

C.A. de Copiapó

Copiapó, cuatro de octubre de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

En causa RUC N° 21-4-0316117-6, RIT N° O-1-2021, el abogado señor Mauricio Ortega Berríos, por la demandante doña Lorena Elizabeth Cataldo Muñoz, interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de treinta de junio del año en curso, dictada por la Jueza titular del 2° Juzgado de Letras de Vallenar, señora Kerima Schichaschwili Carvajal, que en lo sustancial, hizo lugar parcialmente, sin costas, a la demanda interpuesta, en contra de la Ilustre Municipalidad de Alto del Carmen, representada por la señora Carmen Antonia Bou Bou, declarando que entre las partes existió una relación laboral desde el día 11 de octubre de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2020 y condenó a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía por todo el período trabajado y al pago de \$160.826.- por concepto de feriado proporcional, rechazando en todo lo demás la demanda interpuesta.

Invoca al efecto como causal principal de nulidad la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, señala como normas infringidas el artículo 159 N°2 en relación con el artículo 177 del Código del Trabajo y los artículos 454 N°1 inciso 2°, 168 y 161, y el artículo 73 en relación con el artículo 67 del mismo cuerpo legal; y conjuntamente, alega nuevamente la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por la infracción del artículo 162 en relación con los artículos 1° y 58 inciso 1°, todos del mismo Código y de los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3.500.

El día 02 de septiembre pasado, se procedió a la vista del recurso, compareciendo por la parte recurrente, la señora abogada doña Josseline Aguilar Guerrero y en contra el arbitrio, la letrada doña Fernanda Simón Ibarbe, quedando la causa en estudio, y posteriormente en acuerdo.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que cabe tener presente que el recurso de nulidad tiene por objeto, según sea la causal que se invoca, asegurar el respeto de las garantías y derechos fundamentales o conseguir sentencias ajustadas a derecho, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del

REEXKQBLX



Trabajo. Dicho arbitrio es de derecho estricto, pues sólo procede por las causales expresamente autorizadas por la ley, lo que determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores e impone al recurrente la obligación de señalar en forma precisa los fundamentos de la causal que invoca.

**SEGUNDO:** Que, igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

**TERCERO:** Que el recurrente invoca como hipótesis principal de invalidación, la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación al artículo 159 N°2 en relación con el artículo 177 del Código del Trabajo y los artículos 454 N°1 inciso 2°, 168 y 161, y el artículo 73 en relación con el artículo 67 del mismo cuerpo legal.

Indica que existen diversas hipótesis para efectos de entender el término del contrato de trabajo, entre estas se encuentra la hipótesis del artículo 159 N°2 del Código del Trabajo relativa a la renuncia del trabajador. A su vez, el artículo 177 de mismo código señala los requisitos que ha de cumplir la renuncia del trabajador, cual es que esta conste por escrito, sea firmada por el trabajador y que además dicha firma sea ratificada por un ministro de fe. A lo anterior, se añade el plazo de 30 días que establece el artículo 159 N°2, pero aquello es más discutido doctrinariamente y hoy no se le considera un requisito validante de la renuncia.

Sostiene que las formalidades que ha de cumplir la renuncia del trabajador poseen un sustento jurídico que busca la protección del trabajador



ante el desequilibrio de poder en las relaciones que conlleva con su empleador. Agrega que la normativa laboral se fundamenta en su carácter protector y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que impide que cualquier renuncia de derechos que efectúe el trabajador sea válida si no se cumple con las formalidades legales.

Señala que la infracción alegada es manifiesta al ignorar los principios y artículos citados y en cuanto al modo en que dicha infracción influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, sostiene que la sentencia ignora y falla en contra de texto legal expreso que establece los requisitos de cualquier renuncia que se presente conforme el artículo 159 N° 2 y 177 del Código del Trabajo, lo que consta por cuanto realiza una interpretación impropia de la normativa en los considerandos Décimo sexto hasta el Vigésimo primero.

Expresa que el fallo declara que la relación laboral se extendió desde el 11 de octubre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, producto de la renuncia voluntaria de la actora según el considerando Vigésimo primero, donde se manifiesta la primera infracción de ley denunciada, pues dicha renuncia no cumplió con todas las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, al no constar por escrito, no fue firmada por la actora y además dicha firma debe ser ratificada por un ministro de fe.

