

San Carlos, nueve de julio de dos mil veinticuatro

1°.- De la demanda.

Que, se presenta don **JUAN FRANCISCO MORALEDA TAPIA**, chileno, abogado, cédula nacional de identidad N° 7.552.789-6, en calidad de mandatario judicial de don **MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES**, chileno, Administrativo, cédula de identidad número catorce millones trescientos veinte mil doscientos dieciocho guion seis (14.320.218-6), domiciliado en Roble N° 1001 de la comuna de San Carlos y don **FRANCISCO ADRIÁN CONTRERAS SALINAS**, chileno, Administrativo, cédula de identidad número catorce millones trescientos veinte mil veinticinco guion seis (14.320.025-6), domiciliado en Sargento Aldea N° 665 de la comuna de San Carlos, presentando demanda laboral simplemente conjunta, contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS**, Rol Único Tributario N° 69.140.500-1, representado en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don **WILLIAMS GASTÓN SUAZO SOTO**, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Vicuña Mackenna N°436, comuna de San Carlos.

Señala que sus representados son trabajadores bastante antiguos en la demandada, quienes siempre prestaron servicios en el Departamento de Administración de Educación Municipal de la Municipalidad de San Carlos o DAEM de San Carlos, mediante contrato de trabajo y como tales tiene la calidad de Jefe Administrativo del DAEM don Marco Antonio Sepúlveda Morales desde el 22 de mayo de 2012 y don Francisco Adrián Contreras Salinas como Coordinador de alimentación sana y vida saludable desde el 4 de marzo de 2013.

Los demandantes de esta causa son ambos dirigentes sindicales o de “Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Administración Educacional de Chile” regidos por la Ley 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado la que regula en términos equivalentes a los sindicatos existentes en las instituciones y empresas privadas, función que desempeñaban desde hace mucho tiempo, y como tales, conforme al artículo 25 de dicha legislación, gozan de INAMOVILIDAD o FUERO GREMIAL. Tal normativa se complementa con el artículo 1.º inciso 3º, sin perjuicio lo dispuesto en su inciso 2º que los trabajadores de instituciones del Estado que “con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.

Al no existir normas que regulen las conductas atentatorias contra la libertad sindical, en la Ley 19.296, de acuerdo a la disposición antes citada, corresponde la aplicación de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, tanto respecto a los artículos 289 y siguientes y las normas procesales del artículo 486, ambas del Código del Trabajo.

Pese a que trabajaban para una Municipalidad, tenían contrato de trabajo, bajo las normas del Código del Trabajo y de la Ley 19.464.



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

Código: HXJSXXVYQVP

Agrega que el régimen jurídico aplicable a la relación jurídica laboral con el Municipio de San Carlos, como marco regulatorio, aplicable a la condición laboral, en la relación jurídica laboral, corresponde al Código del Trabajo, conforme lo describe tanto los decretos que autorizan la contratación como lo disponen los propios contratos de trabajo y los decretos alcaldicio. En efecto, de conformidad al D.F.L. 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que reguló los servicios traspasados a los Municipios de educación, salud y otros, en sus artículos 3.º y 4º se regula el régimen jurídico aplicable a su calidad laboral.

Es así como el artículo 4º de dicha preceptiva, en su inciso 1º dispone que “El personal perteneciente al organismo o entidad del sector público que se haya traspasado o se traspase a la Administración Municipal, y el que posteriormente se contrate para este servicio por la Municipalidad, no será considerado dentro de la dotación fijada para el municipio respectivo. Dicho personal se registrará en todo por las normas laborales, de remuneraciones y de previsión aplicables al sector privado.”.

Por su parte, el artículo 3º inc. 2º de la Ley 18.883 agrega que “El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se registrará también por las normas del Código del Trabajo.”. Esta norma ratificó que el personal de la educación quedaba fuera del Estatuto Administrativo de los funcionarios Municipales regulados por dicha ley.

Por último, el artículo 4.º de la Ley 19.464, dispuso normas para los asistentes de la educación y concedió aumento de remuneraciones para el personal no docente de establecimientos educacionales que indica y establece que “El personal de asistentes de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la ley N° 18.883 y sus remuneraciones se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades en que se reajusten las remuneraciones del sector público, siendo dicho reajuste de cargo de su entidad empleadora.”.

En consecuencia, estamos frente a una relación regulada en todo por el Código del Trabajo y no por leyes especiales ni menos por el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, Ley 18.883, por especial exclusión de su art. 3º, salvo en lo referido por el art. 4º inciso 1º de la Ley 19.464.

