

Jevp.
C.A. de Valparaíso.

Valparaíso, cinco de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que, en estos autos RUC 19-4-0227900-4, RIT T-24-2019, caratulados “De la Fuente con Ilustre Municipalidad de San Esteban”, han comparecido en autos, por el demandante, Carlos de la Fuente Ormeño, los abogados Jaime Jaramillo Chahuán y Matías Serey Guerra y, por la parte demandada, la Ilustre Municipalidad de San Esteban, el abogado Mauricio Carrasco Montenegro. Ambas partes dedujeron recursos de nulidad en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes, causa rol C 241-2021, en la cual con fecha veintiuno de abril de 2021, se resolvió “...se acoge la demanda interpuesta de despido injustificado, solicitando que se haga lugar al arbitrio interpuesto y esta Corte anule el fallo impugnado, rechazando la demanda así deducida.

II.- Que se acoge la demanda deducida por Carlos Alexis De La Fuente Ormeño, contra la Ilustre Municipalidad de San Esteban, sólo en cuanto se condena a estas cantidades de dinero:

a) Por concepto de feriado legal y proporcional, la suma de \$1.407.667.- (un millón cuatrocientos siete mil seiscientos sesenta y siete pesos).

b) Por concepto de indemnización por daño moral, la suma de \$10.000.000.- (diez millones de pesos).

III.- Que dichas sumas se reajustarán y generarán intereses en la forma que dispone el artículo 63 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechazan las acciones de cobro de prestaciones laborales, cobro de cotizaciones previsionales, lucro cesante y nulidad del despido, así



como la acción subsidiaria de despido indirecto injustificado, indebido e improcedente.

V.- Que cada parte pagará sus costas.”

Los apoderados del demandante solicitaron que se declare nula la sentencia citada en aquella parte que acoge la excepción de caducidad, rechaza la acción de tutela laboral con ocasión del despido indirecto, rechaza el cobro de prestaciones laborales demandadas, así como las acciones de nulidad del despido, cobro de cotizaciones previsionales, indemnización por lucro cesante, indemnización por años de servicio, sustitutiva del aviso previo y aquella indemnización del artículo 34 letra I de la ley N°19.070, así como la acción subsidiaria del despido indirecto, en su caso, acogiendo entonces las demás acciones ejercidas de forma principal o subsidiarias, dictando la sentencia de reemplazo que corresponda, o bien, proceda la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso de la forma en que mejor determine, todo lo anterior con expresa condenación en costas para la contraria.

A su turno, el apoderado del demandado pidió que se acoja el recurso, se anule la sentencia recurrida y se dicte la sentencia de reemplazo correspondiente, en la que se declare que se rechaza la demanda de indemnización del daño moral, todo sin perjuicio de la facultad conferida por el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, determinándose sus consecuencias por la Iltma. Corte al hacer uso de dicha facultad, con costas del recurso.

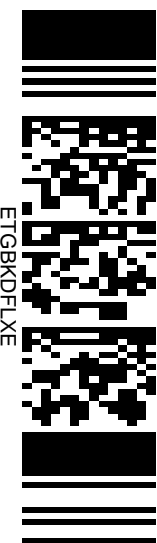
Y TENIENDO PRESENTE:

1° Que, el recurso de nulidad, por su naturaleza, es de derecho estricto. Representa una vía impugnativa extraordinaria de resoluciones judiciales que debe ajustarse rigurosamente a la normativa que lo gobierna, por lo que su procedencia está limitada, en primer término, por la naturaleza de las



resoluciones impugnables, en segundo lugar, por las causales que lo hacen procedente y que están expresamente establecidas en la ley; y, finalmente, por las condiciones que debe cumplir el libelo de su formalización, en especial, la necesidad de fundamentación, de contener peticiones concretas y el expreso señalamiento de la forma en que se interponen sus causales si son varias las invocadas, todo lo cual está destinado a fijar el alcance de la competencia entregada al tribunal superior.

2° Que, conforme lo ya expresado, las dos partes de este juicio intentaron sendos recursos de nulidad, parciales, contra el fallo de instancia. Inclusive, la parte actora, separó su propio reclamo no solo en causales, algunas incompatibles entre sí, como se dirá, sino además en capítulos temáticos. Ahora bien, el recurso de nulidad en tanto dirigido contra el procedimiento mismo, puede ser parcial, sin duda alguna, pues así lo dispone expresamente el artículo 477 inciso segundo, del Código del Trabajo. Cuando el reclamo pretende la invalidación parcial únicamente de la sentencia, como es aquí el caso de lo solicitado por ambas partes, la cuestión es discutible porque el Código no se refiere a la nulidad parcial del fallo. Sin embargo, la posibilidad se impone, porque las sentencias pueden contener –y de hecho la de autos contiene- diversas declaraciones, capítulos de razonamiento y de decisión distintos, y a veces independientes entre sí, de suerte tal que la razonabilidad excluye la idea de que, a todo evento, y contra la petición de las propias partes, deba anularse la sentencia completa, cuando el vicio afecta solo a alguna o algunas de sus menciones.



3° Que, en consecuencia, habrá de analizarse una a una las pretensiones de ambas partes, comenzando por el primer recurso interpuesto, que es el de la demandada.

4° Que, en cuanto al recurso de nulidad intentado por la parte demandada, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 474, 478 letra b) y siguientes, del Código del Trabajo, que recurre respecto de la sentencia dictada en aquella parte que condenó a su representada a resarcir un supuesto daño moral al actor, por entender que esa determinación es contradictoria con la de rechazar la acción de tutela por caducidad. Efectivamente, se trata de decisiones contradictorias, pues sin perjuicio de lo que corresponda decir acerca de la caducidad de la acción de tutela, en atención a lo solicitado por la parte demandante en su propio recurso, lo cierto es que las decisiones del juez de la instancia, a estos respectos, son contradictorias. No es jurídicamente correcto declarar caducada la acción de tutela, rechazándola, y luego analizar sus supuestos para concluir en definitiva que, en base a ellos, existió perjuicio moral indemnizable. Conforme a su primera decisión, el juez yerra al estudiar el fondo de lo alegado respecto de la tutela, constituido precisamente por aquellos hostigamientos y persecuciones que se denuncian, y que luego el fallo da por ciertos, para conceder la indemnización del daño extra patrimonial.

