

Ancud, trece de marzo de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que ha comparecido doña Marcela Fuentes Moreno, abogada en representación de don **Miguel Ruiz Jaramillo**, docente, domiciliados en calle Las Américas 694, Ancud, e interpone demanda por despido indirecto, nulidad de despido, cobro de prestaciones laborales y daño moral, en contra de **Corporación Municipal de Ancud para la educación, salud y atención al menor**, representada legalmente por don Jorge Uribe Gallardo y don Onorino Ojeda Mansilla, ambos con domicilio en calle Yerbas Buenas N° 915, Ancud, y don Carlos Gómez Miranda en su calidad de Presidente de la Corporación.

Funda la demanda en los siguientes hechos: Se desempeñó como docente directivo, prestando servicios para la Corporación demandada, desde el 06 de marzo de 2015 hasta la fecha en la que manifestó su intención de poner término al contrato de trabajo referido. Su labor la ejecutó en el establecimiento Liceo Domingo Espiñeira Riesco, ocupando el cargo de Director. Su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$2.397.570.

El 2 de agosto de 2019, puso término al contrato de trabajo celebrado con la demandada mediante carta enviada con copia a la Inspección del Trabajo respectiva por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Al efecto comunicó en la misiva *No haber cumplido el empleador CORPORACION MUNICIPAL DE ANCUD, PARA LA EDUCACION, SALUD Y ATENCION AL MENOR, con las obligaciones de orden previsional que la legislación laboral le imponen.*

Es así como a la fecha se mantienen impagas cotizaciones previsionales conforme al detalle que señalo:

1. *Cotizaciones previsionales AFP. Se ha efectuado descuentos mensualmente, lo que aparece reflejado en mis liquidaciones de*



FVXEXWMPMF

remuneraciones. Lo anterior con el propósito de destinarlas al pago de cotizaciones previsionales en AFP correspondiente, sin embargo a la fecha se mantienen impagos al menos los siguientes periodos:

- a. Año 2015: Meses de junio, julio, agosto noviembre, diciembre.
- b. Año 2016: Meses de febrero, marzo, abril, mayo, agosto, septiembre, octubre.
- c. Año 2017: Meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, noviembre
- d. Año 2018: Marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre.
- e. Año 2019: Enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio.

2. Cotizaciones salud: Se han efectuado descuentos por concepto de Salud, con el propósito de ser destinados a la ISAPRE MÁS VIDA y luego ISAPRE NUEVA MAS VIDA, sin embargo a la fecha se mantienen impagos al menos, los siguientes periodos:

- a. Año 2015: Meses de junio, julio, agosto noviembre, diciembre.
- b. Año 2016: Meses de febrero, marzo, abril, mayo, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre.
- c. Año 2017: Meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, noviembre.
- d. Año 2018: Marzo, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre.
- e. Año 2019: Enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio.

Cabe señalar que el no pago oportuno de los montos señalados me ha traído una serie de consecuencias, en particular he perdido el derecho a hacer uso de mis excedentes, en los términos convenidos con la ISAPRE.

3. Adicionalmente en su calidad de empleador, usted descontó mensualmente, montos de mis liquidaciones de remuneraciones para ser destinados al pago de créditos contraídos con Caja de Compensación LA ARAUCANA y COOPEUCH, montos que no han sido enterados en tiempo, y



FVXEXWMPMF

forma.

4. *Así también y siguiendo con sus incumplimientos previsionales, no ha enterado en tiempo y forma cotizaciones por concepto de Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, por los periodos que a continuación se detallan:*

1- Deuda mutua de seguridad CCHC en los siguientes periodos

- a) 2015 meses de abril, junio, agosto, septiembre y noviembre.*
- b) 2016 meses de febrero, marzo, agosto, septiembre, noviembre y diciembre.*
- c) 2017 meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre.*
- d) 2018 meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.*
- e) 2019 meses de enero y febrero.*

Es del caso señalar que con fecha 10 de julio del presente año, y teniendo presente los graves incumplimientos laborales de su parte, solicité permiso sin goce de remuneración, a lo que usted en calidad de empleador me responde, con fecha 29 de julio, dejando constancia que se me exige que antes del 30 de noviembre del presente año renuncie al empleo o manifieste mi continuidad en el mismo, lo que claramente constituye una situación discriminatoria y de amedrentamiento, puesto que a otros trabajadores no se les ha exigido esta manifestación, la que resulta absolutamente improcedente.

