

Concepción, veinte de marzo del año dos mil veinticinco.

## VISTOS Y CONSIDERANDO

**PRIMERO:** Que, por sentencia definitiva de diecisiete de septiembre del año dos mil veinticuatro, en causa RIT T-22-2024, RUC 24-4-0556142-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, se declaró:

I.- Que se acoge la excepción de prescripción del feriado incoada por la demandada Ilustre Municipalidad de Los Ángeles respecto del período anterior al 08 de marzo de 2022.

II.- Que se rechaza la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, representada legalmente por don Esteban Eduardo Krause Salazar.

III.- Que se acoge la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, promovida por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, representada legalmente por don Esteban Eduardo Krause Salazar, sólo en cuanto se declara inmotivado el despido de la demandante y se ordena a la demandada cancelarle las siguientes prestaciones:

a) \$1.114.170 por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo;

b) \$12.255.870 por la indemnización por once años de servicio; c) \$6.127.935 por concepto del incremento del cincuenta por ciento de la indemnización por años de servicio a que hace alusión la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo;

d) \$1.381.880 por el feriado legal/proporcional adeudado.

e) Las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía que se encontraren adeudadas correspondientes al período comprendido entre el 26 de agosto de 2005 y el 31 de diciembre de 2023, a razón de una



remuneración de \$1.114.170, las que deberán ser enteradas en las instituciones de seguridad social a que se encuentre afiliada la actora.

IV.- Que se rechaza la demanda de nulidad del despido incoada por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Lidia de Lourdes Parra Martínez, en contra de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, representada legalmente por don Esteban Eduardo Krause Salazar.

V.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que no se condena en costas a la demandada al no haber resultado totalmente vencida.

En contra de dicha sentencia recurre de nulidad el letrado de la demandante basando su arbitrio en la causal del artículo 478 literal c) del Código del Trabajo, a cuyos efectos señala que el sentenciador se hace cargo de los hechos, interpretando los medios de prueba ofrecidos e incorporados en las audiencias respectivas, señalando precisamente que entre las partes existió una relación laboral y que el despido del cual fue víctima su representada fue injustificado, tal como fue declarado en lo resolutivo de la sentencia.

No obstante, el tribunal desestimó la acción de tutela de derechos fundamentales, no considerando vulnerada la garantía de no discriminación, tal como se aprecia en los considerandos Vigésimo Séptimo a Vigésimo Noveno de la sentencia recurrida.

Añade que el artículo 2º del Código del Trabajo, en sus incisos tercero y cuarto, es claro a la hora de determinar qué acciones constituyen actos de discriminación, siendo estos, como bien señala la norma, contrarios a los principios de las leyes laborales, lo que es refrendado a su vez por el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

Así las cosas, es patente en el caso de marras que el sentenciador acreditó en el considerando Vigésimo Séptimo que la totalidad de los



testigos de su parte están contestes en que a la demandante se le desvinculó por su condición de salud, debido a que todas fueron informadas en esos términos por parte de su jefatura, doña Karen Mora, en más de una oportunidad. Además, la demandante también así lo indica en su declaración.

En adhesión a lo anterior, el propio juez de instancia reconoce – en el considerando inmediatamente posterior – que la condición de salud de su representada es mencionada en la Pauta de Evaluación de desempeño laboral, en donde se enerva como una de las motivaciones para la no renovación del contrato.

De esta manera, es evidente que en el presente caso existió una errónea calificación jurídica a la hora de determinar la procedencia de la vulneración a la garantía de no discriminación, toda vez que acreditándose por parte del sentenciador que la condición de salud de la demandante tuvo directa relación con su desvinculación, resulta entonces procedente estimar que dicha garantía ha sido vulnerada.

A mayor abundamiento, agrega que el sentenciador declaró que el despido sufrido por su representada fue de carácter injustificado, según se observa en el Considerando Trigésimo de la sentencia, lo que viene en respaldar que no se cumplieron con las formalidades legales establecidas a la hora de desvincular a la demandante de autos.

Por consiguiente, y en atención a los argumentos esgrimidos, refiere que no se debe restar importancia a los hechos reconocidos en el fallo recurrido; al análisis de los criterios interpretativos del sentenciador; y fundamentalmente a que se acreditó que a la demandante se le desvinculó debido a su condición de salud, motivo por el cual debió declararse que existió una vulneración a la garantía de no discriminación, por lo que la calificación jurídica realizada por el tribunal respecto de la procedencia de la misma es errada y debe ser rectificadas por medio del presente recurso de nulidad dando lugar a la acción de tutela de derechos fundamentales.