5° Que, para la resolución del asunto controvertido debemos tener presente que para que existan decisiones contradictorias es necesario que las resoluciones contenidas en la



sentencia sean incompatibles entre sí, de manera que no sea posible cumplirlas, porque se contradicen o no se pueden obedecer simultáneamente ambas, a causa de que el incumplimiento de una se opone a la otra, situación que se verifica en la sentencia recurrida, debiendo acogerse, en lo correspondiente a esta parte, el recurso presentado.

6° Que, a mayor abundamiento, el principio de no contradicción nos dice que una persona o cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo, o sea, el tribunal no puede aseverar algo y luego desvirtuarlo, porque solamente una de las dos afirmaciones es verdadera. El sentenciador transgrede este principio, ya que en su fallo expresa que no puede entrar a conocer los hechos expuestos en la demanda como vulneradores de derechos fundamentales, por haber caducado la acción, pero a continuación, condena a la demandada a indemnizar el daño moral por los mismos hechos que, según señala, no puede conocer. Así pues, el recurso de la parte demandada debe acogerse en lo que toca a la resolución de la petición de daño moral y analizarse esa solicitud nuevamente en fallo de reemplazo, una vez decidido lo que corresponda respecto de la tutela y de la pertinencia y prueba del daño moral que, en su caso, quepa estudiar.

7° Que, en cuanto al recurso de nulidad presentado por la demandante, conforme lo dispuesto en el artículo 477 y siguientes del Código del Trabajo, su primer capítulo señala que la sentencia definitiva causa agravio a su parte en cuanto acogió la excepción de caducidad opuesta por la parte contraria

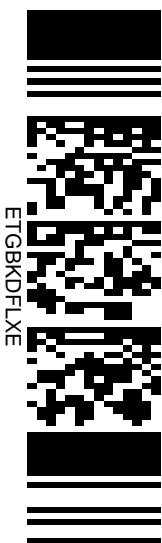


respecto de su acción de tutela, lo que en su concepto se decidió con infracción de ley. Particularmente, en lo que nos interesa, se citan como vulnerados los artículos 168 y 489 del Código Laboral, que disponen que el plazo de sesenta días, que es el de caducidad para el reclamo, se cuenta “desde la separación”. Ahora bien, “la separación” es un término que no puede referirse al solo hecho material de no seguir trabajando, sino al momento en que jurídicamente la relación laboral, o en este caso funcionaria, deje de existir. En el caso sub-lite, la demandante pretende que eso ocurrió con su “autodespido”, y la demandada, con la notificación del decreto alcaldicio que impuso la medida disciplinaria de destitución. En verdad, ni una ni otra fecha son la de separación.

8° Que, en efecto, el autodespido o despido indirecto procede en los contratos de trabajo en general, precisamente porque como contrapartida, y de otro lado, existe el despido. Es decir, el trabajador puede forzar la terminación del contrato invocando causales que, por lo común, están reguladas para que las invoque el empleador, y que éste, más allá de su posterior y eventual juzgamiento sobre su pertinencia y por ende de su justificación, puede libremente invocar y con ello terminar sin más la relación laboral, aun arriesgando pagar indemnizaciones y recargos. En este caso al estar ante una relación estatutaria regulada por el Estatuto Docente, resulta aplicable el artículo 72, el cual indica las formas en que corresponde poner término a la relación laboral, entre las cuales no se incluye el autodespido, ya que, en atención a lo dispuesto en su artículo 36, que establece una relativa estabilidad funcionaria, se



requiere de un sumario previo para la aplicación de determinadas causales. En esta causa, el actor, fue nombrado previo concurso regulado expresamente, por lo que para ser desvinculado se requiere de un acto administrativo formal, susceptible de ser atacado de nulidad conforme lo disponen los artículos 53 y siguientes de la Ley 19.880, en caso de ser contrario a derecho, lo que incluye decir que sus fundamentos resulten ser falsos o aparentes, lo que no puede hacerse con una comunicación de despido laboral, por injustificado que éste sea. De ello se sigue que no está contemplado aquí un autodespido que pueda ser contrapeso de un posible despido laboral, que tampoco existe, y por ende que no cabe aplicar como norma supletoria el artículo 171 del Código del Trabajo. El resguardo que sí queda a salvo para el trabajador es la acción de tutela laboral, como ya ampliamente se ha fallado, inclusive respecto de todo el sector público. Más aún; inclusive si el autodespido se permitiera en sede de Estatuto Docente y todavía respecto de un cargo como el de Jefe del Departamento de Educación Municipal, que no se asume por simple contrato sino por nombramiento reglado, dicho autodespido de todos modos no podría proceder cuando ya el empleador ha manifestado su voluntad de desvincular al docente por una causal legal –destitución- mediante un acto administrativo formal que es cierto que causa ejecutoria, y que por ende solo otorga como opción la vía del recurso y no la de la renuncia, o la del autodespido. Siquiera a ese respecto, la decisión ya adoptada de la autoridad enerva cualquier pretensión de hacer concluir la relación



estatutaria de una manera distinta, por parte del trabajador.

9° Que, lo anterior podría llevar a suponer que, entonces, la separación se produjo, sin más, con la notificación del Decreto Alcaldicio N°3029, que decretó de destitución, como lo quiere la demandada, pero ello no es así. Que ese decreto cause ejecutoria no significa que esté ejecutoriado. Lo que significa es que, elimina la opción de terminar el vínculo de otra manera, e impide al trabajador seguir ejerciendo materialmente sus funciones, pero realmente no ha dejado aún de ser funcionario, y no dejará de serlo sino hasta que se dicte la resolución que recaiga en su recurso, o hasta que transcurra el plazo sin deducirlo. De otro modo se debería concluir que, acogida una reconsideración, se vuelve a contratar –o a nombrar- al funcionario, ahora simple particular, y ello no es así. La reconsideración acogida tampoco es nulidad: el decreto de destitución no es anulado, aunque sí queda sin efecto, pero por una nueva y mejor consideración de mérito, no de validez. Ello, de nuevo, revela que la separación, jurídicamente hablando, no se había producido antes de dictarse la resolución que falla la reconsideración. No es que se invalide la separación y se retrotraigan las cosas a un estado previo, sino que, simplemente, que se vuelve a considerar el caso y la sanción, (tal como lo indica el término mismo, reconsideración), y se adopta otra decisión sustitutoria de la primera. Así pues, la separación se produjo en esta causa cuando se dictó el Decreto Alcaldicio N°3319, que rechazó la reconsideración, y ello aconteció el 23 de agosto de 2019, lo que significa que la acción de



tutela se interpuso en tiempo, y la caducidad, por ende, debió ser rechazada.