Estima que estos hechos se comprenden dentro de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, al tenor de lo dispuesto en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Continua señalando que estos incumplimientos graves lo llevaron a buscar nuevas alternativas laborales, generando con ello una grave afectación a su estabilidad familiar, ya que decidió postular a otros cargos de Director, proceso que fue largo y agotador, y que generó una serie de gastos a su grupo familiar, por todo lo que implica, particularmente los viajes para participar de



entrevistas. Finalmente, a fines de julio de 2019 fue seleccionado como Director del Establecimiento Educacional Escuela Los Nogales de Renaico, lo que significó tener que separarse de su familia para trasladarse a la ciudad de Angol, generando una grave afectación tanto familiar como económica, ya que ha tenido que incurrir en gastos de arriendo.

Precisa que sus hijos estudian en Ancud y es por ello y por el trabajo de su cónyuge, quien también presta servicios en calidad de administrativa para la Corporación demandada, que su familia se vio obligada a disgregarse, para no afectar aún más a sus hijos que están en etapa escolar, particularmente a su hija mayor, quien a la fecha cursa cuarto medio, y enfrenta un panorama absolutamente incierto ya que por los gastos ocasionados por los traslados, y su permanencia en Angol, les dificulta saber si podrán afrontar los gastos que naturalmente implica la educación superior, situación que se agrava al no poder acceder a préstamos en las entidades antes señaladas, por figurar en Coopeuch y Caja Compensación La Araucana con morosidad. Lo anterior le ha ocasionado una grave afectación, en términos emocionales, daño que debe ser reparado.

Invoca los artículos 58, 160, 162, 171 del Código laboral, 31 bis, 71 del DFL 1 de 1996.

Pide se declare justificado el auto despido y se condene a la demandada al pago de indemnización por años de servicios, por un total de \$11.987.850; indemnización sustitutiva del aviso previo, por un total de \$2.397.570; recargo del 50% ascendente a \$5.993.925; remuneración por el periodo comprendido entre los meses de agosto de 2019 y diciembre de 2019, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 32 bis del Estatuto Docente por el monto de \$11.987.850; remuneración correspondiente a los meses de enero y febrero por aplicación del artículo 41 bis del Estatuto de los Profesionales de la Educación, por el total de \$4.795.140; cotizaciones de seguridad social; las remuneraciones devengadas



FVXEXWMPMF

desde el despido hasta la convalidación del mismo e indemnización por daño moral ascendente a \$6.000.000, todo con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que, el demandado en la oportunidad respectiva, contesta la demanda y en lo medular rechaza todo el sustrato fáctico expuesto en la demanda, y en lo específico, refiere que la remuneración correcta asciende a \$1.350.670, ya que el artículo 172 del Código del Trabajo establece que no se deben considerar las asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una vez al año.

Luego discurre sobre la improcedencia de aplicar el Código del Trabajo, ya que al tratarse de un profesional de la educación de establecimientos municipalizados, debe aplicarse el Estatuto Docente, artículo 71 que prescribe *“Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto y supletoriamente por las del código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.*

Así, teniendo presente que el artículo siguiente, esto es, el artículo 72 del Estatuto Docente refiere al *Término de la relación laboral de los profesionales de la educación*, se desprende y así unánimemente ha sido resuelto, que en cuanto a las causales, efectos e indemnizaciones ocasionadas por la no renovación de un contrato de trabajo como ocurrió con el demandante, no resulta procedente aplicar el Código del Trabajo.