La empleadora, la Municipalidad de San Carlos, bajo los mismos argumentos expuestos en las cartas de despido, ha procedido a poner término a los contratos de trabajo, de don Marco Antonio Sepúlveda Morales de fecha 22 de mayo de 2012 y de don Francisco Adrián Contreras Salinas de fecha 4 de marzo de 2013. En el primer párrafo de la carta se menciona que “vengo en informar que la Dirección de Administración de Educación Municipal de San Carlos, en mérito del traspaso del Servicio Educativo impuesto por la Ley N° 21.040, el que se hará efectivo el 01 de enero de 2024, ha decidido poner término a



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

Código: HXJSXXVYQVP

sus servicios con fecha 31 de diciembre de 2023, por cesar por ley de calidad de administrador y sostenedor de los establecimientos educacionales de educación pública, indemnizándolo de conformidad lo dispone el artículo trigésimo octavo transitorio de la Ley N° 21.040, aplicando en consecuencia lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que permite poner término a sus servicios por la causal de necesidades de la empresa. Ello en mérito de que no ha sido seleccionado en los procesos de selección previstos por la ley antes mencionada para proveer cargos de funcionarios del Servicio Local en calidad de planta.”.

En efecto, el N°13 dispone de la extensa carta, ratifica la voluntad del despido cuando dispone “Que la Ilustre Municipalidad de San Carlos, en el contexto de que usted no ha sido traspasado al Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera. Colocará termino a la relación contractual que con usted la vincula, con fecha 31 de diciembre de 2023. Fecha límite en que esta entidad administra los establecimientos educacionales de la comuna y detenta la calidad de sostenedora.

Para tal efecto se invoca la causal del “artículo 161 del Código del Trabajo”, conforme describe la extensa carta en su punto N° 15 cuando señala “La causal de despido invocada, y que permite de acuerdo a su régimen contractual el pago de indemnización es la referida en el artículo 161 del código del trabajo, que permite indemnizarle”

Los hechos en que funda la causal, se encuentran extensamente descritos en la carta de despido, todos sustentados en la Ley N° 21.040 que creó el Sistema de Educación Pública, traspasando la administración de la educación a los Servicios Locales de Educación Pública.

“Finalmente informo a usted que el monto a pagar por concepto de finiquito, se considerará el pago por la suma de \$19.412.107”, en el caso de don Francisco Adrián Contreras Salinas y de \$26.506.033 para don Marco Antonio Sepúlveda Morales

A causa de estos hechos, si bien recibieron los montos en los finiquitos dado que sin trabajo y recursos monetarios, es muy difícil, enfrentar la cesantía, por lo anterior realizaron la siguiente reserva de derechos: “Me reservo el derecho de reclama judicialmente la causal de despido y hechos fundantes, bases de cálculo, prestaciones pendientes, respecto del finiquito de término de contrato, especialmente el fuero sindical que me corresponde sin que exista una autorización judicial al respecto”

El despido así las cosas es **NULO**, ya que, en la calidad de dirigentes con fuero, no procede que se despidan bajo la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, razón por la cual accionamos por la acción por no respetar el fuero laboral de mis representados.

Como ya se señaló, ambos demandantes tienen la calidad de dirigentes con fuero laboral y con derecho a la inamovilidad de su trabajo o servicios y no pueden ser



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

Código: HXJSXXVYQVP

despedidos por el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

En efecto, la inamovilidad que otorga, de manera especial el artículo 25 inciso 1° de la Ley 19.296.

Los trabajadores que sean despedidos con fuero laboral, tienen derecho a accionar contra su empleador por haber sido despedido sin que previamente se le haya desaforado conforme al artículo 174 del Código del Trabajo.

Dicha disposición prescribe en su inciso 1° que “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 159 y en las del artículo 160.”.

Según lo expresado anteriormente, ambos son dirigentes gremiales o sindicales de larga data. MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES, ostentó el cargo director décimo Segundo, entre el 13 de noviembre de 2022 y el 13 de noviembre de 2026, de la Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Administración Educacional de Chile, la cual se encuentra legalmente constituida y tiene personalidad jurídica vigente, cuyo número de inscripción 96010119 del Registro de Asociaciones de la Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble Chillán.