10° Que, entonces, la tesis de la demandante infringe los artículos 51 y 57 de la Ley 19.880, porque no le da ningún efecto a la ejecutoria que esas normas disponen respecto del decreto de destitución, pretendiendo que esa resolución no es sino un acto trámite al que no le da entonces ningún valor para ser cumplido, con lo cual no se comprende qué sentido pueda tener el artículo 57 citado, que precisamente se refiere a la interposición de recursos administrativos que no obstan a ese cumplimiento y, por ende, de manera necesaria, está estableciendo que causan ejecutoria las resoluciones que –precisamente- no están firmes. A su turno, la tesis del demandado, adoptada por el fallo de instancia, infringe el artículo 489 del Código del Trabajo, que exige, para computar el plazo a que se refiere, que la separación (esto es, para la especie, la definitiva desvinculación funcionaria) esté firme, y no simplemente que cause ejecutoria la resolución que la dispone. Resulta ello evidente si se repara en que, además, carece de sentido suponer que un plazo para reclamar judicialmente de un despido –en este caso desvinculación funcionaria- por estimarlo infractor de garantías- empiece a correr cuando aún no está firme esa decisión desde que la misma ley concede recursos internos, que se han ejercido y no se han resuelto. Mientras no haya certeza de la separación, no hay razón para demandar judicialmente contra ella, y la certeza solo la da la calidad de ejecutoriada -no el causar ejecutoria de un acto reclamable y reclamado- de la resolución que la dispone.



11° Que, lo anterior determina que la primera causal alegada por la parte actora deba acogerse, y con ello ha de anularse la sentencia atacada, en cuanto estimó caducada la acción de tutela.

12° Que, la demandante, respecto de este mismo capítulo; es decir, la caducidad de la acción de tutela, invoca subsidiariamente la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, la que, por su misma naturaleza subsidiaria, y puesto que resultó acogida la alegación principal, no será analizada.

13° Que, el segundo capítulo de la nulidad pedida por el actor –denominada “CAPÍTULO II”, nombre que él mismo le asigna- se refiere al rechazo del cobro de remuneraciones que el trabajador estima se le adeudaban. A este respecto, la primera causal invocada es la de infracción de ley, contemplada en el artículo 477 del Estatuto Laboral, entendiéndose vulnerados los artículos 47, 48 y 54 de la Ley 19.070, al desechar la pretensión de pago de: a) asignación de experiencia, b) bonificación de reconocimiento profesional por título, c) bonificación de reconocimiento profesional por mención; y d) asignación de tramo de desarrollo profesional. En concepto del recurrente, siendo hechos pacíficos que el actor se desempeñaba como Director del Departamento de Educación Municipal, con una jornada de 44 horas semanales, teniendo la calidad de profesional de la educación, quedaba regulada su remuneración por la Ley 19.070 y, entonces, en virtud de los artículos que se estiman vulnerados, y sin necesidad de ninguna probanza adicional, le correspondían las



asignaciones y bonificaciones reclamadas, sin requerirse más prueba.

14° Que, sin embargo, la asignación de experiencia, que se dice corresponde a diez bienios y que se pagaba por menos, depende de los años de ejercicio de la docencia, como lo indica el artículo 48 de la Ley 19.070, y por ende debía probarse la antigüedad. El propio recurso admite que el reglamento de la ley especifica el procedimiento para la acreditación de los bienios. Los bonos de reconocimiento profesional y de mención exigen que se acredite ante el sostenedor el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos 2° a 7° de la Ley 20.158. Que, en cuanto a lo primero, no solo se refiere al título y a la duración en semestres de la carrera, sino también a las horas de clases que se hayan impartido en esa carrera (3.200 horas presenciales cuando menos), y en cuanto a la mención, exige que ella se acredite; la asignación de tramo de desarrollo profesional tiene un componente de experiencia, uno de progresión y uno fijo. Los dos primeros dependen de los años de antigüedad en la docencia, que es entonces un factor de hecho que debe probarse. En cuanto al componente fijo, que es soporte y condición de los otros dos, solo queda asegurado para los docentes de los tramos avanzado y experto. Todo, conforme lo prescribe el artículo 54 de la Ley 19.070. Ahora bien, lo que el fallo atacado reconoce es que el actor es profesional de la educación y que era Director del Departamento de Educación de la Municipalidad demandada. Para ser nombrado Director de Educación Municipal, es verdad, se requiere, en principio, estar reconocido cuando menos en el tramo profesional avanzado, pero



decimos que ello es solo en principio, porque el artículo 34 E del mismo Estatuto Docente permite que se nombre en ese cargo a otros profesionales no profesores, o excepcionalmente a docentes (se refiere, claro, a aquellos que no estén reconocidos en el tramo avanzado) con a lo menos seis años de experiencia.

15° Que, de todo lo anterior, resulta que hay una serie de circunstancias de hecho que determinan tanto la existencia del derecho a estos estipendios, como los montos que, en su caso, ellos puedan alcanzar. No decimos que todo eso no esté probado, en todo o en parte, porque éste no es un fallo de instancia, ni se puede entrar siquiera a determinar si está probado o no, porque la causal alegada no lo permite, dado que tal especificación fáctica y su valoración corresponde privativamente al tribunal que conoce del proceso, bajo sanción de vulnerar los principios elementales del juicio oral, particularmente, aquel relacionado con la inmediación, y que impide que otros juzgadores que no sean aquellos que han intervenido en el juicio hagan apreciación de las probanzas rendidas durante el mismo. Se ha invocado una causal exclusivamente de derecho: infracción de ley, conforme al artículo 477 del Código del Trabajo. Pero esa causal supone aceptar los hechos que el juzgador ha establecido y, en el caso de estas prestaciones, esos hechos, según lo dice el motivo undécimo de la sentencia del grado, consisten en que no se presentó prueba al respecto. Si eso no era efectivo, si se omitió analizar la prueba que se hubiese presentado sobre el particular, era otra la causal que debió invocar, pero no es posible pretender modificar ahora esa aseveración fáctica –falta de



presentación de prueba de los supuestos de existencia y cálculo de los beneficios impetrados- mediante una alegación que es exclusivamente jurídica. En suma, la nulidad de este capítulo, por esta primera causal, no puede prosperar.