Invoca jurisprudencia. Y al respecto sostiene que al estar reguladas las causales de terminación para docentes municipales, no corresponde hacer aplicación supletoria del Código del Trabajo. El Estatuto Docente contiene una regulación extensa no sólo de las causales de terminación contractual, sino que también las diversas modalidades de contratación, existiendo una gran cantidad de normas referentes a la carrera funcionaria.

Aduce la Ley N^o 21.152 del 25 de abril de 2019, que establece la posibilidad de que en determinadas circunstancias un docente con contratos a



plazo fijo o a contrata, pueda obtener la titularidad. Es decir, si el legislador entendiérase que por aplicación del artículo 159 del Código del Trabajo, la relación ya se transformó en indefinida, obviamente no habría sido necesario dictar dicha ley.

No procede hacer interpretación extensiva de normas sancionatorias contenidas en los artículos 162 y 171 del Código del Trabajo.

Refiere que la causal invocada de auto despido del artículo 160 N^o 7 del Código del Trabajo no es aplicable para los docentes del sector municipal, pues el artículo 72 de dicho estatuto regula las modalidades en que se puede terminar una vinculación entre un Docente y una Corporación Municipal o Municipalidad.

También cuestiona el reclamo de cotizaciones, toda vez que están pagadas, pero también, porque el actor no tiene legitimación activa para demandarlas, toda vez que ello corresponde a las Instituciones de Seguridad Social que están obligadas a hacerlo teniendo los trabajadores sólo la acción de reclamación contenida en el artículo 4 de la Ley 17.322.

Solicita el rechazo de la demanda, y en subsidio, condenarlo sobre la base de la remuneración precisada, con costas.

Tercero: Que, en el desarrollo de la audiencia preparatoria, fracasó la instancia de conciliación, se fijaron los puntos de la controversia, consistentes en 1.- contrato que liga al demandante y demandado. Naturaleza, tipo de contrato, estipulaciones. Fecha de inicio y fecha de término del contrato de trabajo. Sobre el término, hechos y circunstancias. 2.- Efectividad de quedar sujeto supletoriamente el contrato de trabajo anterior a la normas del Código del Trabajo. Alcances de esta sujeción supletaria para el caso. 3.- En la asertiva del punto 2, efectividad que se siguieron las formalidades para la terminación del contrato de trabajo. 4.- Siempre en la asertiva del punto 2, efectividad que se hayan incumplido gravemente las obligaciones contraídas en el contrato por parte del empleador. 5.- Estado de pago de



las cotizaciones previsionales del ex trabajador a la época de la terminación del contrato de trabajo. Consecuencias del eventual estado impago de dichas cotizaciones en caso de acreditarse los puntos 2, 3 y 4 de los hechos controvertidos. 6.- Procedencia de indemnizar daños morales en la especie, que hayan sido causados por los incumplimientos graves del contrato que se alegan. Montos y evaluación. 7.- Efectividad de que el ex empleador deba pagar al trabajador remuneraciones de agosto a diciembre de 2019 y enero y febrero que se alegan por los montos demandados. 8.- Remuneraciones para fines indemnizatorios.

Cuarto: Que, a la luz de la interlocutoria de prueba, las partes rindieron la siguientes probanzas.

La demandante incorporó la siguiente instrumental:

- 1.- Contrato de Trabajo suscrito por las partes, de fecha 06 de marzo de 2015.
- 2.- Liquidaciones de remuneración extendidas por el demandado, de los meses de marzo de 2015 a julio de 2019.
- 3.- Certificado de Previred periodos marzo 2015 a julio 2019, emitido con fecha 27 de julio de 2019.
- 4.- Solicitud de información del estado de los créditos Coopeuch y Araucana, dirigida a la Corporación Municipal de Ancud, efectuada por el demandante con fecha 06 de agosto de 2019.
- 5.- Copia Carta de Aviso Inspección Trabajo, de fecha 02 de agosto de 2019 y correspondiente comprobante de admisión de Correos de Chile.
- 6.- Resolución de Permiso de fecha 27-09-2019, Resolución 1745.
- 7.- Certificado de Previred marzo 2015 a julio 2019 que acredita los periodos de cotizaciones no pagados, emitidos con fecha 02 de octubre de 2019.
- 8.- Certificado histórico de cotizaciones AFP CAPITAL, emitido con fecha 26-11-2019.
- 9.- Certificado de Afiliación AFP de fecha 26-11-2019.