**SEGUNDO:** Que, conjuntamente a la anterior dedujo la causa del artículo 477 del código del ramo, en relación con los artículos 162 inciso 5°, 6° y 7° del mismo cuerpo legal.

Expresa que se declaró la relación laboral entre la demandante y la I. Municipalidad de Los Ángeles. El Juez de grado desglosa todo el razonamiento conducente a tal declaración.

No obstante, para efectos de la Nulidad del Despido -en el cual se verifica la infracción de ley de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162-, estimó que ésta no debe aplicarse por considerar que resulta imposible para los entes públicos convalidar el despido, y que los contratos suscritos revestían una presunción de legalidad, lo que consta en el motivo Trigésimo Cuarto del fallo refutado.

Añade el recurrente que esto resulta paradójal pues, por un lado, en los considerandos previos y posteriores de la sentencia, reconoce todos efectos jurídicos de la declaración de la relación laboral en el caso, tales como, estimar que el despido fue injustificado, pago de los años de servicio, mes de aviso previo, pago de feriado legal, proporcional y progresivo, la condena a los recargos legales, y, asimismo, la condena a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales de salud y seguridad social devengadas durante la vigencia de la relación laboral.

No obstante, por otro lado, no acoge la demanda de Nulidad del Despido, que corresponde justamente a la sanción que le cabe al empleador negligente que no cumple con su obligación de enterar las cotizaciones previsionales de su trabajador en las instituciones previsionales a las cuales este se encuentra afiliado.

Agrega que la norma del artículo 162 del Código del Trabajo y los incisos en comento no establecen que la sanción de la nulidad del despido solo es procedente cuando el empleador no es un organismo de la Administración del Estado, o está amparada por una presunción de legalidad.



Esto es razonable por la simple lectura de la norma en relación, en conjunto con la intención de que tuvo legislador de proteger las remuneraciones, el artículo 41 y 58 del Código del Trabajo, el artículo 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500, y el artículo 8 del Código Civil, como lo ha establecido la Excelentísima Corte Suprema en los Fallos de Unificación de Jurisprudencia. Así, a una relación laboral ya sentada y declarada correspondería aplicarle no sólo algunos derechos propios de este tipo de relación, sino que todos los que desprenden de ella, entre ellos la llamada “Ley Bustos” o Nulidad del Despido.

El tribunal debió interpretar correctamente y así aplicar las normas transcritas toda vez que la hipótesis se verifica en la sentencia, también la existencia de la relación laboral y considerando la naturaleza declarativa de la sentencia; asimismo, en razón al principio de primacía de la realidad y al fundamento de la sanción de Nulidad del Despido o Ley Bustos.

Si el tribunal hubiera interpretado correctamente la norma del artículo 510 inciso primero, en relación con el artículo 73, ambos del Código del Trabajo, necesariamente hubiera acogido íntegramente la compensación de los feriados demandados en el libelo pretensor, rechazando por lo tanto la excepción de prescripción invocada a su favor por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, toda vez que el computo a que se refiere la regla del artículo 510 comienza a contarse desde la fecha de separación del trabajador, no desde que podía hacer uso de los periodos de feriado legal cuya compensación en dinero demanda.

Conjuntamente, si el tribunal de instancia hubiera aplicado e interpretado correctamente el artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo, hubiese tenido que dar lugar necesariamente a la petición concreta sostenida por esta parte correspondiente a la declaración de Nulidad del Despido, esto es, el pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones que se hayan devengado entre la fecha del despido y el de la convalidación, al no surtir efecto el



despido, por no encontrarse pagadas las cotizaciones de seguridad social por el empleador a la fecha.

Solicita que se anule parcialmente la sentencia, dictando una de sentencia de reemplazo que mantenga lo decidido respecto de la declaración de relación laboral, el despido injustificado, el pago de las prestaciones adeudadas que fueran concedidas, los recargos legales, los intereses y reajustes legales y el pago de las cotizaciones previsionales de salud y seguridad social por todo el periodo demandado; que acoja la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, rechace la excepción de prescripción hecha valer por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles respecto de los periodos de feriado legal demandados, y la consecuente condena al pago de los feriados reclamados, además de la sanción de nulidad del despido.