Refiere que, en razón al principio de irrenunciabilidad, malamente pueden aplicarse las argumentaciones vertidas, para rechazar la nulidad del despido respecto de la renuncia, la cual es una sanción al empleador negligente respecto del pago previsional, en cambio, las formalidades de la renuncia versan sobre los derechos del trabajador que se cautelan en atención al desequilibrio entre las partes. Por ello, la nulidad y la renuncia como causal de término y sus formalidades no versan sobre el mismo objeto, pues la primera es una sanción al empleador y la segunda un derecho o garantía de protección del trabajador.

Estima que existe una infracción del “onus probandi” y del principio in dubio pro operario, pues el empleador ha opuesto la renuncia para denegar el despido injustificado, pero dicha renuncia le es inoponible a su representada, ya que no cumple con los requisitos legales, cita en apoyo a su argumento, sentencia de la Excma. Corte Suprema en causa Rol 6.079-2018, “López con Municipalidad de La Estrella” de fecha 29 de enero de



2019 y causa ” Rol 14.594-2017 “Castillo con Comunidad Edificio Atenas”, de fecha 26 de octubre de 2017.

Por los motivos expuestos, afirma que existe contravención formal de ley, al fallar en contra del artículo 177 del Código del Trabajo y una infracción de falsa aplicación de ley al disponer como causal de término, la renuncia, en circunstancias que no puede operar la hipótesis del artículo 159 N°2 del mismo cuerpo legal.

Conjuntamente observa una infracción al artículo 451 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, como contravención formal, pues en los juicios de despido corresponde al empleador acreditar las circunstancias del artículo 162 del Código del Trabajo para validar el término de la relación laboral y que era de su cargo acreditar la existencia de una relación laboral y desvirtuar la hipótesis de contratación del artículo 4° de la Ley 18.883, pero que en ningún caso le correspondía acreditar la circunstancia del despido, ya que aquello correspondía al empleador.

Sostiene que las infracciones de los artículos 161 y 168 del Código del Trabajo son derivativas de las infracciones antes señaladas, por cuanto correspondía calificar el despido del actor como injustificado, debiendo dar lugar a las indemnizaciones por años de servicio y aviso previo.

Discrepa de las argumentaciones enunciadas en los motivos Décimo quinto a Vigésimo primero y que replica para efectos de conceder como causal de término la renuncia de la actora, pues cualquier interpretación y calificación que se efectúe respecto de los hechos que se acreditan en el juicio, deben ser analizados conforme al principio de primacía de la realidad y su génesis en el principio protector, citando fallo de la Excma. Corte Suprema, causa Rol N°35.737-2017, “Flores con Ilustre Municipalidad de Vaparaíso”.

Añade que existen otros argumentos relativos a la improcedencia de aplicar la línea argumentativa del considerando Vigésimo primero, que trata con mayor profundidad en la causal conjunta del recurso, solicitando se tengan como parte integrante de la presente causal en todo aquello que sea pertinente.

Menciona que el caso tiene particularidades que hacen difícil su resolución, pero que su línea argumentativa es la correcta a aplicar, por cuanto reflejan el contenido real y la acertada interpretación de las normas



infringidas, pues es un imperativo de justicia que no existan diferencias arbitrarias entre trabajadores y en particular, su representada, para hacer exigible sus derechos y reclamar las indemnizaciones y prestaciones que se le adeuden.

Solicita finalmente que se anule parcialmente la sentencia recaída en esta causa, y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, acogiendo en todas sus partes la demanda, declarando que el despido es injustificado por cuanto la renuncia carece de los requisitos formales, que además, es nulo y se dé cabida a las indemnizaciones y recargos legales pertinentes.

**CUARTO:** Que, el recurrente plantea como causal conjunta de invalidación, la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación al artículo 162 del Código del Trabajo y a los artículos 1° y 58 inciso 1° del mismo Código y de los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3.500.

Señala que conforme los artículos 58 inciso 1° del Código del Trabajo y 17 y 19 del Decreto Ley 3.500, es obligación del empleador retener y pagar las cotizaciones previsionales del trabajador, por lo que, el no pago de cotizaciones trae aparejado un detrimento al trabajador que el legislador ha tratado de evitar estableciendo una serie de sanciones al empleador que incumple, como lo es la nulidad de despido establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo inciso 5° y 7° que transcribe.

En cuanto a la forma como la causa influye en lo dispositivo del fallo en relación a las infracciones señaladas, refiere que, de no haberse cometido las infracciones denunciadas, el tribunal hubiera concluido necesariamente que era procedente declarar la nulidad del despido, establecer las sanciones que aquella conlleva y ordenar al empleador al pago de las cotizaciones que adeuda.

