

**Procedimiento: Aplicación General**

**Materia: Vulneración de Derechos Fundamentales**

**Despido Improcedente**

**Demandante: Jara Cortez, Ximena**

**Demandado: Centro Diagnóstico San José S.A.**

**Rit: N° O - 289 - 2024.-**

**Ruc: N° 24 - 4 - 0619329 - 9.-**

---

**Arica**, a diecisiete de marzo del año dos mil veinticinco.

**VISTOS:**

**I.- De las partes y sus Apoderados.**

Que, doña **XIMENA PATRICIA JARA CORTEZ**, Médico, cédula de identidad N° 17.013.614-4, domiciliada en esta ciudad, calle Guillermo Sánchez N° 625, departamento N° 75, patrocinada por la Abogada doña Sandra Negretti Castro, y como apoderadas en juicio las Abogadas doña Marcela Espinoza Leiva y doña María Alvarado de la Barrera, con domicilio y forma de notificación registrados en autos, deduce 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, en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A.**, persona jurídica del giro de su denominación, Rut N° 76.803.605-0, representado legalmente por doña Diana González Acuña, Gerente de Recursos Humanos, con domiciliado en esta ciudad, calle Juan Noé N° 1370.

La demandada, patrocinada por el Abogado don Enzo Varens Álvarez, también su apoderado en juicio, con domicilio y forma de notificación se registran en autos, contestó la demanda principal y subsidiaria, solicitando su rechazo con costas. También opuso excepción de retractación del despido.

Esta causa, a la que se asignó el Rit N° O-289-2024, se tramitó conforme al procedimiento de aplicación general, por haberse ejercido acciones diversas, tanto conjunta como subsidiariamente, unas y otras, circunstancia que impide la tramitación preferencial conforme lo dispone los artículos 489 inciso final y 491 del Código del Trabajo. Ello, sin perjuicio que la acción principal deducida en este proceso, la de tutela de derechos fundamentales, y que sobre la base de los principios y reglas que le son propios, se resuelva la pretensión contenida en ella.

Con fecha 11 de diciembre de 2024, se llevó a efecto la audiencia preparatoria; se hizo una breve relación de la demanda y de la contestación; se



confirió traslado de la excepción, la que quedó para ser resuelta en esta sentencia. Luego, el llamado a conciliación fracasó por la intransigencia de las partes. Se determinó los hechos sustanciales, pertinentes, y controvertidos a probar, tanto respecto de la pretensión principal, como de la subsidiaria, y al efecto las partes ofrecieron la prueba a rendir.

En la audiencia de juicio, celebrada el día 27 de febrero último, las partes incorporaron la prueba ofrecida. Terminada la rendición de la prueba, los litigantes hicieron las observaciones que ésta les mereció, ratificándose en sus posturas; luego, se fijó la oportunidad para la notificación de la sentencia.

## **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

### **II.- De las Pretensiones y Defensas o Alegaciones de las Partes.**

#### **A.- De la Demanda.**

**PRIMERO:** Que, doña Ximena Patricia Jara Cortez, ya individualizada, deduce demanda de deduce 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, reconocimiento de existencia de relación laboral, cobro de prestaciones, daño moral, y fuero maternal, en contra del Centro de Diagnostico Avanzado San José S.A., representada legalmente por doña Mónica González Acuña, también individualizada.

Fundamenta la demanda principal en que en su calidad de profesional Medico, con fecha 28 de septiembre del 2020, inició una relación laboral con la demandada, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, para prestar servicios médicos. Agrega que, en sus funciones como Médico Residente, las cumplía en el establecimiento ubicado en calle Juan Noé N° 1370.

En cuanto a la jornada laboral, dice que era de 12 horas semanales distribuidas en días miércoles turno fijo día de 08:00 a 20:00 horas, y cada 6 días turno noche 20:00 a 08:00 horas. Acerca de las remuneraciones, señala que estaba compuesta por sueldo mensual de \$ 3.500.000.-, más gratificación legal, asignación de movilización \$ 200.000.-, y asignación de colación \$ 141.800.-

En lo referente a la naturaleza del contrato, inicialmente no se escrituró contrato de trabajo y se le pagaba el sueldo contra entrega de boletas de honorarios; agrega que sólo a partir del 1 de abril de 2024, se escritura un contrato de trabajo a plazo fijo, con vencimiento al 30 de junio de 2024, el que posteriormente se renovó por tres meses, venciendo el 30 de septiembre 2024.

Plantea que desde el mes de julio 2024, comenzó a hacer uso de licencias médicas por embarazo de alto riesgo, lo que informó a RR.HH. A pesar de ello, la demandada le impuso el turno de noche, trabajando en oportunidades turnos de 24 horas, y hasta 36 horas seguidas, en junio, julio y agosto 2024. Agrega que presentó



licencias médicas por el embarazo, por lo que queda en evidencia que goza de fuero maternal hasta un año después del término del descanso posnatal, presumiéndose como fecha probable de parto el próximo 23 de noviembre 2024.

Dice que la relación laboral se extendió desde el 28/09/2020 hasta el 30/09/2024, fecha en que fue notificada del despido por la causal del artículo 159 N°4, esto es, vencimiento del plazo convenido, y mientras se encontraba haciendo uso de licencia médica.

Señala que el despido no sólo es ilegal, por no haber mediado la autorización judicial previa para poner término a la relación laboral, que exige el artículo 174 del Código del Trabajo, sino porque además, sin perjuicio de existir un contrato de trabajo de plazo fijo, la relación laboral se inicia a partir del 28 de septiembre del año 2020, y no el 1 de abril de 2024, luego, no podría alegarse como causal de término de la relación laboral, el vencimiento del contrato que señala el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. De lo anterior, se puede apreciar que la empleadora incumplió con su deber de protección ocasionando una afectación en su contra, pues está embarazada y por un despido ilegal vedando sus derechos de maternidad que le asisten.

En cuanto a la vulneración de derechos, dice que la situación descrita deja en evidencia que la demandada ejerció un despido que afecta a el derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, toda vez que el despido atenta contra sus derechos y de la vida que está por nacer, causándole graves perjuicios, pues se vio privada de su fuente de ingreso afectando su situación económica, teniendo en consideración que se encuentra a la espera del nacimiento de su hijo no pudiendo pasar dicho periodo tranquila debido a que se encuentra sumamente preocupada por su situación laboral y, que claramente atenta en su contra y de su hijo que está por nacer.