**TERCERO:** Que, el recurso de nulidad es un medio de impugnación procesal de carácter extraordinario, de derecho estricto y de invalidación que procede sólo contra las sentencias definitivas y por las causales expresamente señaladas en la ley y su objeto es invalidar total o parcial el procedimiento junto con la sentencia definitiva o sólo esta última en su caso.

Consecuente con lo anterior, el legislador ha establecido una serie de requisitos para que el recurso de nulidad pueda prosperar, debiendo la parte que lo deduce, junto con dar cumplimiento a las exigencias contempladas en el artículo 479 del Código del Trabajo, formular peticiones concretas, todo lo cual fija la competencia de esta Corte.

**CUARTO:** Que su carácter extraordinario se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.



Además, como lo expresa Gabriela Lanata, cuando se deducen causales conjuntamente debe considerarse que constituyen un todo, pero ello implica solamente que deben considerarse, revisarse y fallarse todas ellas al momento de analizar la validez de la sentencia recurrida. En todo caso, desde ya debe dejarse en claro que ello no posibilita que el recurrente quede eximido de indicar de manera precisa las peticiones concretas que se formulan respecto de cada una de las causales invocadas, siendo improcedente que éstas se formulen de manera alternativa. En otras palabras, se deben invocar causales conjuntas cuando se busca que todas ellas sean acogidas y no cuando el recurrente pretende que se acoja cualquiera de ellas, dejando esta decisión entregada a la Corte (Lanata Fuenzalida, Gabriela; El Sistema de Recursos en el Proceso Laboral Chileno, página 148).

**QUINTO:** Que, en la materia se ha de tener presente que, como señala Omar Astudillo Contreras “en un ejercicio que puede ser meramente especulativo, un germen del origen de esa norma (artículo 478 letra c) del Código del Trabajo) podría estar en el documento denominado “Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, donde quedó consignado que esa instancia de expertos propuso la instauración de un “Recurso de Apelación Laboral”, señalando que uno de sus objetivos debía ser “iii) en los juicios sobre terminación del contrato de trabajo, que el Tribunal Superior, sin adulterar las conclusiones fácticas a que se llegó en la instancia, podrá decidir la alteración de la conclusión jurídica”. La comparación de ese texto, con el proyecto de la ley N° 20.087 y, luego, con el que actualmente se plasma en letra c) del artículo 478, sugiere que allí estarían sus raíces» (Astudillo Contreras, Omar, El recurso de nulidad laboral: algunas consideraciones Técnicas, Editorial Thomson Reuters, página 131). Por lo anterior, pareciera que no existe otro indicio que nos permita dilucidar o establecer con meridiana claridad cuál fue el motivo del legislador para establecer como distintas, es decir, con un ámbito de aplicación diferenciado, ambas causales,



esto es, la del artículo 477 y la de la letra c) del artículo 478 ambos del Código del Trabajo.

Aparentemente ello sólo obedeció a que el legislador chileno quiso incorporar a nuestro cuerpo normativo los objetivos contenidos en el documento «Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional», pero sin tener realmente una razón clara de fondo que sugiriera la necesidad de aquello.

Pues bien, al no tener en la historia de la ley algún indicio que nos permita dilucidar cuál fue el motivo del legislador para establecer como causal autónoma la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo respecto a la del artículo 477 del mismo cuerpo normativo, es necesario entonces contrastar la aplicación de ellas en el caso concreto y, de esa forma, determinar si efectivamente existe alguna justificación que permita entender su diferenciación.

La norma del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone que el recurso de nulidad procederá también cuando se altere la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones sobre los hechos que haga el tribunal inferior, exigiendo al juez de fondo que la decisión vertida en la sentencia tenga su origen en un proceso lógico en el que debe interpretar y aplicar una norma legal conforme a los hechos probados en juicio, de manera que pueda arribar a una solución para el caso concreto: «Dentro de ese proceso se inserta la “calificación jurídica” que, por cierto, corresponde a una cuestión de derecho, desde que se refiere, a fin de cuentas, a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por la norma legal que resuelve el asunto» (Astudillo, obra citada, página 130).

Así, la calificación jurídica debe ser entendida como la subsunción y aplicación de la ley a un caso concreto, pudiendo diferenciarse en ella la «calificación jurídica propiamente dicha» y la «calificación jurídica como valoración» (Astudillo, opus, páginas 134-135).



Con la primera «se pretende designar la labor de identificación de la naturaleza jurídica de los hechos probados (...), eso trae consigo que el juez deberá ubicar la norma legal que le sea pertinente al caso, dentro de aquellas que el ordenamiento jurídico franquea para la solución del asunto y, en función de ello, tendrá también que seleccionar el material de hecho que resulte pertinente o relevante para ese fin» (Astudillo, página 135).