16° Que, en subsidio, siempre respecto a esos estipendios que se reclaman, se invocan conjuntamente las causales del artículo 478 letra e), por haberse dictado la sentencia con omisión del requisito contemplado en el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, en cuanto a contener el análisis de toda la prueba rendida conjuntamente con la causal del artículo 477 del Código Laboral, por haber sido dictada la sentencia definitiva con infracción de ley que ha influido, sustancialmente, en lo dispositivo del fallo. Lo anterior, en relación al 478 letra e) del Código del Trabajo, se fundamenta en una alegación consistente en que, a todo evento, las prestaciones a que nos hemos referido le fueron pagadas regularmente al actor, salvo en los últimos meses, con lo cual se habría producido una modificación tácita del contrato. Al respecto, expresa que la sentencia impugnada no contiene el análisis de toda la prueba rendida ya que para determinar el monto de la remuneración no se tuvo en consideración las trece liquidaciones de remuneraciones del trabajador - en 2019, desde enero a julio y en 2018, desde junio a noviembre -, así como tampoco analizó los certificados de cotizaciones previsionales contenidos en las respuestas a los oficios solicitados a las instituciones de previsión social. Con relación al artículo 477 del Código del Trabajo que interpone de forma conjunta con la causal invocada previamente, fundada en haberse



infringido las normas contenidas en el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo, inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, artículo 1545 del Código Civil y artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la República, debiendo considerarse que, en todo caso existe un derecho adquirido mediante una cláusula tácita para el trabajador.

17° Que, por otra parte, si bien es de cargo del recurrente señalar, de manera específica, la forma de interposición de las causales que invoca en su recurso, esto es, si lo hace conjunta o subsidiariamente, en la especie, al ser deducidas las dos causales en forma conjunta, hay un claro error en esa formulación.

18° En efecto, el propósito de la causal del artículo 478 letra e), es modificar los hechos fijados en el fallo por existir en la sentencia una falta de análisis de la prueba incorporada; esto se opone a la causal del artículo 477, sobre infracción de ley, la cual está llamada a verificar que el derecho sea correctamente observado en función del caso concreto, de modo que su proposición supone como premisa fundamental la aceptación de los hechos, tal y como vienen sentados por el juzgador en el fallo.

De este modo, las dos causales no pueden coexistir en un planteamiento común, ya que mientras una apunta a la correcta determinación de los hechos, la otra se preocupa del derecho bien aplicado. Invocadas al unísono -ergo- no pueden sobrevivir. Por este motivo, estas causales deben ser interpuestas en forma subsidiaria una de la otra.

Por las razones expresadas, al estar presentadas las causales en forma conjunta el



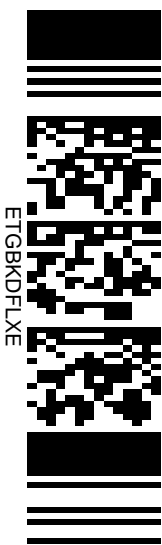
recurso interpuesto no puede prosperar y será rechazado.

19° Que, el segundo problema de las alegaciones conjuntas es que confunden el efecto de un contrato consensual, como lo es el contrato de trabajo (que por lo mismo puede dar lugar al establecimiento de cláusulas tácitas), con un nombramiento formal, jurídicamente regulado por el derecho público estatutario, como lo es la designación en el cargo de jefe de un Departamento de Administración de Educación Municipal, regido al respecto por los artículos 34-D y 34-F de la ley 19.070, que expresamente regulan un nombramiento previo concurso, no un contrato de trabajo, y luego la suscripción de un convenio público respecto de las metas a desarrollar, lo que tampoco constituye un contrato, ni menos uno de naturaleza consensual. En un caso tal, las remuneraciones, en cuanto a su monto y en cuanto a sus ítems, están reguladas por el derecho público, y el funcionario no tiene, ni puede tener, derecho a percibir ningún estipendio que sobrepase esos ítems y esos montos, y desde luego las partes no pueden, per se y mucho menos de modo tácito, meramente consensual, modificar esas remuneraciones. Tan claro es esto que, si por error se paga a un funcionario público cualquiera –también a los del sector municipal, también al director o jefe del DAEM- un estipendio distinto o mayor al que le corresponde, el efecto, muy lejos de ser el que se adquiriera un derecho a seguir percibiendo el exceso por modificación tácita del contrato, es el que surja la obligación de restituir. No cabe olvidar que, en derecho público, no hay más derechos que los que expresamente se

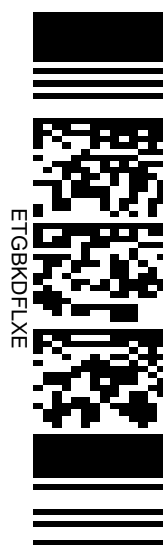


conceden por la ley. Se dirá, quizá, que el derecho laboral tampoco es, sin más, una rama del derecho privado, y es verdad, pero allí es el Código del Trabajo - aplicable en cambio aquí solo de forma supletoria - el que dispone que el contrato sea consensual, según lo prescribe en su artículo 9°. En este caso es imposible la aplicación supletoria de esa norma, desde que existe regla propia y expresa, que regula el nombramiento, previo concurso y por decreto, del jefe del Departamento de Educación Municipal. Es decir, un nombramiento formal, solemne, estatutario; no contractual y no consensual. En suma, pues, el capítulo de recurso del actor referido a los pagos de bonificaciones y asignaciones, será desechado.

20° Que, asimismo debe desecharse el siguiente capítulo de nulidad reclamado por la parte actora, referido al rechazo de la mal llamada “nulidad del despido” (en verdad, sanción de pago de remuneraciones post despido). Esta parte del reclamo se asila en la causal de infracción de ley, contemplada en el artículo 477 del Estatuto Laboral, entendiéndose vulnerados los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, pero más allá de si procede o no esa sanción cuando no se ha retenido ninguna suma porque no se han pagado las diferencias que sustentarían la cotizaciones que se echa en falta, y más allá de si un órgano público como el Municipio puede convalidar el despido pagando sumas que en su contestación estima no adeudar, mientras no haya sentencia firme que le obligue a hacerlo, hay un impedimento previo para el éxito de la



pretensión, y es el que este capítulo supone el éxito del anterior, porque si se reclama que no están pagadas todas las cotizaciones es porque se suponen devengadas las asignaciones y bonificaciones referidas en nuestro motivo décimo tercero. Es respecto de esos estipendios que el demandante reclama que también debían retenerse y enterarse cotizaciones sin que esto último se haya hecho. Pero ya vimos que esos rubros remuneratorios fueron desechados en la instancia y no se acogerá el recurso de nulidad respecto de tal rechazo, de forma que no se trata de un problema de interpretación o falta de aplicación de normas de derecho el que determinó el rechazo de la nulidad de despido, sino de un problema de hecho: el juez a quo no dio por establecida la existencia de la obligación devengada de pago de esa diferencias de remuneraciones, y por ende no dio por establecido el supuesto fáctico para la diferencia de cotizaciones respectiva. Esa conclusión, que ya se dijo fáctica y no jurídica, no puede impugnarse por medio de la causal de infracción de ley, ni tiene ninguna influencia en la decisión atacada el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus tres incisos mencionados ni en ningún otro, porque no se niega por el juez la existencia de la institución de las remuneraciones post despido, ni tampoco se dice que exista una interpretación jurídica que la haga inaplicable a la especie, sino que simplemente se dice que no consta que naciera aquí la obligación de enterar ese monto suplementario de cotizaciones, al no constar la obligación de pagar las remuneraciones de las que aquellas se derivarían.