Lo anteriormente expuesto es totalmente contrario a un trato digno que toda persona debe tener y genera inseguridades, miedos, angustias respecto a su estabilidad en el empleo.

En cuanto a los indicios, señala los siguientes: Primer indicio, la imposición de efectuar turnos nocturnos y jornadas continuas de 24 horas, pese al estado de embarazo. Segundo indicio, el despido en la causal establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin autorización judicial previa y, a pesar de preexistir una relación laboral desde el 28 de septiembre 2020. Tercer indicio, comunicación oportuna de estado de embarazo y notorio estado de gravidez. Cuarto indicio, afectación de su salud, esto es, patologías del embarazo que le han mantenido con licencia médica.

Respecto del fuero dice que de conformidad al artículo 201 en relación con el artículo 174 del Código del Trabajo, se encuentra aforada, y a pesar de ello, fue



despedida sin que el empleador solicitara la debida autorización judicial, por lo que le corresponde el pago de las remuneraciones que hubiera percibido si la relación laboral se hubiere mantenido vigente. De allí, que en su caso le corresponda el pago de los meses restantes de fuero maternal, hasta el mes de febrero del año 2026.

Acerca de las prestaciones laborales adeudadas al término de la relación laboral, pide que se declare una relación laboral entre las partes, desde el 28 de septiembre 2020, en forma continua e ininterrumpida, hasta la época del despido, el 30 de septiembre 2024; que la demandada ha vulnerado los derechos constitucionales consagrados en el artículo 19, en su N° 1 de la Constitución Política de la República, correspondiente al derecho a la integridad física y psíquica, el derecho a la protección de la maternidad y la vida del que está por nacer, en relación con el artículo 201 del Código del Trabajo, lo anterior con ocasión de su despido.

Pide que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: \$ 3.841.800.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; \$ 15.367.200.-, por concepto de indemnización por 4 años de servicios; \$7.683.600.-, por concepto de recargo legal conforme al artículo 168 del Código del Trabajo correspondiente al 50% de la indemnización por años de servicios; \$4.866.280.-, por concepto de indemnización compensatoria del feriado legal de los periodos 2022-2023 y 2023-2024.

También demanda la suma de \$ 61.468.800.-, por concepto de remuneraciones hasta el término del fuero maternal, esto es, hasta el 28 de febrero del 2026.

Asimismo, reclama el pago de \$42.259.800.-, por concepto de indemnización contemplada en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de remuneración.

Demanda la suma de \$5.000.000.-, por concepto de indemnización por daño moral originado por la conducta del empleador.

**En subsidio**, demanda de despido indebido o ilegal, daño moral, cobro de prestaciones laborales y fuero maternal, la que fundamenta en los hechos señalados en lo principal, que pide tener íntegramente reproducidos.

Agrega que entre las partes existió un contrato de trabajo indefinido por lo que no procedía aplicar la causal del art. 159 N°4 del Código del Trabajo, porque el contrato no había vencido ya que se había transformado, desde el inicio, en uno de duración indefinida.

También alega el fuero maternal desde el inicio del embarazo, esto es, el 3 de marzo de 2024 y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, esto es, el 28 de febrero del 2026.

Acerca de las prestaciones laborales, reclama las mismas de la demanda principal, con excepción de la tutela laboral.



## **B.- De la Contestación de la Demandada.**

**SEGUNDO:** Que, el Centro de Diagnostico Avanzado San José S.A., al contestar solicita el rechazo de la demanda principal y subsidiaria, con costas.

Al efecto, niega y controvierte todo.

Primero plantea la excepción de retractación del despido ya que se desistió del despido. En este sentido, dice que efectivamente envió carta de despido con fecha 30 de septiembre de 2024 al domicilio de la demandante. Sin embargo, ello se debió a un error administrativo, y una vez que se percató del mismo, decidió dejar sin efecto dicho acto, remitiendo una carta en dicho sentido a la demandante de fecha 10 de octubre de 2024, que fue despachada mediante carta certificada de fecha 29 de octubre de 2024.

Agrega que, bajo esa premisa, y entendiendo que, efectivamente, a la demandante le asiste el fuero maternal, claramente no puede ser despedida a través de las reglas generales, sino que se requiere necesariamente que el juez competente lo autorice por medio de un procedimiento de desafuero. Señala que resulta perfectamente posible, y válido, que el empleador se retracte del despido, bien sea por haberse dado cuenta de un error, o bien, por otros motivos, siempre y cuando dicha retractación le sea notificada al trabajador, como es este caso.

Por lo demás, prosigue, es la propia demandante quien reconoce que la relación laboral todavía se mantiene, ya que solicitó emisiones licencias médicas que abarcan desde el 30 de julio hasta el 23 de noviembre de 2024, y presentó licencias con posterioridad al supuesto término de la relación laboral, las que han sido tramitadas por la empresa.

También plantea que de estimarse que la retractación del despido no produce el efecto de "revivir" la relación laboral, se debe tener presente las normas de los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, de las cuales se desprende que el despido de una persona que posee fuero maternal sin previa autorización judicial, en verdad es nulo, por lo que carece de valor jurídico alguno. Por ende, el hecho basal del cual se fundamenta el libelo principal y subsidiario de la demandante, en verdad, es un acto inexistente, pues jurídicamente hablando, no ha existido despido alguno, ya que mal puede tener el efecto de terminar la relación laboral un despido que no ha sido autorizado por el juez de conformidad con lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Precisamente ésta es la razón, prosigue, por la cual se retractó de la carta de despido enviada a la demandante, ya que no se puede despedir a una persona con fuero maternal sin autorización judicial.

En consecuencia, al haber sido nulo la carta de despido enviada inicialmente, de la que se retractó posteriormente, no produce el efecto de terminar la relación laboral, y por tanto, la relación laboral sigue vigente.



Pide el rechazo de la demanda.

### **III.- De la Prueba Incorporada por las Partes.**

#### **A.- La Prueba de la Demandante.**

##### **1.- Documentos.**

**TERCERO:** Que, la parte demandante incorporó los siguientes documentos:

**1.-** Contrato de trabajo suscrito entre la demandante, doña Ximena Jara Cortés, como trabajadora, y la demandada, el Centro de Diagnostico Avanzado San José S.A., como empleadora, de fecha 1 de abril del año 2024.