- 10.- Certificado de periodos no cotizados AFP CAPITAL de fecha 26-11-2019.
- 11.- Liquidación de remuneraciones I. Municipalidad de Renaico del demandado, de agosto, septiembre y octubre de 2019.
12. Decreto Nombramiento I. Municipalidad Renaico, fecha ingreso a funciones 01 de agosto de 2019.
- 13.- Resumen Cuatrimestre 05/2019 a 08/2019, AFP Capital.
- 14.- Certificado de cotizaciones Isapre Nueva Más vida de fecha 26-11-2019.
- 15.- DNP Nueva Mas Vida, de fecha 19-07-2017.
- 16.- Declaración y pago atrasado, de fecha 23-05-2018 ISAPRE NUEVA MÁS VIDA.
- 17.- Respuesta reclamo excedente de cotizaciones de fecha 19-10-2017 NUEVA MAS VIDA.
- 18.- Carta dirigida a jefe de finanzas, Onorino Ojeda, de fecha 10-10-2018.
- 19.- Declaración y pago atrasada, de fecha 15-11-2018 ISAPRE NUEVA MAS VIDA.
- 20.- Declaración y pago atrasada, de fecha 12-04-2019 ISAPRE NUEVA MAS VIDA.
- 21.-Declaración y pago atrasada, de fecha 27-09-2019 ISAPRE NUEVA MAS VIDA.
- 22.- Solicitud de Recuperación de Clave, 05-11-2019.
- 23.- Mail Mineduc cierre de Registro de Consejos Escolares y Fichas de Proyecto, 19-08- 2019.
- 24.- Mail Mineduc Certificado de avance Septiembre, de fecha 26-09-2019.
- 25.- Mail Mineduc Orientaciones y Actas de Formatos de Proceso de Validación de Estudios, de fecha 13-09-2019.
- 26.- Resolución de fecha 25-09-2019, que ordena pago de cuotas crédito de CCAF La Araucana.



FVXEXWMPMF

27.- Resolución de la Corporación de fecha 13-09-2019, ordena pago de cuotas COOPEUCH.

También provocó la confesional de la contraria y para tal efecto compareció don Jorge Uribe Gallardo, secretario general de la corporación municipal, quien explica que don Miguel fue director de liceo hasta agosto de 2019, e ingresó por concurso público en el año 2015; el cargo dura 5 años. El monto de remuneración no lo sabe, pero se acercaba a los \$2.000.000. Explica que la corporación tiene deuda histórica de las cotizaciones previsionales; los descuentos que aparecen en las liquidaciones son nominales pero no se pagan porque no hay dinero, precisa que la demandada no se queda con el dinero porque no lo retiene efectivamente. Respecto al entero en la caja de compensación o en Coopeuch, se han celebrado convenios de pago con esas instituciones.

Rindió el testimonio de don Walter Millán Castro y don Onorino Ojeda Mansilla, Raúl Barría Salgado y Esteban Urra Maldonado, administrativo, director de finanzas, administrativo y agente caja compensación, respectivamente.

El primero refiere que es encargado de pago en el área de educación, existe deuda previsional de todos los funcionarios por problemas financieros. Sabe que el demandante fue porque encontró mejor oportunidad laboral. El segundo deponente manifestó que le corresponde firmar los egresos de pago, el departamento de remuneración elabora las planillas de pago y él firma los cheques para pagar a las instituciones que correspondan. La situación financiera de la Corporación es crítica. Cuando el demandante presentó la carta, a él debió dar instrucciones para organizar el pago de las cotizaciones. Afirma que el actor le planteó la problemática con el uso de excedentes en materia de salud. El tercer testigo expresó que es el encargado de remuneración, cuando área de finanzas da el visto bueno, remuneración cursa el monto total a pagar; sabe que el demandante pidió permiso sin goce de sueldo. Al primer semestre de 2019, existía deuda extensa con el trabajador. El monto que debía pagar a caja de compensación se retenía mensualmente de la remuneración del actor. Reconoce que trabajador requirió el pago de sus cotizaciones y se hicieron para periodos