21° Que, en consecuencia, **se acogerá** el recurso de nulidad parcial intentado por la parte demandada, y por ende se invalidará el fallo en todo cuanto se refiere a la indemnización por daño moral, cuyo estudio y resolución queda reservado para la sentencia de reemplazo, y se acogerá el recurso de nulidad parcial intentado por la demandante, solo en cuanto se invalidará la decisión y sus razonamientos previos, relativos al acogimiento de la excepción de caducidad y consecuente rechazo de la acción de tutela laboral y las indemnizaciones que en la misma se sustentan. Se mantendrá la validez de todo lo demás, en la sentencia atacada.

Redactada por la Ministra Suplente Sra. Ingrid Alvial Figueroa.

Rol N°Laboral-Cobranza-241-2021.

Valparaíso, cinco de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, acto seguido y sin nueva vista, se procede a dictar la sentencia de reemplazo:

Se reproducen los considerandos primero a sexto, ambos inclusive; séptimo hasta el numeral seis, con excepción de su último párrafo que se inicia “Por las consideraciones precedentes” y termina “...en lo resolutivo de este fallo”, que también se elimina; décimo; undécimo; duodécimo; décimo cuarto y décimo octavo de la sentencia invalidada, de fecha veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

Y TENIENDO ADEMÁS PRESENTE:



1° Que, en cuanto al plazo de caducidad de 60 días establecido en el inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo y en el inciso 2° del artículo 489 del mismo código, el demandado yerra al computar dicho plazo desde que se produjo la notificación del Decreto Alcaldicio N°3029, de fecha veintinueve de julio de dos mil diecinueve, que decretó la medida disciplinaria de destitución. Al respecto, debe tenerse en consideración que tal medida no se encontraba firme, por existir un recurso de reposición pendiente de resolución, por lo que, el referido decreto no corresponde al acto terminal del sumario administrativo llevado en contra del trabajador.

2° Que, la Contraloría General de la República, ha señalado en reiterada y constante jurisprudencia, que los efectos de la sanción impuesta por un sumario administrativo se producen solo desde la notificación del acto terminal de dicho sumario, especialmente cuando este se encuentra regulado en la ley N°18.883, ley en cuya virtud fue tramitada la investigación que determinó la destitución del demandante.

3° Que, habiéndose resuelto por la denunciada, mediante Decreto Alcaldicio N°3319, de fecha veinte de agosto de dos mil diecinueve, el recurso de reposición que se encontraba pendiente, este último decreto se constituye como el acto terminal del sumario administrativo seguido en contra del trabajador, el que fue notificado con fecha veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, por lo que la acción de tutela se interpuso dentro de plazo.



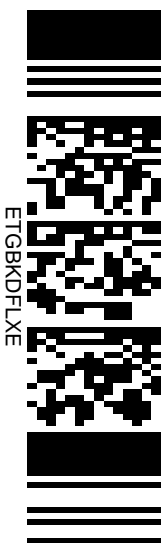
4° Que, en el mismo sentido ha resuelto la Excelentísima Corte Suprema en causa Rol N°50060-2016, de fecha seis de marzo de dos mil diecisiete, determinando que el acto administrativo terminal corresponde a aquel que se pronuncia respecto de aquella resolución que resuelve el recurso de reconsideración presentado y no aquella resolución que impone la multa administrativa.

5° Que, asimismo, en sentencia dictada por la Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol N°97731-2016, de fecha catorce de agosto de dos mil diecisiete, señaló que sólo nace a la vida del derecho el acto terminal del procedimiento administrativo, una vez que este se encuentra totalmente tramitado.

6° Que, conforme a lo anteriormente expresado, no se dará lugar a la excepción de caducidad presentada.

7° Que, respecto de la demanda de tutela laboral, la lectura del libelo permite advertir que se interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido indirecto, daño moral, cobro de prestaciones laborales y cotizaciones previsionales, lucro cesante y nulidad del despido, en contra de la Ilustre Municipalidad de San Esteban, en base a las reiteradas y graves vulneraciones a los derechos fundamentales y actos de acoso laboral, ejercidos en contra del demandante por la demandada, la Ilustre Municipalidad de San Esteban.

8° Que, el Sr. Carlos de la Fuente Ormeño se desempeñó en el cargo de Director del Departamento de Educación Municipal de la

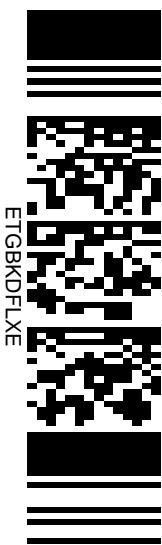


Ilustre Municipalidad de San Esteban, desde el 1 de diciembre de 2017, hasta el 16 de agosto de 2019, oportunidad en la que ejerció su derecho al despido indirecto. Fue nombrado en dicho cargo a través del sistema de Alta Dirección Pública. El periodo de nombramiento, según establece el artículo 34, letra F, inciso 4°, de la ley N°19.070, es por un periodo de 5 años, es decir, existía una relación laboral a plazo fijo. Durante la relación laboral el denunciante se encontró regido por la ley N°19.070 en virtud del cargo ejercido.

9° Que, durante la vigencia de la relación laboral, se siguieron un sin número de conductas de acoso laboral y vulneradoras de derechos fundamentales en contra de Carlos de la Fuente Ormeño, tanto por el Alcalde, René Mardones Valencia, actuando junto con el Director de Control y el Director de Finanzas de la Municipalidad. Tales hechos resultaron acreditados en el proceso seguido ante este tribunal reconocidos en la sentencia impugnada, según da cuenta el considerando séptimo de la misma sentencia.