Consta del documento que la trabajadora debía cumplir las labores de Médico Residente en el establecimiento de la demandada.

Se acuerda una jornada de trabajo de 12 horas semanales, que se cumplirán el miércoles de 08:00 a 20:00 hrs., y cada 6 días un turno noche de 20:00 a 08:00 hrs.

Se establece como remuneración para la trabajadora la suma de \$3.500.000.-, más gratificación mensual conforme al artículo 50 del Código del Trabajo. Se adiciona una asignación de movilización de \$ 200.000.- y una de colación de \$141.800.- mensuales.

Se pacta que la trabajadora labora en forma exclusiva para la empleadora.

Se acuerda que el contrato de trabajo es a plazo fijo, con vencimiento al día 30 de junio de 2024, habiéndose iniciado en la fecha del contrato.

**2.-** Comprobante de licencia médica electrónica N° 3 105628673-6, emitida con fecha 1 de agosto de 2024, a las 09:38 hrs., a favor de la demandante.

Se consigna que la licencia que se emite en la ACHS, Sucursal ACHS Puerto Natales, y se indica una patología de embarazo, con 30 días de reposo, entre el 30 de julio y el 28 de agosto de 2024.

Como empleador se consigna "Sin Definir", sin ninguna indicación a la empresa demandada.

Se adjunta licencia médica electrónica N° 3 105628671-6, emitida por la misma Sucursal de la ACHS, el mismo día y hora, por la misma causa, e igual período de descanso, pero en la que se indica como empleador de la demandante el Hospital de Arica.

**3.-** Comprobante de licencia médica electrónica N° 3 106573336-2, emitida con fecha 29 de agosto de 2024, a las 09:25 hrs., a favor de la demandante.

Se consigna que la licencia se emite en la ACHS, Sucursal ACHS Puerto Natales, y se indica una patología de embarazo, con 30 días de reposo, entre el 29 de agosto y el 27 de septiembre de 2024.

Como empleador se consigna "Sin Definir", sin ninguna indicación a la empresa demandada.



Se adjunta licencia médica electrónica N° 3 106573334-6, emitida por la misma Sucursal de la ACHS, el mismo día y hora, por la misma causa, e igual período de descanso, pero en la que se indica como empleador de la demandante el Hospital de Arica.

**4.-** Comprobante de licencia médica electrónica N° 3 107866282-0, emitida con fecha 27 de septiembre de 2024, a las 09:24 hrs., a favor de la demandante.

Se consigna que la licencia se emite en la ACHS de Puerto Natales, y se indica patología de embarazo, con 15 días de reposo, entre el 28 de septiembre y el 12 de octubre de 2024.

Como empleador se consigna “Sin Definir”, sin ninguna indicación a la empresa demandada.

Se adjunta licencia médica electrónica N° 3 107866281-0, emitida por la misma Sucursal de la ACHS, el mismo día y hora, por la misma causa, e igual período de descanso, pero en la que se indica como empleador de la demandante el Hospital de Arica.

**5.-** Comprobante de licencia médica electrónica N° 3 108651708-2, emitida con fecha 14 de octubre de 2024, a las 08:07 hrs., a favor de la demandante.

Se consigna que la licencia se emite en la ACHS, Sucursal ACHS Puerto Natales, y se indica patología licencia maternal pre y post natal, con 42 días de reposo, entre el 13 de octubre y el 23 de noviembre de 2024.

Como empleador se consigna “Sin Definir”, sin ninguna indicación a la empresa demandada.

Se adjunta licencia médica electrónica N° 3 108651705-8, emitida por la misma Sucursal de la ACHS, el mismo día y hora, por la misma causa, e igual período de descanso, pero en la que se indica como empleador de la demandante el Hospital de Arica.

**6.-** Comunicación escrita de término de contrato de trabajo, de fecha 30 de septiembre de 2024.

Consta que la demandada, el Centro de Diagnostico Avanzado San José S.A., comunica a la demandante el término del contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N° 4 del Código de Trabajo, por vencimiento del plazo convenido, a contar de esa misma fecha.

**7.-** Certificado Médico del Dr. Fernando Cisternas Cárdenas, referido a la demandante, sin fecha.

Consta del documento el estado de embarazo de la actora, con fecha de concepción el 3 de marzo y fecha probable del parto el 23 de noviembre de 2025.

**8.-** Activación de Fiscalización de fecha 14 de octubre de 2024, solicitada por la demandante, en contra de la demandada.

La fiscalización corresponde a la N° 1351.



**9.-** Proyecto de finiquito presentado por la demandada para la demandante, en la Inspección del Trabajo.

**10.-** Registro de asistencia de la demandante de los meses de abril, mayo, junio y julio de 2024.

Consta asistencia de un día por alguna semana de cada mes.

**11.-** Informe Médico del Dr. Fernando Cisternas Cárdenas, referido a la demandante, de fecha 12 de septiembre de 2024.

Se da cuenta de un embarazo de 27,4 semanas, y que presenta síntomas de embarazo prematuro.

**12.-** Informe Médico del Dr. Fernando Cisternas Cárdenas, referido a la demandante, de fecha 7 de octubre de 2024.

Se da cuenta de un embarazo de 31,5 semanas, y que presenta síntomas de parto prematuro.

**13.-** Liquidaciones de remuneraciones emitidas por la demandada a favor de la demandante, correspondiente a los meses de abril a agosto de 2024.

Consta que la remuneración mensual de la actora ascendía a \$ 4.023.883.-

**14.-** Set de boletas de honorarios emitidas por la demandante, doña Ximena Jara Cortés, a la demandada, el Centro de Diagnostico Avanzado San José S.A., que comprenden los períodos desde septiembre de 2020 a marzo de 2024.

Consta de los documentos que la demandante tiene el giro profesional de Servicios Prestados de Forma Independiente por Otros Profesionales.

Consta que las boletas no son necesariamente correlativas en cuanto a su numeración, ya que de la N° 41, de junio de 2023, sigue la N°43, del mes de junio; luego la N° 46 de agosto de 2023, a la que sigue la N° 48, del mismo mes y la N°50, del mes de septiembre; a la N° 51, del mes de octubre, sigue la N° 53 de noviembre de 2023, después la N° 53, del mismo mes y la N° 55, de diciembre; luego, en enero de 2024, se emite la boleta N° 58; en febrero, la N° 59.