Agrega que la sentencia infringió las normas citadas precedentemente en el considerando Vigésimo primero, lo que se concreta por una errada interpretación que realiza el sentenciador respecto a la institución de la nulidad del despido y la naturaleza que reviste la sentencia de autos. En efecto, al ser la sentencia de naturaleza declarativa, sus efectos se deben verificar desde el inicio hasta el término de la relación contractual, por lo que malamente puede afirmarse que la relación contractual en un inicio fue a honorarios siendo que se reconoce expresamente que ésta siempre fue una relación de carácter laboral, por lo que la Municipalidad debió pagar las

cotizaciones de seguridad social de la actora e informar en tiempo y forma, respecto del pago de las mismas en la forma que prevé el artículo 162 del Código del Trabajo y en caso de no hacerlo, incurre en las sanciones que dicho artículo establece, citando jurisprudencia al efecto y cuyos considerandos transcribe.

Señala que la sentencia razona en base a la presunción de legalidad de los actos de los órganos de la administración del Estado, y que, en vista de dicha consideración, se encuentra fuera de la hipótesis del artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que no sería posible aplicar la sanción de nulidad del despido, de lo cual discrepa y reitera fallo de la Excma. Corte Suprema en causa N° 35.737-2017 citada en el capítulo principal de nulidad.

Afirma que su interpretación del artículo 162 del Código del Trabajo, cuando la sentencia ha declarado la relación laboral, es la correcta, válida y concordante con la normativa laboral y los principios fundantes del Derecho del Trabajo tales como el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la primacía de la realidad y el principio protector del trabajador. Una interpretación distinta, implicaría dejar al trabajador en la situación que el legislador previó al introducir la ley 19.631, esto es, un estado de precariedad de éste por el incumplimiento del empleador para efectuar los pagos previsionales y la consecuente elusión de responsabilidad legal de éste. Reitera que basta la mora previsional del empleador para que sea procedente la aplicación de la sanción de nulidad, pues no requiere de otro requisito.

Expresa que este tipo de contrataciones debe analizarse en torno a la Teoría de la Desviación del Poder, es decir, cuando en la aplicación que se realiza respecto de cierta normativa en favor de una función pública o de un funcionario público, se ha hecho una aplicación torcida respecto del espíritu que se buscaba. En el caso concreto, cualquier tipo de prohibición de contratar bajo el amparo del Código del Trabajo son impedimentos que se imponen al órgano administrativo, pero ello es inoponible al prestador o persona natural que contrata con el organismo, si los parámetros de contratación se ajustan a la normativa del artículo 7° del Código del Trabajo, por tanto se aplica la normativa laboral para efectos de sancionar dicha desviación, sin importar la condición formal que afectó a las partes.

Concluye que la sentencia infringe el artículo 162 del Código del Trabajo, por cuanto es una obligación del empleador pagar las cotizaciones de seguridad social del trabajador y si este pago no se verifica, concurre la hipótesis condenatoria del inciso 5° y 7° de dicho precepto, existiendo luego, una infracción en la sentencia, por errónea interpretación de ley, pues acota su aplicación a hipótesis de hecho que no contempla, cual es la circunstancia de la retención y no pago del empleador y la presunción de legalidad que le beneficia.

Respecto a la infracción de las otras disposiciones, indica que aquello fue tratado en la causal principal, por lo que da por expresamente reproducido lo mencionado para la presente causal.

Concluye que la sentencia ha incurrido en el motivo absoluto de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, al rechazar parcialmente la demanda de autos, privándola de sus legítimos derechos que como trabajadora le correspondían y solicita se anule parcialmente la sentencia recaída en esta causa en todo aquello que sea pertinente y se dicte una de reemplazo que declare que el despido no solo es injustificado, sino que también nulo.

Finaliza reiterando sus pretensiones y que acogiendo las causales de nulidad planteadas en forma conjunta, se acoja en su totalidad la demanda interpuesta por doña Lorena Cataldo Muñoz en contra de la Ilustre Municipalidad de Alto del Carmen, esto es: se declare que la renuncia es ineficaz y que por tanto hubo un despido injustificado, concediéndose las indemnizaciones y prestaciones pertinentes, correspondientes a las de aviso previo por el monto de \$1.501.644.-; de años de servicio por \$6.006.576.- que equivalen a los 4 años de servicios, recargo legal por \$ 3.003.288.- y ordenando el pago de las cotizaciones de salud por todo el período y; se enmiende la sentencia señalando, además, que el despido es nulo, aplicando en consecuencia la sanción del inciso 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, todo lo anterior aplicando los reajustes e intereses pertinentes; con costas.