10° Que, el despido que lesiona derechos fundamentales de los trabajadores es una categoría de exoneración ilícita, y debe entenderse por tal aquél que se basa o se motiva en una conducta del empleador que conculca o restringe de manera desmedida un derecho fundamental del trabajador de aquéllos preservados por la acción de tutela.

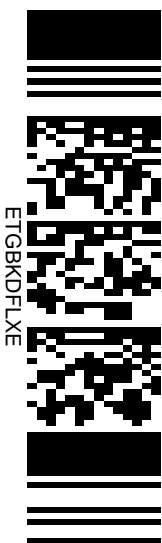
11° Que, conforme lo dispone el inciso 1° y 2° del artículo 489 del Código del Trabajo, es el trabajador quien tiene legitimación activa para



recabar la tutela de los derechos fundamentales vulnerados a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, cuando se hubiere producido con ocasión del despido, esto es, los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

12º Que, también, tratándose de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º del Código del Trabajo, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. El referido artículo 485 señala, además, en lo que interesa, que se entiende que los derechos y garantías a que se refiere resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

13º Que, los incisos 2º, 3º y 4º del artículo 2 del Estatuto Laboral, por su parte, prescriben, lo siguiente: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más



trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

14° Que, son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

15° Que, a mayor abundamiento, la Ley 20.501, sobre calidad y calidad de la educación, en su Artículo 8° bis, establece "*Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa.*

Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los profesionales de la educación. Al respecto los profesionales de la educación tendrán atribuciones para tomar medidas administrativas y disciplinarias para imponer el orden en la sala, pudiendo solicitar el retiro de alumnos; la citación del apoderado, y solicitar modificaciones al reglamento interno escolar que establezca sanciones al estudiante para propender al orden en el establecimiento".

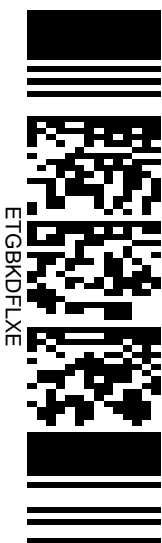
16° Que, el principio a la no discriminación laboral se considera por la doctrina laboral como un derecho subjetivo de carácter fundamental, y se entiende como la facultad que asiste a los trabajadores de no ser objeto de diferencias de trato no razonables o sin justificación objetiva. El



contenido del derecho a la no discriminación es, en estricto rigor, una prohibición, y consiste en la exclusión de cualquier trato en materia laboral que se funde en un criterio sospechoso o prohibido y que no tenga una justificación objetiva y razonable. También se define como la facultad del trabajador para exigir que no existan diferencias de trato negativas en el nacimiento, desarrollo y extinción de la relación laboral, que se funden en un criterio que sea considerado como prohibido. (Ugarte Cataldo, José Luis, El derecho a la no discriminación en el trabajo, Santiago, Chile, LegalPublishing, 2013, p.9-16)

17° Que, de acuerdo a lo expuesto en la sentencia, el demandante para acreditar la tutela laboral rindió la prueba que ha sido latamente referida en el motivo quinto del fallo dictado por el tribunal a quo, que esta Corte hace suyo recogiendo para esta sentencia de reemplazo, aquellas consideraciones. Dicha prueba, valorada conforme a las reglas de la sana crítica, en especial las declaraciones de las tres testigos que trabajaron con el actor en el Departamento de Educación Municipal, quienes presenciaron las circunstancias sobre las que depusieron y dieron pormenorizada razón de sus dichos, los que resultan coincidentes y que no fueron enervados por la prueba de la contraria, permiten arribar a las siguientes conclusiones:

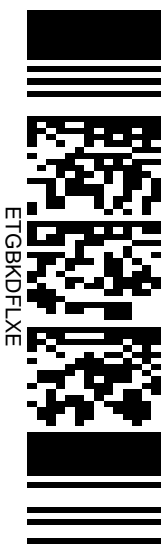
17.1) Que, una vez que el demandante comenzó a trabajar como Jefe del Departamento de Educación Municipal de la Ilustre Municipalidad de San Esteban, en diciembre de 2017, implementó una serie de reformas en favor del departamento, que permitieron un trabajo más eficiente.



17.2) Que, respecto del proceso de autorización de vacaciones de los docentes, el procedimiento utilizado en la Municipalidad de San Esteban, por años consistía en que se enviaba al Sr. Alcalde un memorándum solicitando autorización para hacer uso del feriado legal, con los nombres de los docentes y las fechas de cada feriado, quien las autorizaba simplemente poniendo su timbre y firma en el mismo documento, entendiéndose desde ahí que las vacaciones se encontraban concedidas. No obstante, al procederse de dicha manera para los meses de enero y febrero de 2019, el Jefe de Finanzas, Sr. Alejandro Reed, previa instrucción de parte del Alcalde, denunció al demandante y a otros funcionarios, por estar haciendo uso de feriado sin que previamente se expidiera un Decreto Alcaldicio. Dicha denuncia dio lugar a la instrucción de un sumario administrativo que culminó con la destitución del demandante de su cargo como Jefe del Departamento de Educación.

Al respecto, resulta relevante lo indicado en autos cuando, respecto a este punto, se señala que no se hace lugar al apercibimiento pedido por la demandante respecto de los documentos solicitados exhibir, consistentes en los expedientes de las investigaciones sumarias llevadas en contra de otros funcionarios con ocasión del uso de vacaciones sin previo decreto del Alcalde, puesto que se estima verosímil la explicación dada por el apoderado de la demandada, en cuanto a que tales antecedentes no existen. Sin embargo, de la misma aseveración se tendrá por acreditado que nadie más fue sancionado por tales hechos, sólo el demandante, a quien se le destituyó de su cargo por el mismo motivo.

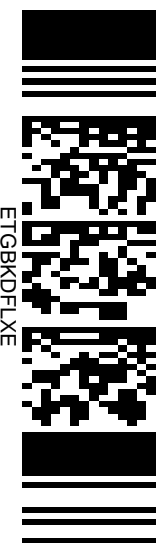
17.3) Lo anterior da cuenta que el despido mismo del actor fue producto de un acto claramente discriminatorio y antijurídico, desde que la forma en que se concedían los



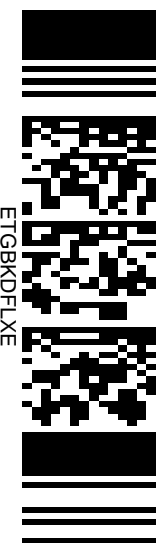
feriados en el Municipio, y en el Departamento de Educación en particular, era aquella que empleó el actor, mediante solicitud que fue visada por el Alcalde, y porque además otros funcionarios del departamento emplearon exactamente el mismo sistema y no merecieron reproche, ni menos desvinculación.