También se observa que en algunos meses se emite más de una boleta de honorarios, como en septiembre de 2021, que se emiten 2 boletas; al igual que en febrero, abril y agosto de 2022; también en febrero, marzo, junio (que se emiten 3 boletas), julio, agosto (con 3 boletas emitidas); y, marzo de 2024-

Además, los documentos reflejan montos de honorarios muy disímiles, así, el año 2020, fluctúan entre \$360.000.- y \$3.768.000.-; el año 2021, entre \$913.303.- y \$3.768.000.-; el año 2022, entre \$207.240.- y \$4.368.000.-; el año 2023, entre \$39.147.- y \$ 4.308.000.-; y, el 2024, entre \$360.000.- y \$ 2.256.000.-

En cuanto a los servicios prestados, sólo se menciona uno para todas las boletas, esto es "Servicios Médicos".

**15.-** Rol de Turnos correspondientes a los meses de junio, julio y agosto de 2024.





Consta de los documentos que la demandante tenía asignado un día a la semana en cada uno de esos meses.

**16.-** Captura de pantalla de conversación vía WhatsApp, sostenida entre la demandante y quien se individualiza como Dr. Bernal.

El 15 de junio de 2024, ella da cuenta de su estado de embarazo, y pide trabajar sólo algunos turnos. En julio, se coordinan para los turnos: el día 26 de julio, se le pregunta a la actora si presentó certificado de embarazo, y ella responde que solo basta dar aviso y que lo hizo verbalmente a su jefatura en el Hospital. La actora también avisa que hará uso de licencias médicas, y se conversa sobre el cambio de turnos. También se habla de pasar a un contrato indefinido y que cuándo se firmaría.

**17.-** Pantallazo de la pagina de internet de la Isapre Colmena, donde consta que se autorizó las licencias médicas a favor de la actora, una por 15 días y otra por 42 días, esta última entre el 13 de octubre hasta el 23 de noviembre de 2024.

**18.-** Comprobante de licencia médica electrónica, emitida con fecha 14 de octubre de 2024, a favor de la demandante.

Se consigna que la licencia se emite en la ACHS de Puerto Natales, y se indica patología licencia maternal pre y post natal, con 42 días de reposo, entre el 13 de octubre y el 23 de noviembre de 2024.

Como empleador se consigna el Hospital de Arica.

**19.-** Comprobante de licencia médica, emitida con fecha 14 de octubre de 2024, a favor de la demandante.

Se consigna que es una licencia maternal pre y post natal, con 42 días de reposo, desde el 13 de octubre.

**20.-** Certificado de Nacimiento del hijo de la demandante, nacido el 14 de noviembre de 2024.

**21.-** Informe Médico Psiquiatra de la Dra. Carolina Muñoz Arratia, a favor de la demandante, de fecha 15 de noviembre de 2024.

Consta que la paciente tiene antecedentes de trastorno ansioso a los 15 y a los 34 años, con actuales 35 años.

Consta el relato de la paciente sobre un embarazo no planificado, con miedo a perder el trabajo, exigencias de trabajo nocturno y amenazas de despido.

Señala como diagnóstico: Episodio depresivo mayor inicio de embarazo.

**22.-** Comprobante de Atención de Parto, ocurrido el 14 de noviembre de 2024, respecto de la demandante.

**23.-** Informe de Exposición de la Inspección del Trabajo de Arica, de fecha 30 de octubre de 2024, en la fiscalización seguida en contra de la empresa demandada, por denuncia de la demandante.

La fiscalización tiene el N° 1351.



El documento da cuenta que la fiscalización se realiza por separar ilegalmente a la trabajadora aforada (por fuero maternal) sin autorización judicial.

Se da cuenta que el Fiscalizador se presentó en dependencias de la empresa fiscalizada, el día 28 de octubre de 2024, donde se entrevistó con la jefa de Recursos Humanos, a quien le entregó inicio de fiscalización.

Se informa que no se entrevistó a la trabajadora denunciante, ya que se encuentra con licencia médica desde el 28/08/2024 y hasta el 23/11/2024.

Se expresa que luego de la investigación respectiva se estableció que la trabajadora no ha sido desvinculada, que la relación laboral sigue vigente, y que la trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica.

Consta del documento, como conclusiones del funcionario fiscalizador, que no existe infracción a las normas sobre fuero.

**24.-** Comunicación escrita de la demandada a la demandante, de fecha 10 de octubre de 2024, por la cual le comunica que deja sin efecto la carta de despido, por lo que debe reintegrarse a las labores, además que se solicitará en desafuero.

**25.-** Sobre de la carta certificada, de fecha 29 de octubre de 2024, por el que la demandada comunica a la actora la retractación al despido.

**26.-** Registro de asistencia de la actora.

## **2.- Confesión.**

**CUARTO:** Que, la demandante hizo comparecer a estrados a la empresa demandada, el **Centro de Diagnostico Avanzado San José S.A.**, para la prueba de **confesión** y por ella compareció don Ricardo Rojas Cornejo, quien juramentado legalmente expresa que conoce a la actora quien era Médico de Urgencias, y que con anterioridad prestó servicios a honorarios. Dice que la demandante actualmente está con licencia médica, las que se tramitaron hasta septiembre de 2024, pero que está ingresada en el sistema de la empresa. Declara que se le envió carta de retractación del despido; y que la demandante no entregó las licencias médicas a la empresa.

## **3.- Exhibición de Documentos.**

**QUINTO:** Que, la demandante requiere de la demandada la exhibición de documentos, de la siguiente manera:

**1.-** Registro de asistencia de la actora del año 2024. No se exhibe.

**2.-** Las licencias médicas presentadas por la actora y tramitadas por la demandada.

Los documentos no se exhiben, y la actora pide que se haga efectivo el apercibimiento legal.