Con la segunda, en cambio, se trata de un “proceso de precisión de alguna parte de la norma pertinente a la materia del juicio, vale decir, la concreción de conceptos o estándares indeterminados, contenidos en ella, que pueden conducir a la consecuencia prevista en la ley (...)

Viola y Zaccaria afirman que en tales situaciones el legislador recurre a categorías particulares de normas-estándar o supuestos de hecho “abiertos”» (Astudillo, El recurso de nulidad laboral: algunas consideraciones, técnicas 2012: página 135). Lo segundo es precisamente lo que ocurre con conceptos de nuestra legislación laboral tales como «menoscabo», «incumplimiento grave» o «medidas eficaces», según señala el propio Astudillo.

Por lo anterior, cuando nos referimos a la calificación jurídica como valoración, será el juez de la instancia quien establezca estándares normativos cuando, para dar solución a un caso concreto, no se requiera únicamente contrastar los hechos acreditados con el enunciado de la norma, sino que además requiera de un juicio de valor de su parte para determinar el alcance de dichos estándares.

De esta forma, en caso de existir algún defecto en la calificación jurídica, el ejercicio de esta causal implica solicitar al tribunal de nulidad únicamente alterar tal calificación sin modificar los hechos ya asentados en el fallo, pues precisamente se trata de una causal que tiene un ámbito de aplicación netamente jurídico.

Conforme a lo expresado sobre ambas causales, vemos que la falsa aplicación de ley como interpretación y aplicación errónea de ley



coincide totalmente con la calificación jurídica como valoración, pues ellas son causales estrictamente jurídicas que buscan dos objetivos primordiales.

En primer lugar, ambas buscan controlar el ámbito de aplicación que le otorgó el juez del grado a una norma legal, ámbito construido al momento de contrastar los hechos probados en juicio a la norma aplicable al caso concreto. En segundo término, sabemos que lo que se busca únicamente es impugnar el proceso de aplicación de la ley y no los hechos ya asentados por el juez del grado, motivo por el cual los mismos se entienden aceptados.

**SEXTO:** Que, ahora bien, de una atenta lectura de la sentencia refutada, en especial de sus fundamentos Vigésimo Séptimo y Vigésimo Octavo, se puede apreciar que la pretensión de nulidad de la demandante se cimienta sobre presupuestos fácticos que no se condicen con los hechos que se tuvieron por acreditados en el fallo impugnado, de modo que dicha disyunción, con lo efectivamente establecido en el juicio, torna estéril su petición anulatoria, pues como ya se adelantó, la causal invocada sólo puede prosperar si se demuestra la errada calificación jurídica que se intenta, en el entendido que los hechos de la causa son subsumibles en las normas jurídicas que la recurrente invoca como las que son aplicables, y en consecuencia, no pudiéndose tener por acreditada la vulneración del derecho aplicable al caso sub-lite, no resta sino desestimar la hipótesis que justificaría la causal de nulidad invocada, prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

**SÉPTIMO:** Que, en cuanto a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 162 inciso 5°, 6° y 7° del mismo cuerpo legal, que el actor dedujo de manera conjunta a la anterior, cabe señalar que analizada la sentencia impugnada, en su motivo Trigésimo Cuarto se advierte que refiere a la improcedencia de la nulidad del despido cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575, citando al



efecto la sentencia de Unificación de Jurisprudencia dictada por la Excelentísima Corte Suprema el 02 de marzo de 2020 en causa Rol N° 4.867-2019.

En efecto, la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral tiene un innegable carácter declarativo y, por ende, procede aplicar – en principio- la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

La aplicación –en estos casos– de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

Por ende, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado, en este caso la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles, y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector

Así, en el fallo e Unificación de Jurisprudencia rol 105.973-2022 la Excma. Corte Suprema señaló en su motivo Quinto: “*Que, si bien*