**QUINTO:** Que en cuanto al motivo principal de invalidación, del artículo 477 del Código del Trabajo, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y se hace consistir en un yerro a lo dispuesto en los artículos 159





Nº2 en relación con el artículo 177 del Código del Trabajo y los artículo 454 Nº1 inciso 2º, 168 y 161 y el artículo 73 en relación con el artículo 67 del mismo cuerpo legal; debe establecerse que esta causal, supone la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, el juicio de derecho contenido en la sentencia desde que tiene por objeto consignar fallos ajustados a la ley, restringiéndose, como se ve, exclusivamente al error legal.

En efecto, resulta útil explicitar que la causal del artículo 477 del Código Laboral concierne en forma privativa a la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, al juicio de derecho contenido en la sentencia, tarea que implica un examen de lo resuelto en la sentencia con la ley que regula el caso y la referida causal opera sobre diversas conjeturas, a saber:

a) Contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento;

b) Falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja de aplicar una ley no obstante que es llamada a resolver el asunto;

c) Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista y,

d) Interpretación y aplicación errónea, puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella.

**SEXTO:** Que en la especie, se advierte que el recurrente fundamenta la causal de nulidad principal, en la infracción a las siguientes normas del Código del Trabajo:

-Artículo 159 Nº2 relativa a que el contrato de trabajo terminará, entre otros, en los siguientes casos: Nº2 Renuncia del trabajador.

-Artículo 177 relativo a que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

-Artículo 454 Nº1 inciso 2º relativo a que en la audiencia de juicio se aplicarán, entre otras, la regla 1º que establece que la audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal,





comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado y que, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”

Que además denuncia como infringidos del Código del Trabajo, los artículos 168 y 161 expresando que su inobservancia es derivativo de la infracción a las normas anteriormente citadas y los artículos 73 y 67 son citados por el recurrente pero no analizados en su libelo.

**SEPTIMO:** Que se ha establecido como hechos de la causa, en los considerados Décimo sexto a Vigésimo primero por la sentenciadora, que no existió despido injustificado de parte de la I. Municipalidad de Alto del Carmen a la actora quien a la sazón lideraba el equipo de la OPD en la Corporación edilicia, dicha conclusión emana de diversos elementos probatorios que analiza y que le permitieron arribar a la conclusión que la empleadora la consideraba parte de su personal con proyección de contrato, hasta el 24 de mayo 2021; por esta razón rechaza la demanda de despido injustificado y estima que fue la actora la que dejó de presentarse al trabajo haciendo devolución de su computador portátil y retirándose del grupo de WhatsApp.

Al ser un hecho de la causa, inamovible para esta Corte, no es posible revisar el ámbito de los hechos establecidos en la instancia, al ser fruto de la percepción directa que tuvo la sentenciadora de la prueba rendida por las partes, en la audiencia de juicio oral.

En efecto resulta importante establecer que es en el Considerando décimo quinto del fallo de 30 de junio de este año, la sentenciadora declara la existencia de la relación laboral, por lo cual no es posible exigir que antes de la dictación de dicha sentencia, fuere exigible que la renuncia de la demandante debiera cumplir aquellas formalidades propias del artículo 177 en relación al artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, toda vez que a la fecha del término de su relación con la empleadora, estaba sujeta a un contrato a Honorarios, celebrado al amparo del artículo 4 del Estatuto administrativo municipal, por lo que mal pudiera exigirse con efecto retroactivo las exigencias de dichas normas.

Tampoco se divisa infracción al artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, desde que según se ha expresado es un hecho inamovible de la causa que no existió despido injustificado por parte de la empleadora.

Así las cosas, dichas normas no han sido vulneradas en la sentencia que se revisa y ésta ha dado correcta aplicación en los considerandos cuestionados a la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal, en cuanto a reconocer la relación laboral en aquellos contratos a honorarios de los servidores públicos que cumplen con los elementos propios de la relación laboral, estableciendo un matiz en orden a que se requiere que se declare por sentencia judicial que se trata de una relación laboral, con la limitación que no procede aplicar la sanción de la nulidad de despido por no pago de las cotizaciones previsionales, y ello en atención al mismo fundamento, cual es, la buena fe, la legalidad que el artículo 4 de la Ley 18.883 otorga a los contratos a honorarios celebrados con las Municipalidades en el cumplimiento de sus fines.