## **B.- De la Prueba de la Demandada.**

### **1.- Documentos.**

**SEXTO:** Que, el Colegio Médico de Chile A.G., incorporó los siguientes documentos:

**1.-** Contrato de trabajo entre las partes, de 1 de abril del año 2024, ya incorporado.



- 2.- Anexo de Contrato de Trabajo, de 1 de julio de 2024, por el que las partes prorrogan el plazo de vigencia del contrato, hasta el 30 de septiembre de 2024.
- 3.- Comunicación escrita de término de contrato de trabajo, de fecha 30 de septiembre de 2024, ya incorporada.
- 4.- Comprobante de envío de la comunicación de despido al domicilio de la actora, mediante carta certificada, de fecha 30 de septiembre de 2024.
- 5.- Comunicación de fecha 10 de octubre de 2024, por la cual la demandada le comunica a la actora que deja sin efecto la carta de despido, ya incorporada.
- 6.- Comprobante de envío de la comunicación de retractación del despido, por carta certificada, de 29 de octubre de 2024, que la demandada dirige a la actora.
- 7.- Liquidaciones de remuneraciones emitidas por la demandada a favor de la demandante, correspondiente a los meses de julio a noviembre de 2024.

Los documentos de julio a agosto ya están incorporados; y la liquidación de septiembre arroja un monto similar.

La liquidación de octubre señala que la trabajadora estuvo con 30 días de licencias, y que el monto a pagar es de \$ 304.492.-; la liquidación de noviembre, aporta la misma información.

- 8.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales, emitido por la empresa Previred, de fecha 9 de diciembre de 2024, respecto de la demandante.

Consta el pago de todas cotizaciones del período de abril a octubre de 2024, realizado por la empleadora Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A.

- 9.- Licencia Médica electrónica N° 3 107866282-0, ya incorporada.
- 10.- Licencia Médica electrónica N° 3 108651708-2, ya incorporada.
- 11.- Licencia Médica electrónica N° 3 103638973-6, emitida con fecha 12 de junio de 2024, a las 15:35 hrs., a favor de la demandante.

Se consigna que la licencia que se emite en el Hospital de Arica, y se indica patología del embarazo, con 15 días de reposo, entre el 10 y 24 de junio de 2024.

Como empleador se consigna "Sin Definir".

#### **IV.- Determinación de los Hechos y Valoración de la Prueba.**

**SEPTIMO:** Que, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, la prueba rendida en el procedimiento laboral debe ser ponderada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y al efecto establece que el tribunal debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud asigne valor o desestime dichas pruebas, y explica que el Juez, al valorar la prueba, deberá tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera de conduzcan lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

**OCTAVO: De la Relación Laboral.** Que, efectivamente existió una relación laboral entre las partes, y al efecto se incorporó al juicio el contrato de trabajo suscrito por



ellas, celebrado con fecha 1 de abril del año 2024 (documento del N°1 del motivo 3°), y por el cual la demandante, como trabajadora, asumió las labores de Médico Residente en el establecimiento de la empleadora demandada.

La jornada de trabajo se pactó en 12 horas semanales, que se debían cumplir cada miércoles de 08:00 a 20:00 hrs., y cada 6 días, un turno noche de 20:00 a 08:00 hrs.

El contrato de trabajo se pactó, en cuanto a su vigencia, a plazo fijo, primeramente, desde el 1 de abril hasta el 30 de junio de 2024; y, se renovó mediante anexo del contrato (documento N° 2 del motivo 3°), y se extendió hasta el día el 30 de septiembre de 2024.

Respecto de la remuneración mensual de la trabajadora, es un hecho cierto que, conforme al mismo contrato de trabajo, como de las liquidaciones de remuneraciones (documentos del N° 13 del motivo 3° y N° 7 del motivo 6°), que la misma ascendía a la suma de \$ 4.023.883.-

Se pacta que la trabajadora laborará en forma exclusiva para la empleadora.

**NOVENO: Del Término del Contrato de Trabajo.** Que, de acuerdo con la comunicación escrita de término de contrato de trabajo (documento N° 6 del motivo 3°), la empleadora demandada, comunica a la trabajadora demandante, su decisión de concluir la relación laboral, por la causal del artículo 159 N° 4 del Código de Trabajo, por vencimiento del plazo convenido, a contar del día 30 de septiembre de 2024.

Dicha comunicación la notificó la demandada a la actora mediante carta certificada, el 30 de septiembre de 2024 (documento N° 4 del motivo 6°).

En el caso de autos, es un hecho cierto que el contrato de trabajo que unió a las partes se pactó a plazo fijo, con vencimiento al día 30 de septiembre de 2024, por lo que su término debía sujetarse a las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, es decir, la comunicación escrita, la causal legal invocada, en este caso la del 159 N°4, expresando la finalización del plazo conforme al contrato.

Dichas formalidades, como queda asentado, se cumplieron por la empleadora demandada.

**DECIMO: Del Fuero Maternal.** 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.

A su vez, el artículo 201, establece que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174, y agrega que, si por



ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en este artículo, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

El mismo artículo 201, señala que la afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido. Ahora bien, el artículo 496, a propósito del procedimiento monitorio laboral, establece que éste tendrá aplicación para las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código.

Consecuentemente, en el evento que el empleador hubiere despedido a la trabajadora embarazada, la medida quedará sin efecto y ella volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona; y, en el caso que el empleador no disponga la reincorporación, la trabajadora amparada por el fuero maternal laboral debe reclamar por el despido a través del juicio monitorio y única y exclusivamente para que el Tribunal deje sin efecto el despido y ordene la reincorporación de ella a sus labores.

**UNDECIMO:** 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.

En el caso de autos la trabajadora demandante no comunicó o no informó a su empleador el embarazo que cursaba antes o al momento del despido.

En efecto, la actora incorporó un certificado médico donde consta su estado de embarazo, en el que se expresa como fecha de concepción el 3 de marzo y fecha probable del parto el 23 de noviembre de 2025 (documento N° 7 del motivo 3°). El problema que este documento no tiene fecha.

Asimismo, incorporó el informe médico de fecha 12 de septiembre de 2024, que da cuenta del embarazo de la actora, con 27,4 semanas, y que presenta síntomas de embarazo prematuro (documento N° 11 del motivo 3°).

Los certificados antes relacionados son anteriores al despido, pero en ellos no consta que fueran entregados o al menos exhibidos al empleador, y no existe ningún antecedente probatorio que esto último habría realmente ocurrido.

Ahora bien, la demandante también incorporó licencias médicas que señalaron como diagnóstico su estado de embarazo (documentos de los N°s 2 al 5 del motivo 3°), incluso del permiso prenatal.