FVXEXWMPMF

determinadoslo que fue autorizado por jefe de finanzas. Y el último testigo refirió que la Corporación ha celebrado convenios de pago respecto de las deudas del area de educacion desde el año 2016. Para la Caja el deduor es la Corporación pero los trabajadores al día de hoy tienen bloqueados los créditos. También instó por la exhibición documental lo que se cumplió respecto de convenios de pago años 2018 y 2019 con Caja Compensación La Araucana; convenio desempeño celebrado en tre las partes periodo 2015 a 2019; contrato de trabajo.

Por último incorporó la información obtenida a través de oficios dirigidos a Caja compensacion La Aracauna, AFP Capital, Mineduc e Isapre Nueva Mas Vida.

Quinto: Por su parte la demandada produjo los siguientes elementos de convicción:

Documental, liquidaciones remuneraciones de enero a julio de 2019; contrato trabajo de 6 de marzo de 2015; resolución N° 1745; carta de fecha 10 de julio de 2019 y carta autodespido de 2 de agosto de 2019.

Compareció el actor a declarar y señaló en estrados que en marzo de 2015 por concurso público fue nombrado director de liceo, su contrato era de plazo máximo de 5 años, se regía por estatuto docente.

Provocó el testimonio de Onorino Ojeda Mansilla, y se reproduce misma declaración anotada más arriba.

Por último, incorpora lo informado por Municipio de Renaico.

Sexto: Que, la médula del conflicto radica en determinar si corresponde aplicar la normativa del estatuto laboral, o por el contrario, solo el estatuto especial, esto es, ley 19.070.

El artículo 71 dispone que *los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.*



El párrafo VII del estatuto especial, denominado Término de la relación laboral de los profesionales de la educación contiene una vasta normativa sobre dicha materia, lo que se centra principalmente en el artículo 72 que señala en lo pertinente que *los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales: a) por renuncia voluntaria; b) por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones que corresponda. En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la respectiva Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor; c) por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, tales como la no concurrencia del docente a sus labores en forma reiterada, impuntualidades reiteradas del docente, incumplimiento de sus obligaciones docentes conforme a los planes y programas de estudio que debe impartir, abandono injustificado del aula o delegación de su trabajo profesional en otras personas. Se entenderá por no concurrencia en forma reiterada la inasistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes; d) por término del periodo por el cual se efectuó el contrato; e) por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes; f) por fallecimiento; g) por aplicación del inciso séptimo del artículo 70; h) por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la ley 18.883. Se entenderá por salud incompatible, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad; i) por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente; j) por supresión de las horas que sirvan*



FVXEXWMPMF

en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley; k) por acogerse a la renuncia anticipada conforme a lo establecido en inciso final del artículo 70; l) por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7 bis de esta ley, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley.

Séptimo: Recordar que la acción deducida por el actor es la consagrada en el artículo 171 del Código del Trabajo, llamada por la doctrina despido indirecto, mediante la cual imputó a su empleador haber incurrido en la causal de terminación del contrato de trabajo del numeral 7 del artículo 160 del citado código, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Entonces confrontando ambas normas, la señalada precedentemente y el artículo 72, necesario es traer a colación el artículo 1 del estatuto laboral. En efecto, dicha norma estatuye en su inciso segundo que las normas del código laboral no se aplicará a determinados funcionarios o trabajadores, entre ellos a los de la administración del Estado, siempre que ellos se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

A continuación, en su inciso tercero el artículo 1 establece la aplicación de las normas laborales a aquellos trabajadores (de la administración del Estado) respecto de las materias que no estén tratadas o reguladas en sus propios estatutos.