Por su parte, FRANCISCO ADRIÁN CONTRERAS SALINAS, ostentó el cargo director noveno, entre el 13 de noviembre de 2022 y el 13 de noviembre de 2026, de la Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Administración Educacional de Chile, la cual se encuentra legalmente constituida y tiene personalidad jurídica vigente, cuyo número de inscripción 96010119 del Registro de Asociaciones de la Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble Chillán.

Indica que nuestra legislación dispone de diversas normas, desde el orden Constitucional al legal tanto nacional como originados en convenios internacionales que tutelan los derechos de quienes hemos optado por el servicio de la defensa y lucha de los derechos laborales de los compañeros de trabajo a través de la acción sindical en Asociaciones de Funcionarios y organizaciones de mayor grado.

Conforme el art. 6° de la Ley 19.464 se establece el nexo de nuestra calidad de trabajadores de la educación municipal con las Asociaciones de Funcionarios del Estado cuando señala “No obstante regirse por el Código del Trabajo, en lo relativo a su derecho de asociación funcionaria, el personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional, cualquiera sea su denominación, quedará sometido a las disposiciones de la ley N° 19.296.”



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

Código: HXJSXXVYQVP

Luego, a nivel constitucional, el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política del Estado garantiza “El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley” y en su inciso 3° dispone que “La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones”.

Por su parte el artículo 25 de la citada Ley 19.296 dispone en lo pertinente que "Los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en su mandato como tales".

Además de las normas jurídicas internas citadas, existen normas legales de orden internacional que han sido incorporadas a nuestro orden institucional que protegen la actividad sindical en el sector público y que comprenden el respeto a la libertad sindical, a la autonomía de los gremios y todos aquellos principios operacionales que protegen la acción que en tal materia desarrollen los dirigentes legalmente constituidos, y que por cierto, comprenden a todos aquellos que se desempeñan tanto en el ámbito del Estado, sea centralizado o descentralizado, así como también en las corporaciones municipales y municipalidades.

Así, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, fue promulgado por el Decreto N° 227 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial de 12 de mayo de 1999.

Por su parte el Convenio 151 sobre La Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública de la OIT, de 1978, fue promulgado por el Decreto N° 1.539 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial de 26 de diciembre de 2000.

En la parte II. Protección del derecho de sindicación, de este Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, especifica en su art. 4° lo siguiente:

“Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización”

Ambos Convenios son relevantes y aplicables a lo señalado previamente, más aún ante el imperativo constitucional del inciso 2° del art. 5° de la Constitución Política del



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

Código: HXJSXXVYQVP

Estado que dispone que “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”, como son tanto los derechos fundamentales y los tratados internacionales antes citados y que tienen directa implicancia con esta denuncia de tutela laboral.

En resumen, como es posible apreciar, la labor sindical o gremial se encuentra normada por diversos cuerpos legales y reglamentarios nacionales y extranjeros que comprenden exigencias específicas de formación y experiencia y garantizan la estabilidad en el empleo bajo el marco de inamovilidad, normas exigidas, conforme al Estado de Derecho y el principio de legalidad, a todos quienes administran la educación a nivel Municipal y el propio Municipio.

Refiere que la carta de despido hace caso omiso de la calidad de trabajadores con fuero laboral con inamovilidad, no se recurre ante el juez competente y se invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, que no está contemplada en la disposición citada.

Conforme a lo anterior, la empleadora ha infringido la ley, al no respetar el fuero laboral y contra lo dispuesto en esta legislación, ha efectuado un despido que es nulo por lo que procede que sea invalidado, se ordene la reincorporación, con pago de las remuneraciones por todo el período en que han estado ilegalmente fuera de sus servicios.

La demandada carece de toda excusa por lo obrado, ya que conocedora desde hace muchos años de la condición de dirigentes gremiales o sindicales, obra de manera ilegal, lo que se agrava ya que, teniendo la posibilidad legalmente establecida de reubicarlos en el propio municipio, no lo hace.

En efecto, cabe destacar que la propia Ley N° 21.040 permite la reubicación bajo el mismo régimen contractual en caso de que no se dé la situación de no traspaso al servicio educativo en el artículo trigésimo octavo transitorio. En el inciso 2° del N° 3 de dicho artículo señala: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, excepcionalmente las municipalidades estarán facultadas para reubicar en otras funciones a los trabajadores que por cualquier causa no hubieren sido traspasados al Servicio Local correspondiente, de acuerdo a las normas del presente artículo. Dicho personal continuará afecto al régimen laboral al que se encontraba sujeto con anterioridad al ejercicio de dicha facultad”.