*puede sostenerse que el fallo que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de evidente naturaleza declarativa, y que procede sancionar al empleador con la nulidad del despido en caso de constatarse que dejó de pagar en forma íntegra y oportuna las cotizaciones previsionales, tal conclusión varía cuando se trata, en su origen, de relaciones laborales que provienen de un contexto de contratación a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, pues, en tales casos, concurre un elemento que permite diferenciar su aplicación, por cuanto surgieron al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, particularidad que permite entender que no responde a la hipótesis estricta para la que se previó la nulidad del despido, que excluye, además, la idea de simulación o fraude del empleador que intenta ocultar, mediante la referida fórmula contractual, la existencia de una relación laboral, contravención que justifica el castigo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo”.* (en el mismo sentido Corte Suprema roles 40.253-2017, 44.902-2017, 22.881-2018, 25.069-2018, 26.509-2018, 28.229-2018, 1.451-2019, 3.679-2019, 10.621-2019, 41.151-2019, 9.941-2020, 21.083-2020, 30.188-2020, 31.093-2021, 32.711-2021, 87.094-2021, 86.354-2021, 93.727-2021 y 105.973-2022).

**OCTAVO:** Que, en este escenario, corresponde rechazar el arbitrio alegado en lo que concierne a esta causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del mismo cuerpo normativo, deducida de manera conjunta con la causal prevista en el artículo 478 letra c) del Código Laboral, por cuanto los razonamientos determinados en la sentencia – en lo que dice relación con la infracción de ley denunciada – se encuentran claramente plasmados en el fallo impugnado, y precisamente contra ellos colisiona el recurso por la causal en estudio, toda vez que lo que hace el juez de fondo es expresar sus conclusiones de acuerdo a los antecedentes a que alude en el sentido que describe, y que se basan en



la prueba analizada en dicha ocasión y que a estos sentenciadores no les parecen desacertados o incorrectos, ni que con ello se concrete dicha infracción.

En consecuencia, habiéndose pronunciado la sentencia sin infracción legal alguna *-error in iudicando-* que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, no corresponde sino desestimar el vicio argüido mediante este recurso de invalidación extraordinario y de derecho estricto.

**NOVENO:** Que, de modo subsidiario impetró la causal del artículo 477 del Código Laboral en relación con los artículo 2° y 485 del mismo cuerpo legal, la que basa en el hecho que la denunciante fue desvinculada de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles vulnerando la garantía de no discriminación dispuesta en el artículo 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, en virtud de que se le informó que su despido se debía su condición de salud.

Expresa que sub lite resulta evidente que se ha cometido una infracción a los artículos antes citados, mediante una falsa aplicación de ley, toda vez que siendo estas normas las llamadas a resolver al asunto, el sentenciador omitió su aplicación, rechazando así la tutela de derechos fundamentales incoada por su parte.

En este sentido, en los considerandos Vigésimo Séptimo y Vigésimo Octavo de la sentencia recurrida –los que reproduce-, el juez de instancia acredita que la prueba testimonial de su parte es conteste a la hora de señalar que la desvinculación de la denunciante tuvo por motivación su condición de salud, lo que incluso en mencionado en la respectiva Pauta de Evaluación que se acompañó como prueba documental.

Agrega que, si bien es cierto en la pauta de evaluación de desempeño laboral dispositivos Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género correspondiente a la actora se hace alusión a su compleja situación de salud que no le permite presentarse cuando se le



solicite, no es menos verdad que a renglón seguido se menciona que presenta una mala evaluación técnica al presentar diagnósticos de muy mala calidad no cumpliéndose las exigencias mínimas del perfil requerido, de decir, la calificación verificada obedeció a criterios de índole profesional”.

De esta manera, cumpliéndose los supuestos de forma de los artículos 2º y 485 del Código del Trabajo, su aplicación resultaba completamente procedente, por lo que el sentenciador al no considerarlos a la hora de resolver el asunto infringió las disposiciones citadas. Lo anterior implicó el rechazo de la acción de tutela de derechos fundamentales, en este caso particular, respecto de la garantía de no discriminación, decisión que se puede fundamentar únicamente en esta infracción.

Por ende, de haber existido una correcta aplicación de las normas citadas, y en virtud de los principios fundantes del Derecho Laboral, se habría acogido la acción de tutela de derechos fundamentales en todas sus partes.

Peticiona que se anule parcialmente la sentencia recaída en esta causa, dictando una de sentencia de reemplazo que mantenga lo decidido respecto de la declaración de relación laboral, el despido injustificado, el pago de las prestaciones adeudadas que fueran concedidas, los recargos legales, los intereses y reajustes legales y el pago de las cotizaciones previsionales de salud y seguridad social por todo el periodo demandado; pero que esta vez acoja la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, rechace la excepción de prescripción hecha valer por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles respecto de los periodos de feriado legal demandados, y la consecuente condena al pago de los feriados reclamados, además de la sanción de nulidad del despido.