Octavo: De esta forma, y no habiendo discusión que el trabajador está sujeto al denominado estatuto docente, si se atiende comprensivamente a las normas contenidas en los artículos 72 a 77 de la Ley 19.070, no se advierte que regule o contenga el despido indirecto. Tal como lo ha sostenido la Corte Suprema en recurso de unificación rol 941-2018, *la aplicación supletoria de un cuerpo normativo, en la especie el Código del Trabajo, no debe tener por objeto complementar aspectos secundarios o de mera reglamentación, pero sí corresponde darle aplicación frente a una situación sustantiva importante, una verdadera institución jurídica laboral, regulada en dicho código.*



Noveno: A mayor abundamiento, si bien el artículo 72 de la mentada ley contiene causales de término de la relación laboral, no comprende hipótesis que permitan al trabajador decidir poner término a su contrato, aun cuando se pueda verificar situaciones complejas y graves atribuidas al empleador. De aceptarse la no aplicación del estatuto laboral, se aceptaría la transgresión de normas contractuales, legales o constitucionales, y en definitiva mantener al trabajador bajo esa situación sin derecho a reclamar tutela judicial efectiva.

Por lo demás, el mismo artículo 71 del estatuto docente permite aplicar supletoriamente el texto laboral, lo que guarda coherencia con el artículo 1 de este último compendio legal.

Décimo: Zanjada la controversia jurídica, debemos volver sobre lo que dispone el artículo 171 en relación al numeral 7 del artículo 160 del código laboral.

En síntesis, el trabajador ha achacado a su empleador el no pago de las cotizaciones de seguridad social en periodos determinados y el no pago de créditos a caja de compensación La Araucana y Coopecuh, en circunstancias que las cuotas fueron descontadas de sus remuneraciones.

Undécimo: Bajo esta imputación y analizando los elementos de convicción conforme las reglas de la sana crítica, este tribunal ha adquirido convicción sobre los siguientes hechos:

a.- las cotizaciones de salud del demandante respecto de las remuneraciones de los meses de junio a septiembre, noviembre y diciembre, todos del año 2015; de febrero, marzo, agosto, septiembre, octubre, todos del año 2016; de junio a octubre de 2017; y de marzo de 2018, fueron pagadas extemporáneamente en la Isapre Mas Vida.

De las planillas de declaración y pago y los comprobantes de pago se observa claramente que ellas fueron pagadas el 23 de mayo de 2018.

b.- las cotizaciones de salud del demandante respecto de las remuneraciones de los meses de junio a octubre de 2018 y enero, febrero, marzo, mayo, junio y julio de 2019, fueron pagadas extemporáneamente en la Isapre Mas Vida.



En efecto, los documentos incorporados por el actor consistentes en las planillas de declaración y pago cotizaciones de salud a isapres y los comprobantes de recepción de cotizaciones, dan cuenta que los periodos indicados del año 2018 fueron pagados el 15 de noviembre de 2018 y las referidas al año 2019 fueron satisfechas el 12 de abril de 2019 y 27 de septiembre de 2019.

c.- Lo anterior permite concluir que a la fecha del auto despido, esto es, 2 de agosto de 2019, aquellas cotizaciones fueron descontadas de las remuneraciones del actor, conforme da cuenta las distintas liquidaciones de sueldo incorporadas en el juicio.

d.- las cotizaciones previsionales de Miguel Ruiz Jaramillo en la AFP Capital no están pagadas respecto de los periodos contenidos en la misiva de despido.

Apoyan esta conclusión el certificado emitido por la administradora de fondos de pensiones el 26 de noviembre de 2019 y el certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por Previred el 2 de octubre de 2019.

e.- Lo anterior permite concluir que a la fecha del auto despido, esto es, 2 de agosto de 2019, aquellas cotizaciones fueron descontadas de las remuneraciones del actor, conforme da cuenta las distintas liquidaciones de sueldo incorporadas en el juicio.