No obstante, dichas licencias médicas no pueden considerarse como instrumentos laborales válidos para ser intimados al empleador para los efectos previstos en el artículo 201 del Código del Trabajo.



Además, concurre un hecho relevante ya que en dichas licencias médicas se consigna como empleador de la actora el Hospital Regional de Arica, y no la empresa demandada. Esta circunstancia resulta del todo inexplicable, atendido que hasta la incorporación de estos documentos se desconocía que la actora trabajara, además, para el Hospital Regional.

En este mismo orden de ideas, se pondera la conversación vía WhatsApp, que la propia demandante acompaña (documento N° 16 del motivo 3°), que mantuvo ella con el Dr. Bernal, de la empresa demandada, y donde consta que la actora da cuenta de su estado de embarazo, y se le pregunta si presentó certificado de embarazo, y ella responde que solo basta dar aviso y que lo hizo verbalmente a su jefatura en el Hospital. La actora también avisa que hará uso de licencias médicas, y se conversa sobre el cambio de turnos.

Este último documento da cuenta que efectivamente la trabajadora no comunicó a su empleador, durante el tiempo de vigencia del contrato de trabajo, y de manera formal, válida y oportuna, su estado de embarazo.

**DUODECIMO:** Que, en el orden de ideas que viene desarrollándose, se incorporó con otro informe médico a favor de la actora, emanado del Dr. Fernando Cisternas Cárdenas, de fecha 7 de octubre de 2024, el que da cuenta de un embarazo de 31,5 semanas, y que presenta síntomas de parto prematuro.

Este certificado, se verifica, es posterior al despido, ocurrido el 30 de septiembre de 2024 (motivo 9°).

Asimismo, se incorporó la Activación de Fiscalización de la Inspección del Trabajo, de fecha 14 de octubre de 2024, requerida por la demandante en contra de la demandada (documento N° 8 del motivo 3°), lo que dio origen a la fiscalización N° 1351, de cuyo procedimiento y resultados se da cuenta en el Informe de Exposición de la misma Inspección del Trabajo, de fecha 30 de octubre de 2024 (documento N° 23 del motivo 3°), 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 la trabajadora aforada (por fuero maternal) sin autorización judicial.

Consta del informe que el Fiscalizador se presentó en dependencias de la empresa fiscalizada, el día 28 de octubre de 2024, que entrevistó a la representante de la empresa informándole de la fiscalización; y que luego de la investigación se estableció que la trabajadora no ha sido desvinculada, que la relación laboral sigue vigente, y que la trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica. Se concluye que no existe infracción a las normas sobre fuero.

**DECIMOTERCERO: De la Retracción.** Que, con fecha 29 de octubre de 2024, esto es, de manera posterior al término del contrato de trabajo, ocurrido el 30 de septiembre (motivo 9°), la empleadora demandada se retractó del despido de la



demandante, atendido el fuero que la amparaba como trabajadora embarazada, y al efecto le remite una comunicación escrita notificándola de esta nueva decisión (documentos N° 24 y 25 del motivo 3°).

Considerando el certificado médico de fecha 7 de octubre de 2024, como también la denuncia formulada por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo con fecha 14 de octubre de 2024, y de la fiscalización de este Servicio, iniciada el día 28 de octubre de 2024, motivada por el despido y el fuero maternal, la empleadora debió rectificar su decisión y revocar el despido, lo que materializó en una comunicación que notificó a la trabajadora por carta certificada de fecha 29 de octubre de 2024.

Consecuentemente, atendió el embarazo de la trabajadora, el fuero que la protege, el requerimiento que ella hizo ante la Inspección del Trabajo, la fiscalización de este Servicio, y el certificado médico, el despido quedó sin efecto, por aplicación del artículo 201 del Código (motivos 10° y 12°).

**DECIMOCUARTO:** Que, ahora bien, pese a la carta de retractación del despido y a su debida notificación a la trabajadora; a la denuncia que ella formuló ante la Inspección del Trabajo por su despido y embarazo; y de lo establecido por ese Servicio, la demandante no se reintegró al trabajo, no quiso hacerlo.

En efecto, y, por el contrario, la trabajadora presentó la demanda que dio origen a este juicio el día 29 de octubre de 2024, la que fue notificada a la demandada el día 6 de noviembre de 2024, tal como consta de la carpeta eléctrica de esta causa, esto es, con mucha posterioridad al informe médico que daba cuenta de su estado de embarazo; después de la denuncia que ella dedujo ante la Inspección del Trabajo por el despido y el fuero.

Incluso, el escrito de la demanda se presentó al tiempo que la investigación de ese Servicio concluía y donde se determinó que no había existido despido; y lo hizo al tiempo que se le notificaba la decisión de la empleadora de dejar sin efecto el despido.

A su vez, la notificación de la demanda y su proveído se produce mucho después de todas esas actuaciones.

En la contestación de la demanda (motivo 2°), la demandada alega la existencia de la retractación del despido y hace presente la continuidad laboral.

**DECIMOQUINTO:** Que, de lo relacionado y acreditado en los considerandos precedentes se constata que si bien al momento del término del contrato de trabajo, el 30 de septiembre de 2024, la demandante se encontraba embarazada, ella no comunicó dicha circunstancia a su empleador a esa época; y que lo hizo con posterioridad al despido.

A su vez, verificado el estado de embarazo, la empleadora dejó sin efecto el despido.



Sin embargo, enfrentada la actora a la posibilidad cierta que se ordenara su reincorporación al trabajo, ella dedujo la denuncia de tutela laboral que sustentó, esencialmente, en su embarazo, reclamando el dinero del período del fuero, esto es, de \$ 61.468.800.-, sin perjuicio de otras prestaciones.

**DECIMOSEXTO: De la Acción de Tutela Laboral.** Que, respecto de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, deducida por la actora en contra de la demandada, debe ser desestimada, por cuanto, como se determinó, el despido no existe, fue dejado sin efecto, y la relación laboral sigue vigente.

En este orden de ideas, se debe tener presente que el procedimiento de tutela laboral, regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contempla dos acciones procesales distintas, una fundada en vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral, y la otra, sustentada en la vulneración de derechos con ocasión del despido.