**DÉCIMO:** Que, examinada la sentencia atacada vía nulidad, en su fundamento Vigésimo Séptimo se aprecia que el juez de fondo refiere a lo relativo a la conculcación del principio de la discriminación,



analiza la prueba incorporada al juicio por los intervinientes y en el basamento Vigésimo Octavo colige que *“la desvinculación de la demandante obedeció a una reestructuración de los lineamientos del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género que significó la eliminación de una dupla psicosocial y de tres profesionales en total, determinándose aquellos que no continuarían en base a una evaluación de desempeño técnico, razón por la que en caso alguno puede estimarse entonces que el término de la relación contractual de la actora estuviese motivada por las dolencias que padecía”*, añadiendo que *“Refrenda lo precedentemente concluido el hecho de que la enfermedad de la demandante data del año 2019 y era conocida por la coordinadora del programa en que prestaba servicios por la demandante, doña Karen Mora Fernández, tal como señaló en estrados, dolencia que no le significó en su momento ninguna diferencia en relación con las otras profesionales que prestaban servicios en el programa”*.

Más adelante concluye que *“si bien es cierto en la pauta de evaluación de desempeño laboral dispositivos Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género correspondiente a la actora se hace alusión a su compleja situación de salud que no le permite presentarse cuando se le solicite, no es menos verdad que a renglón seguido se menciona que presenta una mala evaluación técnica al presentar diagnósticos de muy mala calidad no cumpliéndose las exigencias mínimas del perfil requerido, de decir, la calificación verificada obedeció a criterios de índole profesional”*.

Y posteriormente, en el Vigésimo Noveno fundamento razona que, en base a lo anterior, *“la demanda de tutela de derechos fundamentales incoada en estos antecedentes no puede prosperar”*.

**DECIMOPRIMERO:** Que, conforme lo razonado en los fundamentos anteriores, las alegaciones de la recurrente más que enjuiciar el derecho aplicado al caso concreto, pretenden alterar o modificar la valoración de la prueba y las conclusiones del juzgador



reseñados en los motivos Vigésimo Séptimo a Vigésimo Noveno del fallo impugnado, objetivo ajeno a los fines del motivo de nulidad esgrimido, de modo que corresponde rechazar el arbitrio alegado en lo que concierne a esta causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 2° y 485 del mismo texto, por cuanto los razonamientos determinados en la sentencia – en lo que dice relación con la infracción de ley denunciada – se encuentran claramente plasmados en el fallo impugnado; y precisamente contra ellos colisiona el recurso por la causal en estudio, toda vez que lo que hace el juez de fondo es expresar sus conclusiones de acuerdo a los antecedentes a que alude en el sentido que describe, y que se basan en la prueba analizada en dicha ocasión y con ello no se concreta la infracción denunciada, máxime cuando lo que se pretende en el petitorio del exordio es que se invalide la sentencia atacada y se resuelva que se anule parcialmente la sentencia recaída en esta causa, dictando una de sentencia de reemplazo que mantenga lo decidido respecto de la declaración de relación laboral, el despido injustificado, el pago de las prestaciones adeudadas que fueran concedidas, los recargos legales, los intereses y reajustes legales y el pago de las cotizaciones previsionales de salud y seguridad social por todo el periodo demandado; pero que esta vez acoja la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, rechace la excepción de prescripción hecha valer por la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles respecto de los periodos de feriado legal demandados, y la consecuente condena al pago de los feriados reclamados, además de la sanción de nulidad del despido.

Por estas consideraciones y, visto, además, con lo dispuesto en el artículos 474, 481, 482 y 484 del Código del Trabajo, se declara que **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad intentado por el letrado de la demandante Lidia Parra Martínez, en contra de la sentencia definitiva de diecisiete de septiembre del año dos mil veinticuatro, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Los



Ángeles, en causa RIT T-22-2024, RUC 24-4-0556142-1, la que no es nula.

Redactada por el ministro señor Fabio Jordán Díaz.

Regístrese y devuélvase.

ROL N° 749-2024 Laboral.-



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

Código: WEGXXTEKXXM

Pronunciado por la Sexta Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Vivian Adriana Toloza F., Fabio Gonzalo Jordan D. y Ministro Suplente Sergio Guillermo Córdova A. Concepcion, veinte de marzo de dos mil veinticinco.

En Concepcion, a veinte de marzo 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: WEGXXTEKXXM