Las decisiones precedentes también cobran fuerza en la confesional provocada por el actor, en cuanto el representante de la corporación municipal, reconoció la deuda previsional (deuda histórica) explicando que si bien se hizo la deducción de las remuneraciones estas nunca ingresaron al patrimonio del empleador, ya que no contaban con ese dinero, solo fue un descuento nominal. Misma idea repitieron los testigos, funcionarios de la demandada.

f.- la institución demandada no pagó oportunamente los créditos contraídos por el actor con la caja de compensación de La Araucana y con Coopeuch.

Esta conclusión deviene de la facultad ejercida por el tribunal conforme lo previsto en el artículo 453 N° 1 inciso sexto, por cuanto la demandada no cuestionó ni negó en su contestación tal imputación.



Sin embargo, abonando la afirmación anterior, la declaración del testigo Esteban Urra, quien en su calidad de agente de la caja de compensación la Araucana, refirió el no pago por parte de la Corporación de los créditos contraídos por los trabajadores del área de la educación, desde el año 2016, aun cuando señaló que el 2017 y en diciembre de 2019, la Corporación celebró convenios de pago (incorporados también a juicio), lo que actualmente se cumple a cabalidad.

También apoyan la conclusión del juzgador, las distintas liquidaciones de sueldo en las que se observa que se hicieron las retenciones correspondientes a las cuotas del crédito contraído por el demandante y las resoluciones N° 2051 y 2182, de fecha 13 de septiembre de 2019 y 25 de septiembre de 2019, respectivamente, emitidas por la Corporación demandada.

Duodécimo: Como colofón, ha quedado suficientemente acreditado que las cotizaciones no fueron enteradas en las instituciones respectivas y las cuotas de crédito en Coopeuch y caja de compensación, pese haberse practicado los descuentos pertinentes de sus remuneraciones.

Entonces resta determinar si esta circunstancia que el actor le imputa al empleador y que se ha tenido por cierta, constituye o no incumplimiento tan grave que autorice a un trabajador para poner término a su contrato de trabajo. La respuesta a la pregunta formulada fluye en términos positivos. El hecho de no pagar cotizaciones de seguridad social habiéndolas descontado, implica incumplimiento grave que priva al trabajador de recibir su remuneración íntegra y además de marginarlo de una adecuada protección social afectando el monto de su futura y potencial pensión.

Misma respuesta aparece respecto de las cuotas del crédito, ya que el trabajador al adquirir los créditos empeñó su confianza en orden a satisfacer los pagos mensuales, encomendado la efectividad del pago a su empleador conforme los descuentos que este debía hacer de sus remuneraciones, tal como lo autoriza el artículo 58 del Código del Trabajo.



Décimo tercero: Lo anterior constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, configurándose la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código Laboral.

Así las cosas, su decisión de poner término al contrato de trabajo está ajustada a derecho y hace procedente el pago de las indemnizaciones que exige.

Décimo cuarto: En lo concerniente a la acción de nulidad, del mismo modo, concurren en la especie los presupuestos fácticos que permiten aplicar la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5° , 6° y 7° , del Código del Trabajo, toda vez que el demandado al término del contrato adeudaba cotizaciones de seguridad social del trabajador, tal como se ha reflexionado en la consideración undécima.

Décimo quinto: Que de este modo, habiendo sido objeto de la discusión, corresponde asentar la remuneración sobre la cual deberán supeditarse las prestaciones que se dirán en lo dispositivo del fallo, pero previo a ello, necesario es resaltar la precariedad en la alegación de la demandada en este tema, ya que solo manifiesta que debe atenderse al monto de \$1.350.670, sin entregar ningún insumo fáctico o normativo para atender su posición.

Hecha la precisión, considerando lo estatuido en el artículo 172 del Código del Trabajo y el mérito de las liquidaciones de sueldo incorporadas y exhibidas, se determina como última remuneración la suma de \$2.397.570.

En este punto también resulta relevante asentar el periodo en que se mantuvo el vínculo laboral entre las partes. De acuerdo a las declaraciones escuchadas en juicio y el mérito del contrato de trabajo y misiva de auto despido, dicho vínculo se extendió desde el 6 de marzo de 2015 al 2 de agosto de 2019.