17.4) Que, producto de los hechos ocurridos, el demandante tuvo cambios notorios en su actitud, estaba decaído y frustrado porque no podía ejecutar sus proyectos. Además, luego de terminada su relación laboral con la demandada, producto de los hechos que se han tenido por acreditados, desarrolló un trastorno ansioso, daño a su autoestima, ideas suicidas y estrés postraumático, cuestión que se determinó a partir de la declaración del testigo Jorge Arturo Rojas Carvajal, quien apreció tales circunstancias en forma directa, por lo que se estiman plenamente convincentes, no resultando enervadas por la prueba documental rendida por la demandada.

18° Que, con relación al lucro cesante, para determinar si procede la indemnización solicitada, se debe tener presente que la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, (dentro del Título de Los Efectos de las Obligaciones) atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre el daño emergente y el lucro cesante. Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un efecto patrimonial favorable. Hay lucro cesante, entonces, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia.



19° Que, las Cortes han establecido la necesidad de acreditar la certeza de la ganancia que el contratante cumplidor dejó de percibir como consecuencia del incumplimiento de su contraparte. Así, la Primera Sala de la Corte Suprema ha señalado que el lucro cesante solo es indemnizable si el daño futuro es cierto. De esta forma, dicha Corte resalta el requisito de la certeza de los beneficios o ingresos que tendría el acreedor frente a un incumplimiento del deudor. La sentencia explicita que: *“...de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 1556 del Código Civil, la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provengan de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento. Según aparece del tenor literal del precepto, por regla general ambos tipos de perjuicios son indemnizables y, sea que se trate de daño emergente o lucro cesante y conforme es opinión unánime en la doctrina, para que el daño dé lugar a reparación debe, en primer término, ser cierto. La exigencia que el daño, para resultar reparable por la vía de la indemnización, sea cierto quiere significar que debe ser real o efectivo, esto es, tener existencia. La afirmación importa rechazar la indemnización del daño eventual o meramente hipotético, es decir, de aquel que no se sabe si va a ocurrir o no. Sin perjuicio de lo anterior, que el daño sea cierto no excluye la posibilidad de indemnización del daño futuro, del que no ha sucedido aún, con tal que no quepa duda que va a ocurrir. El lucro cesante es, precisamente, siempre un daño futuro, por ello solo será indemnizable en tanto cumpla con la condición*



de ser cierto...” (Corte Suprema, Primera Sala, 25 de julio de 2007, autos Rol N°4.303-2005)

20° Que, en el caso específico que nos ocupa, el régimen laboral tiene su propia normativa indemnizatoria, por lo que no resultan aplicables las indemnizaciones del derecho común. Rige así el principio de especialidad del artículo 13 del Código Civil con relación a lo dispuesto a la garantía del artículo 19 N°3° de la Constitución Política de la República.

21° Que, así las cosas, en este caso, corresponde hacer aplicación de lo contenido en el artículo 34 H del Estatuto Docente. Al efecto, allí se sostiene que desde el momento que esa disposición de ley faculta la petición de renuncia al jefe del DAEM, consagrando en su favor una indemnización especialmente considerada para tal circunstancia, no corresponde conferirle, además, el resarcimiento del lucro cesante.

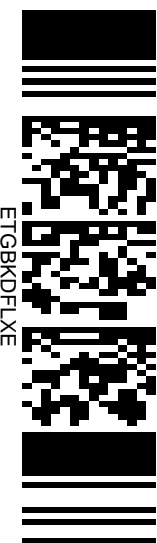
22° Que, además, en cuanto al lucro cesante reclamado por el actor, debe tenerse en consideración que este fue nombrado por 5 años en su cargo, lo cual constituye un antecedente para solicitar dicha compensación, pero ello no confiere un derecho absoluto, desde el momento que su permanencia en el cargo está supeditada al cumplimiento de determinadas exigencias legales, como ha quedado de manifiesto en el presente proceso. El artículo 34 letra F) de la ley 19.070 establece que la revisión de los objetivos y metas de gestión debe efectuarse anualmente - ergo -, el plazo de 5 años está condicionado a que anualmente se cumplan las metas de gestión. En consecuencia, aunque puede ser un perjuicio futuro carece de la certeza necesaria para proceder a la indemnización del lucro cesante.



23° Que, finalmente, cabe tener en consideración que el demandante tenía la posibilidad de ejercer una acción de nulidad de derecho público que le hubiera permitido la reincorporación y el pago de las remuneraciones demandadas, acción que emana del artículo 7 de la Constitución Política de la República y de la cual el referido no hizo uso, no procediendo vía lucro cesante pretender obtener lo anterior. Por lo ya expresado no se accederá a la pretensión de lucro cesante demandado.

24° Que, en cuanto al daño moral, como se observa, si un empleador con su conducta conculca uno de los Derechos Fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, con ocasión del despido, el inciso tercero del aludido artículo 489 contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el correspondiente recargo.

25° Que, en esta hipótesis, si el empleador provoca en el trabajador una lesión de carácter extrapatrimonial puede resarcirse, toda vez que la indemnización especial que contempla la norma transcrita precedentemente tiene el carácter punitivo o sancionatorio, que deberá determinar el juez conforme a las circunstancias del caso. El carácter sancionatorio de esta indemnización tarifada que establece el artículo 489 y, en consecuencia, su compatibilidad con una por el perjuicio moral ocasionado se colige de su tenor literal en cuanto no excluye ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral, y del hecho que

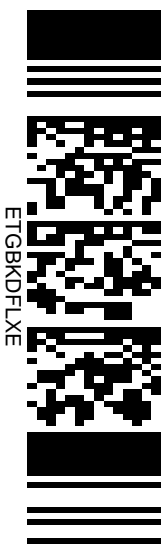


su monto está predeterminado en la ley y no requiere la prueba del daño efectivamente causado. De esta manera, la referida indemnización especial es compatible con una que compense el daño moral, cuya función es más bien compensatoria del mal sufrido y su determinación, de carácter prudencial.

26° Que, la aseveración anterior es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino de manera basal en el artículo 1558 del referido cuerpo legal, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del mismo código, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral.