La jurisprudencia es contundente al respecto, más aún relacionado con la invocación de una causal de “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” contemplada en el art. 161 inciso 1° en relación al art. 174 inciso 1°, ambos del Código del Trabajo.

En efecto, el Máximo Tribunal de la República señala los efectos de un despido nulo en esta sentencia al resolver que “Los despidos nulos, en Derecho del Trabajo, cuyo ejemplo más significativo es el despido de un trabajador aforado sin haberse solicitado



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

Código: HXJSXXVYQVP

previamente el desafuero, en conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo, producen el efecto jurídico de que el trabajador tiene el derecho a ser reincorporado a sus labores habituales y a que se le paguen las remuneraciones correspondientes al tiempo de la separación. Tal reincorporación puede ser ordenada en vía administrativa por las Inspecciones del Trabajo o por sentencia judicial." (Sentencia de Recurso de Casación RIC N° N° 4.088-2004 "María Teresa Escobedo Apablaza y otra con María Carolina Balladares Cerda y otra" (Considerando 9°) - 18/MAY/2006 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA).

Por su parte, el despido de trabajador se produce bajo condición suspensiva al estar protegido con el fuero sindical señala la E. Corte Suprema al disponer que "El despido a que alude el recurrente se produjo bajo una condición suspensiva, esto es que, dentro del período de diez días a que se refiere el artículo 221 en estudio, el trabajador no participe en la constitución de un sindicato sea de empresas o interempresas, pues en este caso, si lo hace, se cumple tal condición, el trabajador goza del referido fuero y, por consiguiente, el despido resulta **ineficaz** porque para que pudiera llevarse a efecto, se requiere de la autorización judicial pertinente." (Sentencia de Recurso de Casación RIC N° 323-2008 "Arriagada Godoy, Roberto con Minera Escondida Ltda." (Considerando 12°) - 15/MAY/2008 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA) (Lo subrayado es nuestro).

En relación a las causales posibles y la autorización previa el mismo máximo Tribunal señala "Los trabajadores protegidos por el fuero laboral no pueden ser despedidos de su trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en determinados casos que señala la ley (artículo 174 del Código del Trabajo)." (Sentencia de Recurso de Unificación de Jurisprudencia 27.794-2014 "Vodanovic con Enlace Ltda." (Considerando 6°) - 1/OCT/2015 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)

Efectos del Despido Nulo.

Reincorporación y Remuneraciones: Al existir nulidad del despido efectuado por la empleadora procede que sean reincorporados al Municipio, no obstante del traspaso de la administración de la educación al Servicio Local de Educación Pública, ya que al no haber sido considerados en tal entidad, debido a la inamovilidad, es pertinente que se reubiquen dentro del Municipio, en labores similares a las que desempeñábamos y sin que se cauce menoscabo económico, social o profesional, conforme señala el artículo 12 del Código del Trabajo y el artículo recién citado de la Ley 21.040.

Lo anterior, es sin perjuicio del pago íntegro de las remuneraciones y sus cotizaciones previsionales y beneficios que legalmente corresponde, conforme al artículo 4° de la Ley 19.464, por todo el período en que han estado ausentes contra su voluntad a causa del despido NULO que ha efectuado la empleadora.

En cuanto a las remuneraciones, en el caso de don Marco Antonio Sepúlveda Morales, corresponde el pago de un sueldo de \$1.997.428 mensual entre el día siguiente al despido, esto es el 31 de diciembre de 2023 a la fecha de la efectiva reincorporación a su empleo de jefe administrativo.



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

Código: HXJSXXVYQVP

Respecto a don Francisco Adrián Contreras Salinas corresponde el pago de un sueldo de \$1.475.064 mensual entre el día siguiente al despido, esto es el 31 de diciembre de 2023 a la fecha de la efectiva reincorporación a su empleo de secretaria.

Dicho pago debe contemplar el pago tanto de las remuneraciones como las respectivas cotizaciones previsionales que cubran todo el período antes señalado para ambos.

Lo anterior, es sin perjuicio de otros beneficios que la ley contempla para los trabajadores que reúnen las mismas condiciones laborales que nosotros, reconocidos en la Ley 19.464 y pagadas durante todos los años que han servido a la demandada y que corresponden en los períodos en que han quedado marginados de su trabajo como es, por ejemplo, el bono de vacaciones aguinaldo de fiestas patrias o de navidad, que contempla la ley de reajuste de remuneraciones del sector público, contenida en la Ley N° 21.196.-

En subsidio, si bien el despido fue efectuado por la “causal del artículo 161 N° 1” , por necesidades de la empresa, es injustificadamente e ilegalmente, ya que el propio Código del Trabajo, en su artículo **174 no habilita** a practicar un despido de un dirigente con fuero laboral mediante la causal del art. 161 del Código Laboral., al prescribir: “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160”.