Décimo sexto: El actor ha reclamado también las remuneraciones de los meses de agosto a diciembre de 2019 y los meses de enero y febrero (no indica año). En relación a los periodos de agosto a diciembre de 2019, serán rechazados considerando especialmente la resolución N° 1745 de 29 de julio de 2019 suscrita por el Secretario general de la Corporación Municipal que autorizó a Miguel Ruiz Jaramillo permiso sin goce de remuneraciones a contar del 1 de



agosto de 2019 al 31 de diciembre de 2019, decisión que recayó sobre la solicitud por escrito planteada por el demandante el 10 de julio de 2019.

Respecto de los meses de enero y febrero, asumiendo conforme cronología fáctica, que se refieren al año 2020, también serán rechazados por razones netamente normativas, por cuanto el artículo 41 bis del estatuto docente refiere *que los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal;* y ha quedado asentado que a dicho periodo la relación laboral ya había fenecido por decisión del trabajador al provocar su despido.

Décimo séptimo: Misma suerte (de rechazo) correrá para el daño moral demandado. Este perjuicio lo centró el actor en la misma hipótesis fáctica del incumplimiento achacado al demandado, lo que ya ha sido acogido y provocado en definitiva el pago de las indemnizaciones legales y la sanción prevista en el artículo 162 del texto laboral. Además, señaló que debió cambiar de domicilio, lejos de su familia, y ningún medio de prueba aportó para observar esta situación, ni tampoco, siquiera tímidamente, para determinar la cuantía de lo que reclama.

Décimo octavo: Considerando las reflexiones precedentes, en cuanto a acoger algunas pretensiones del actor y rechazar otras, cada parte soportará sus costas.

Por estas consideraciones y teniendo, además, presente lo dispuesto en la ley 19.070; artículos 1, 2, 5, 41, 58, 160, 162, 171, 456, del Código del Trabajo, SE RESUELVE:

I.- Se acoge la demanda interpuesta por don Miguel Ruiz Jaramillo en contra de la Corporación municipal de Ancud para la educación, salud y atención al menor y se declara que el despido indirecto del demandante es justificado, condenándose a la demandada a pagar las siguientes indemnizaciones:



a.- La suma de \$2.397.570, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b.- La suma de \$11.987.850, por concepto de indemnización por cinco (5) años de servicios, según lo prescrito en los artículos 163 y 171 del Estatuto Laboral.

c.- La suma de \$5.993.925, equivalente al cincuenta por ciento de la indemnización por años de servicios señalada en la letra anterior, atendido lo dispuesto en el artículo 171 del citado Código.

II.- Se acoge la demanda, además, en cuanto se declara la nulidad del despido -devenido en indirecto- y, por consiguiente, se condena a la demandada a pagar las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el periodo comprendido entre la fecha del despido (2 de agosto de 2019) y la de su convalidación.

III.- Que se rechaza la demanda, en lo demás pedido.

IV.- Que las prestaciones ordenadas pagar devengarán los reajustes e intereses que contemplan los artículos 63 ó 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado totalmente vencida.

Firme y ejecutoriado el presente fallo, dispóngase las comunicaciones a las instituciones de seguridad social pertinentes, conforme lo prevé el artículo 461 y dese cumplimiento estricto al artículo 462, ambos del Código del Trabajo.

Dentro de los 10 días de estar ejecutoriado el fallo, la parte interesada deberá retirar los documentos puesto a disposición del tribunal, si así no lo hace se procederá a su destrucción.

Notifíquese a las partes a través de sus apoderados, a través de sus respectivos correos electrónicos, tal como se autorizó en audiencia de juicio.

Rit- O-27-2019

Ruc 19-4-0218872-6



Sentencia dictada por doña ISABEL VELASQUEZ ROJAS, Juez Titular
del Juzgado de Letras de Ancud.



FVXEXWMPMF

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>