que no era pertinente ni legal la retractación en un término de contrato individual de trabajo sin la voluntad concurrente de la contraparte y necesariamente habría dado lugar a la demanda.

Aduce que lo anterior lleva a la conclusión inequívoca que, al infringir tal normativa legal, la sentencia no podía sino concluir en el rechazo de la demanda, con lo que es pertinente afirmar la influencia que tuvo la infracción de ley reclamada en lo dispositivo del fallo.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

**OCTAVO:** Que, cabe asimismo el rechazo de esta causal de nulidad, toda vez que, como acertadamente y legalmente señala el Juez de Letras del Trabajo de la ciudad de Arica, sin perjuicio del motivo sustancial para el rechazo de la tutela laboral, consignado del motivo décimo sexto, en el motivo décimo octavo refiere que resultan incompatibles las acciones que fueron deducidas de manera conjunta, por expresa disposición de lo que ordenan los artículos 487 y 489 del Código del Trabajo.

En efecto, dichos articulados establecen que no cabe la acumulación de la acción de tutela laboral con acciones de otra naturaleza que se fundan en cuestiones distintas, advirtiéndose claramente que en el presente caso, que se dedujeron acciones diversas en cuanto a su naturaleza, por lo que evidentemente las acciones en comento no podían prosperar, por lo que nos advierte la infracción de ley que denuncia la recurrente y, contrariamente, el juez se limitó a aplicar la ley que establece el compendio legal del código laboral, en las normas citadas en este motivo.

**NOVENO:** Que, como una tercera causal de nulidad, plantea el artículo 478 en relación letra e), esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459, en concreto, aludiendo a la falta de decisión del asunto controvertido, esto es, requisito N° 6 de la sentencia: La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente.

Alude a que, tanto en la demanda principal de Tutela Labora, como en la demanda subsidiaria por despido, demandó la indemnización por DAÑO MORAL, sin embargo, el sentenciador en ningún acápite de la sentencia se refiere a esta pretensión, sólo en la parte decisoria, cuando en términos genéricos resuelve rechazar la demanda, pero no expresa una motivación o argumento para tal rechazo, ni siquiera se hace cargo de ella, lo que constituye desde luego, un vicio que invalida la sentencia.

Añade asimismo la FALTA DE ANALISIS DE LA PRUEBA N°4, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, citando el considerando vigesimoprimer de la sentencia, cuestionando cómo logra el sentenciador concluir que el UNICO antecedente que acredita una relación anterior lo sean las boletas de honorarios, si él mismo, cuando analiza la prueba incorporada y :



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

confesional, cita expresamente el reconocimiento que efectuó el representante legal de la demandada, que el contrato de trabajo de la actora fue precedido por una prestación de servicios.

Alude que al excluir en su ponderación de la prueba, un elemento probatorio que le propio juez había analizado en relación a la vigencia de la relación laboral, ha incurrido en una omisión de razonamiento, pues no señala ni especifica por qué con esa confesión y las boletas no estimó probada una relación laboral anterior a aquella que menciona el contrato de trabajo escrito.

Indica que si el sentenciador se hubiere pronunciado sobre el Daño Moral y si hubiere analizado toda la prueba rendida y la hubiere valorado adecuadamente, necesariamente debía acoger la demanda por daño moral y concluir sobre la existencia de una relación laboral anterior a la existencia del contrato de trabajo escrito, esto es, desde el 28 de septiembre 2020 en adelante, por lo que solicita que, se acoja la nulidad de la sentencia definitiva por infracción a las disposiciones legales referidas, que en virtud de esa declaración de nulidad, se dicte por el mismo tribunal de alzada, acto seguido, una sentencia de reemplazo, que, en esta sentencia de reemplazo se acoja de Demanda de Tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de existencia de relación laboral, cobro de prestaciones laborales y daño moral, y en subsidio, demanda por despido indebido, declaración de existencia de relación laboral, cobro de prestaciones, daño moral, y fuero maternal, que, acogiendo en todas sus partes la demanda se condene a la demandada al pago del total de las prestaciones detalladas en el cuerpo de la demanda.

**DÉCIMO:** Que, por lo señalado en el motivo octavo, cabe asimismo el rechazo de este último capítulo de nulidad, toda vez que por expresa disposición legal, el sentenciador no podía darle curso a las acciones deducidas en el presente caso por haberse planteado junto a la tutela laboral, acciones que en definitiva resultaban incompatibles con aquella y de ahí que no procedieran las indemnizaciones que se demandaban, no divisándose la infracción que alude el recurrente en este capítulo final de su recurso de nulidad.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y lo que disponen los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

I. Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad planteado en contra de la sentencia de fecha diecisiete de marzo del año dos mil veinticinco en la causa RIT O 289 2024, RUC 24406193299, del Juzgado de Le



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

ciudad de Arica, pronunciada por el magistrado don Fernando González Morales, recurso deducido por la abogada doña Marcela Espinoza Leiva, declarándose en consecuencia que la aludida sentencia **no es nula**.

II. Que no se condena en costas a la recurrente, por no haber tenido motivo plausible para recurrir de nulidad.

Regístrese y devuélvase.

Redactó el ministro Pablo Zavala Fernández.

Rol Corte N° **37**-2025 Laboral-Cobranza.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por los Ministros (as) Pablo Sergio Zavala F., Jose Delgado A., Hector Cecil Gutierrez M. Arica, quince de mayo de dos mil veinticinco.

En Arica, a quince de mayo de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BWQBXUZGQSX