El sustento legal de la acción de tutela laboral con ocasión del despido, como la deducida en autos, de la forma contemplada y diseñada en el artículo 489 del Código del Trabajo, es precisa y únicamente el despido, es decir, el término de la relación laboral.

Ahora bien, como ya estableció esta sentencia (motivos 10°, 12°, 13° y 15°), y por aplicación del artículo 201 del Código del Trabajo, el despido quedó sin efecto ya que hubo una infracción de ley en ese acto, lo que afecta su validez.

Consecuencialmente, al no existir despido y tampoco un término del contrato de trabajo que unió a las partes, la acción de tutela laboral planteada por la actora carece tanto del sustento legal como el de hecho, lo que lleva a declarar su rechazo. En este sentido, la acción de tutela laboral con ocasión de despido intentada por la demandante carece de causa al no existir despido.

**DECIMOSEPTIMO:** Que, sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que el artículo 493 del Código, a propósito de la acción de tutela laboral, dispone que: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Dicha norma exige al demandante de tutela laboral, aportar indicios suficientes que hagan sospechar o suponer la existencia de hechos que configurarían la vulneración de derechos denunciada.

En este orden de ideas, la actora señala como indicios de la vulneración alegada (motivo 1°): 1°. La imposición de efectuar turnos nocturnos y jornadas continuas de 24 horas, pese al estado de embarazo. 2°. El despido en la causal establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin autorización judicial





previa y, a pesar de preexistir una relación laboral desde el 28 de septiembre 2020. 3°. Comunicación oportuna de estado de embarazo y notorio estado de gravidez. 4°. Afectación de su salud, esto es, patologías del embarazo que la han mantenido con licencia médica.

A este respecto, de la imposición de turnos, se debe tener presente que la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo (motivo 8°), se estableció en 12 horas semanales, que se cumplían cada miércoles de 08:00 a 20:00 hrs., y cada 6 días, un turno noche de 20:00 a 08:00 hrs., y que la actora aceptó y cumplió, sin reclamo alguno suyo, por lo que no puede argumentar el cumplimiento de una obligación propia como trabajadora para imputarla como un indicio de vulneración de derechos. En cuando al despido, por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin autorización judicial previa y, a pesar de preexistir una relación laboral desde el 28 de septiembre 2020, se debe tener presente que el despido y la comunicación escrita es una facultad entregada al empleador por la ley laboral, por lo que su existencia, por sí sola, jamás, conformará un indicio de vulneración de derechos fundamentales, y en este caso se ha establecido, que esa carta y el despido quedaron sin efecto. Respecto de la afectación de la salud de la actora, por patologías del embarazo y las licencias médicas, no existe prueba alguna de un atentado a la salud de ella por actos de la demanda que hayan afectado su embarazo.

Incluso, la propia actora incorpora un antecedente que desvirtúa cualquier indicio de vulneración al derecho a la integridad psíquica, del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, que alega como vulnerador.

En efecto, acompaña el Informe Médico Psiquiatra de la Dra. Carolina Muñoz Arratia, de fecha 15 de noviembre de 2024 (documento N° 21 del motivo 3°), es decir, posterior la despido. En este informe se da cuenta que la demandante tiene antecedentes de trastorno ansioso a los 15 y a los 34 años, con actuales 35 años; y se señala como diagnóstico: Episodio depresivo mayor inicio de embarazo.

Entonces, a la demandante la afecta un episodio depresivo mayor cuyo origen no es el despido, sino que es de una época muy anterior, el inicio de su embarazo. Así, no existe nexo causal alguno entre el despido y la afectación de la integridad psíquica de la actora, descartándose la existencia de vulneración de ese derecho fundamental por algún acto del empleador.

Consecuentemente, no concurren indicios suficientes de la vulneración de derechos denunciada.

**DECIMOCTAVO:** Que, adicionalmente, cabe tener presente que, en el caso de la acción principal, esto es, de la de tutela laboral, la actora dedujo conjuntamente la acción de reconocimiento de la relación laboral, y la acción de daño moral, además



de la acción de fueron maternal pero sólo para reclamar su compensación en dinero, incurriendo en un impedimento legal absoluto.

En efecto, el artículo 487 del Código del Trabajo establece lo siguiente: “Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485”, y agrega: “No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos”.

A su vez, el artículo 489, inciso 7°, dispone que: “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 despido injustificado, 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”.

Se constata que la demandante dedujo acciones de diversa naturaleza y también pretensiones basadas en fundamentos diversos, como lo es el reconocimiento de un contrato de trabajo, que por su naturaleza jamás pudo tener origen en el despido.

Consecuentemente, la denuncia de tutela laboral no podría prosperar al haber incurrido la actora en una infracción a la ley procesal, de orden público, en cuanto al contenido limitado de la acción de tutela laboral.

Por todo lo relacionado, analizado, ponderado, valorado, y concluido en esta sentencia, se rechazará la demanda de tutela laboral, resultando incensario cualquier otra consideración a este respecto.

**DECIMONOVENO: De la Demanda Subsidiaria.** Que, respecto de la demanda subsidiaria, que se sustenta y fundamenta en el mismo hecho de la demanda de tutela laboral, esto es, el despido, y atendido que ya se estableció que no ha existido un término del contrato de trabajo, procede desestimar esta demanda.

**VIGESIMO: De la Reincorporación.** Que, si bien se desestimaré la demanda de tutela laboral con ocasión del despido, como también la demanda subsidiaria de despido indebido, por haber quedado sin efecto el término del contrato de trabajo, ello no obsta a la aplicación del artículo 201 del Código del Trabajo.

En efecto, es un hecho que la trabajadora presentó ante su empleador el certificado médico del 7 de octubre de 2024 que daba cuenta de su embarazo, y a su vez formuló una denuncia en contra de la demandada ante la Inspección del Trabajo el 14 de octubre de 2024, precisamente por su embarazo, fuero maternal y despido.

Tales circunstancias dan cuenta que la trabajadora ejerció, en aquella oportunidad, la facultad que el inciso 4° del artículo 201 del Código del Trabajo,



reconoce a toda madre trabajadora que ha sido despedida en desconocimiento de su estado de embarazo, lo que generó que el despido quedara sin efecto, debiendo la trabajadora ser reintegrada a sus labores.