27° Que, la directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del Derecho Fundamental, por lo que la indemnización otorgada permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos discriminatorios de los que fue objeto el trabajador, que afectaron su integridad física y psíquica, permitiéndole ciertas ventajas que satisfagan su legítima aspiración de compensar el mal causado.

28° Que, por consiguiente, si un empleador con su conducta conculca uno de los Derechos Fundamentales del trabajador a que se refieren los incisos primero y segundo del



artículo 485, provocándole una lesión de carácter extrapatrimonial, puede resarcirse, dependiendo de las circunstancias del caso.

29° Que, en ese sentido, se debe inferir que la indemnización del daño moral es compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, ya que ésta tiene carácter punitivo o sancionatorio, objetivo que es distinto a la del daño moral, que es compensatoria; de modo que el juez laboral está habilitado para otorgar dicha reparación en sede de procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

30° Que, en cuanto a la procedencia de la reparación del daño moral pretendida conjuntamente con la acción de tutela, se debe considerar que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño debe ser integral, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador, que se califica de transgresora, lo que determina si debe comprender el daño moral, en la medida que éste resulte acreditado. En efecto, en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, cuyo fundamento descansa en lo dispuesto en los artículos 1556, 1558 y 2329 del Código Civil, debe tenerse presente la directriz del legislador tendiente a restablecer el equilibrio roto por la conculcación de garantías esenciales del trabajador, por lo que la indemnización permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos de los que fue objeto, que afectaron su integridad física y síquica. Por lo tanto, resulta procedente la reparación del daño moral en la medida que concurren sus requisitos propios, ya



que ésta corresponde a una indemnización compensatoria, no obstante haberse acogido la acción de tutela, puesto que esta última determina la procedencia de indemnizaciones de carácter diverso, punitivo o sancionatorio (C. Suprema Rol N° 9.298-2019).

31° Que, el daño no sido definido en nuestra legislación, y según el Diccionario de la Lengua Española, se entiende por daño “el efecto de dañar o dañarse” y, por dañar “causar detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor o molestia”, habiéndosele definido como “la diferencia que existe, entre la situación en que se encuentra la víctima después del hecho por el cual se responde y, la situación en que hipotéticamente se encontraría si tal hecho no hubiere ocurrido”

32° Que, conforme a lo ya expresado, se estima que concurren todos los requisitos para el acogimiento de la acción de indemnización de perjuicios por daño moral, en cuanto se demostró con la prueba rendida que el demandante fue objeto de una serie de hechos vejatorios que afectaron su dignidad, los que fueron producidos por el actuar conjunto del Alcalde y los Jefes de Finanzas y Control de la municipalidad demandada, que le produjeron decaimiento, frustración, ansiedad, daño a su autoestima, ideas suicidas y estrés postraumático, en suma, daño moral, que se encuentra en relación de causalidad con los hechos desplegados por los agentes de la demandada, motivo por el cual la demanda será acogida en este aspecto, condenándose a la demandada a la suma que se indicará en lo resolutivo del fallo, la que se determinará prudencialmente por el tribunal, en



consideración a la extensión del daño acreditado.

33° Que, en lo que se refiere a la indemnización del artículo 34 I de la ley 19.070, el tenor de la misma disposición refiere que se debe pagar al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal que termina el periodo de su nombramiento y tal como señala el juez a quo, el demandante fue destituido antes de expirar los cinco años para los que había sido nombrado, observándose, además, que la misma norma que corresponde al sostenedor hacer uso discrecionalmente de las facultades alternativas previstas en el artículo 34 I de la ley 19.070, esto es: decidir si el afectado continua desempeñándose en ella si existe disponibilidad en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5 de la misma ley en establecimientos educacionales de la misma municipalidad o corporación municipal, o bien, ser desvinculado de sus funciones con derecho a indemnización, por lo que se deberá desestimar la petición.

34° Que, por lo anterior, no se emitirá pronunciamiento respecto de la acción por despido injustificado por haberse acogido la tutela laboral.

Por estas consideraciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 456, 458, 459, 485, 489 a 495 del Código del Trabajo, se decide:

I.- Que **se rechaza** la excepción de caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto.

II.- Que **se acoge** la demanda de tutela laboral deducida por Carlos Alexis De La Fuente Ormeño, contra



la Ilustre Municipalidad de San Esteban, en cuanto se condena a esta última a pagar al demandante las siguientes cantidades de dinero:

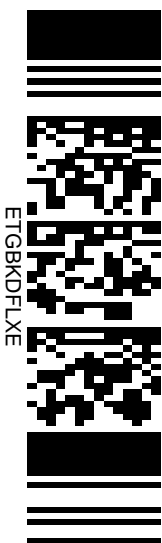
- a) Por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma de \$1.869.868.- (un millón ochocientos sesenta y nueve mil ochocientos sesenta y ocho pesos).
- b) Por concepto de indemnización por años de servicio, la suma de \$3.739.736.- (tres millones setecientos treinta y nueve mil setecientos treinta y seis pesos).
- c) Por concepto de recargo de indemnización, la suma de \$2.991.789.- (dos millones novecientos noventa y un mil setecientos ochenta y nueve pesos).
- d) Por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, la suma de \$11.219.208.- (once millones doscientos diecinueve mil doscientos ocho pesos).
- e) Por concepto de indemnización por daño moral, la suma de \$10.000.000.- (diez millones de pesos.)

III.- Que dichas sumas se reajustarán y generarán intereses en la forma que dispone el artículo 63 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechazan las acciones de cobro de prestaciones laborales, cobro de cotizaciones previsionales, lucro cesante y nulidad del despido, así como la acción subsidiaria de despido indirecto injustificado, indebido e improcedente.

V. No se emite pronunciamiento respecto de la acción de despido injustificado, por haberse interpuesto en forma subsidiaria de la que fue acogida.

VI.-Que se condena en costas a la demandada por haber resultado totalmente vencida.



Redacción de ministro (S) Ingrid Alvial Figueroa.

No firma el Ministro Titular Sr. Raúl Mera Muñoz, quien se desempeña como Ministro Suplente en la Excma. Corte Suprema, no obstante, haber concurrido a la vista y acuerdo del fallo.

N°Laboral - Cobranza-241-2021.

En Valparaíso, cinco de agosto de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.





ETGBKDFLXE

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Valparaíso integrada por Ministra Ines Maria Letelier F. y Ministra Suplente Ingrid Jeannette Del Carmen Alvial F. Valparaiso, cinco de agosto de dos mil veintiuno.

En Valparaiso, a cinco de agosto de dos mil veintiuno, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>