Dable es manifestar que esta Corte comparte los razonamientos de la sentenciadora en los considerandos décimo quinto al vigésimo primero y no advierte infracción a las normas citadas por la recurrente, por lo cual la causal así propuesta será desestimada.

**OCTAVO:** Que respecto de la causal de nulidad planteada conjuntamente contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación a los incisos quinto y séptimo del artículo 162 que dispone que para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo y que, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

**NOVENO:** Que al respecto y en relación a la nulidad de despido para funcionarios municipales contratados bajo la modalidad de honorarios, la



jurisprudencia ha resuelto: “...En ese contexto, resulta útil expresar que la materia objeto de la litis ya fue conocida por esta Corte según dan cuenta sentencias dictadas en las causas roles números 4.1500-2017; 37.339-2017; 36.601-2017 y últimamente en los Roles 28.229-2018, 4.440-2019 y N° 32.749-2018, entre otras, en las que se unificó la jurisprudencia en el sentido que, tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con 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 punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó 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.

Sexto: Que, en otra línea argumentativa, 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, 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.”(Fallo CS causa rol 22.911 de fecha 18 de marzo 2021)

Que, en efecto la sentencia que reconoce la existencia de la relación laboral tiene carácter declarativo y que, por ende, por regla general procede aplicar la nulidad del despido al no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la relación, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado o por Municipalidades, concurre un elemento que permite diferenciar la aplicación de la referida sanción, cual es que ellos se suscribieron al amparo de un estatuto legal predeterminado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran en la hipótesis de quien elude sus obligaciones laborales y previsionales, debiendo en consecuencia ser excluidos de la sanción ( voto minoritario fallo CS Rol 35.737 de 18.12.2017).



**DECIMO:** Así las cosas, es necesario considerar que la Jueza a quo en el Considerando Vigésimo primero, tras realizar un análisis de la prueba en los considerandos anteriores, dando razones suficientes de por qué arriba a la conclusión de los hechos invocados y acreditados en el juicio declara: “...permiten arribar a la convicción que fue decisión unilateral de la señora Cataldo separarse de sus labores, lo que impide acoger la teoría de la ocurrencia de un despido, considerando que lo realmente acontecido fue una renuncia voluntaria por parte de la actora, lo que no conduce al pago de las indemnizaciones que por esta acción se demandan, ni permite la aplicación de la sanción de nulidad del despido, todas instituciones que tienen como base la existencia de una decisión unilateral del empleador en orden a desvincular al trabajador de sus labores”.

De tal modo que, analizada la sentencia, en cuanto al reproche efectuado por la demandante en su recurso, en cuanto infracción al artículo 162 del Código del Trabajo, éste no se aprecia, pues como estableció como hecho de la causa, que no existió de parte de la empleadora una decisión unilateral de poner término al contrato de trabajo con la actora, mal puede sancionarse con la nulidad de despido a la empleadora. Ello en consonancia al criterio adoptado por la Excma. Corte Suprema, al tratarse de una funcionaria contratada a honorarios al amparo del artículo 4 de la Ley 18.883 y declarada la existencia de la relación laboral por la sentencia judicial, por lo que no procede sancionar con la nulidad de despido, máxime si la Administración del Estado carece de la posibilidad de convalidar el despido, razones que llevan a rechazar la causal de nulidad propuesta en forma conjunta a la principal.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por el abogado señor Mauricio Ortega Berríos, por la demandante doña Lorena Elizabeth Cataldo Muñoz, en contra de la sentencia definitiva de treinta de junio del año en curso, dictada por la Jueza titular del 2° Juzgado de Letras de Vallenar, señora Kerima Schichaschwili Carvajal, la que por consiguiente, **no es nula**.

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redactó la abogada integrante doña Verónica Ximena Álvarez Muñoz.



**RUC N° 21-4-0316117-6**

**R.I.T. N° O-1-2021.**

**Rol Corte N° 90-2021 (Laboral-Cobranza).**

En Copiapó, cuatro de octubre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.





REEXKQBL YX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministro Suplente Rodrigo Miguel Cid M., Fiscal Judicial Carlos Hermann Meneses C. y Abogada Integrante Veronica Alvarez M. Copiapo, cuatro de octubre de dos mil veintiuno.

En Copiapo, a cuatro de octubre de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