El ejercicio de esta facultad, con anterioridad a la demanda de tutela laboral con ocasión del despido y la subsidiaria de despido indebido, condicionó, además, el resultado de éstas (sin perjuicio de lo establecido ya en esta sentencia respecto de estas acciones), ya que resultan incompatibles, en cuanto al haber reclamado por su despido con infracción al fuero laboral ante la Inspección del Trabajo, la trabajadora optó por que se dejara sin efecto el despido y se dispusiera el reintegro a su trabajo, lo que ocurrió, dejando, además, sin causa la acción de tutela laboral y la subsidiaria de despido.

Conjuntamente, la empleadora demandada al contestar la demanda (motivo 2°), expone que el despido fue dejado sin efecto, y que la trabajadora debía reintegrarse a sus labores.

De esta manera, procede hacer aplicación de la ley laboral, ratificándose la vigencia de la relación laboral entre las partes, y que la trabajadora debe reincorporarse 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, el 30 de septiembre de 2024. Esto último sin perjuicio de descontar el tiempo que la actora hizo uso de licencias médicas durante ese período atendido el pago del subsidio respectivo.

**VIGESIMO PRIMERO: De la Relación Contractual Previa.** Que, la demandante también alega (motivo 1°), que entre las partes existió una relación laboral previa al contrato de trabajo a plazo fijo (motivo 8°).

En efecto, sostiene que la relación laboral se inició el 28 de septiembre del año 2020, cumpliendo funciones de Médico Residente en el establecimiento de la demandada, y refiere que inicialmente no se escrituró el contrato de trabajo y que se le pagaba el sueldo contra entrega de boletas de honorarios; y agrega que el 1 de abril de 2024 se suscribió el contrato a plazo fijo.

No existe ningún otro argumento o explicación de la demandante respecto de esa relación laboral previa.

En este orden de ideas, la propia demandante incorporó las boletas de honorarios que emitió a la demandada (documentos del N° 14 del motivo 3°), que comprenden el período de septiembre de 2020 a marzo de 2024, que dan cuenta que ella tiene el giro profesional de Servicios Prestados de Forma Independiente por Otros Profesionales.

Ahora bien, las boletas no son necesariamente correlativas en cuanto a su numeración, asimismo, en algunas ocasiones, se emiten más de una boleta por mes, sin que se entregue una explicación al respecto.



Conjuntamente, las boletas reflejan montos de honorarios muy disímiles, así, el año 2020, fluctúan entre \$360.000.- y \$3.768.000.-; el año 2021, entre \$913.303.- y \$3.768.000.-; el año 2022, entre \$207.240.- y \$4.368.000.-; el año 2023, entre \$39.147.- y \$ 4.308.000.-; y, el 2024, entre \$360.000.- y \$2.256.000.- A este respecto, tampoco se entrega alguna explicación.

En cuanto a los servicios prestados por la actora a la demandada, en las boletas se expresa “Servicios Médicos”, sin ninguna otra mención.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, la demandante acompaña otra prueba documental, esto es, el registro de asistencia y la asignación de turnos (documentos de los N°s 10 y 15, respectivamente, del motivo 3°), los que sólo comprenden el período de abril a julio y de junio a agosto, de 2023, es decir, del tiempo de vigencia del contrato de trabajo (motivo 8°), y no tienen un alcance anterior, respecto de una relación laboral pretérita.

A su vez, la actora acompaña conversaciones vía WhatsApp (documentos del N° 16 del motivo 3°), que son del período del único contrato de trabajo acreditado en este juicio, sin ninguna mención o referencia a una supuesta relación laboral anterior.

También, la actora pide de la demandada la exhibición de registros de asistencia, pero ella misma los circunscribe al año 2024 (motivo 5°), sin referencia a un período anterior.

**VIGESIMO TERCERO:** Que, la prueba relacionada en los considerandos precedentes, valorada conforme a las reglas de la sana crítica, y atendida su carácter múltiple, en cuanto se trata de un conjunto de elementos de prueba; grave, ya que dan cuenta fehaciente de los hechos relacionados; precisa, en el sentido que no permiten conclusiones diversas o contradictorias; concordantes, puesto unas con otras son armónicas y complementarias; y, la conexión de la misma, conducen a este sentenciador a concluir, de manera lógica, la inexistencia de un contrato de trabajo anterior a abril del año 2024, esto no es cierto.

En efecto, no concurre ningún elemento de juicio que permita concluir la existencia de una relación laboral desde el 28 de septiembre del 2020, y por el contrario de los antecedes probatorios relacionados se logra la convicción que entre las partes jamás pudo existir un contrato individual de trabajo antes de abril de 2024, en los alcances y de la forma que regula el Código del Trabajo, puesto que lo que existió fue la prestación de servicios profesionales de Médico de la demandante a la demandada.

**VIGESIMO CUARTO:** Que, el resto de la prueba incorporada, descrita en los considerandos pertinentes, en nada altera los hechos ya precisados, las consecuencias jurídicas de los mismos, las conclusiones a que se ha arribado en esta sentencia, y la decisión definitiva contenida en ésta.



Al efecto, el artículo 459 del Código, a propósito de los requisitos de la sentencia definitiva, dispone en su N° 4, que debe contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. En esta parte es necesario tener presente que la obligación de analizar toda la prueba sólo implica realizar una revisión, un examen, una observación a ella, a fin de conocer su contenido, pero en caso alguno supone ponderar o valorar toda la prueba; tampoco es obligación del Tribunal fundamentar el rechazo de alguna prueba. Esto no es parte de la sana crítica laboral, ya que la exigencia al Juez es respecto de la prueba que le genera la certeza y luego la convicción, tal cómo surge claramente de la norma legal citada, siéndole innecesario fundamentar el rechazo de prueba.

Además, el artículo 456 del Código del Trabajo, obliga al Juez del Trabajo a ponderar o valorar sólo aquella la prueba que lo conduzcan lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 8°, 10, 67, 73, 159 N° 4, 162, 168, 174, 201, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 487, 489, 493 y 495, del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

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, 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 estimar que tuvo motivo para litigar.

**Regístrese y Notifíquese.**

**Rit N°: O - 289 - 2024.-**

**Ruc N°: 24 - 4 - 0619329 - 9.-**

Dictada por don **FERNANDO GONZALEZ MORALES**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica.

En Arica a diecisiete de marzo de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