De ser así, la demandada debería ser condenada al pago de las indemnizaciones que establece el Código del Trabajo en sus arts. 162 inciso 4°, aviso previo, 163 inciso 2°, años de servicio y con un recargo del 30%.

Como la causal habría sido la del artículo 161 inciso 1° del Código del trabajo, a lo menos procedería que se condenara al recargo del 30%, pese a que el despido sería IMPROCEDENTE, por carencia de facultades legales para invocar tal causal a causa del fuero laboral.

Efectos del despido injustificado y/o indebido: Al ser un despido contrario a derecho, que no ha respetado las normas legales, en particular el artículo 174, en relación con el artículo 25 de la Ley 19.296, corresponde que se le ordene el pago de las indemnizaciones legales que ordena el 168 inc. 1° letra b) del Código del Trabajo y que corresponde a la indemnización compensatoria del aviso previo del artículo 162 inciso 4° y la indemnización por años de servicio del artículo 163 inciso 2°, ambas del mismo Código Laboral.

Al tratarse de trabajadores con fuero laboral, la demandada nunca pudo haber invocado la causal de necesidades de la empresa, por cuanto ella, se expresamente excluida, en el propio texto del artículo 174 del Código Laboral, el que es acucioso y detallado al



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

Código: HXJSXXVYQVP

mencionar, cuáles serían las causales a invocar en el caso de trabajadores que gozan de inamovilidad, dentro las cuales, no se encuentra el artículo 161.

Conforme a lo anterior, es claro que no procedería otra calificación a que el despido de un trabajador con fuero laboral, con la causal del artículo 161, sea considerado como un despido “QUE NO SE HAYA INVOCADO NINGUNA CAUSAL LEGAL”, ya que, en este caso, no está permitido por el art. 174 del Código del Trabajo u otra norma legal, la de invocar la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, la cual sería ilegal y por tanto, comprende la situación contemplada en el artículo 168 inciso 1° del citado Código, que parte de la premisa de la ausencia de invocación de causal legal.

Conforme a lo anterior, correspondería al pago de un recargo del 50% de la indemnización por años de servicio, según ordena la letra b) del artículo previamente referido.

En conclusión, bajo los montos de la última remuneración, la que en ambos demandantes es de naturaleza fija, sin perjuicio de los bonos legales excepcionales y anuales, correspondería el pago de los siguientes beneficios:

MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES:

Indemnización de aviso previo art. 162 inc. 4° del C. Trabajo \$1.997.428.-

Indemnización por años de servicio art. 163 inc. 2° del C. del Trabajo \$21.971.708.-

Recargo del 50% del art. 168 inc. 1° letra b) del C. del Trabajo \$10.985.854.-

FRANCISCO ADRIAN CONTRERAS SALINAS:

Indemnización de aviso previo art. 162 inc. 4° del C. Trabajo \$1.475.064.-

Indemnización por años de servicio art. 163 inc. 2° del C. del Trabajo: \$16.225.704.-

Recargo del 50% del art. 168 inc. 1° letra b) del C. del Trabajo \$8.112.852.-

Indemnizaciones por fuero laboral ante la no reincorporación: A la rebeldía de la reincorporación y pago del período no trabajado a causa del despido nulo, procede el pago de la indemnización de lucro cesante por el fuero laboral correspondiente a la situación del fuero infringido.

Producida la terminación del contrato de trabajo y negada la reincorporación por la empleadora, nace la obligación legal que se impone al empleador de remunerar a los trabajadores con fuero, durante todo el período aforado incluyendo el plazo adicional de 6 meses que considera tanto el art. 25 de la Ley 19.296, como lo que ocurre con el fuero maternal del inciso 1° del art. 201 o sindical regulado en el inciso 1° del artículo 243 ambos del Código del Trabajo.



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

Código: HXJSXXVYQVP

Como se ha señalado, el art. 25 de la Ley 19.296 prescribe la inamovilidad de los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios, como previamente señalamos, y en su inciso 2° expresamente dispone “durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito”. El lapso a que se refiere el citado inciso es el correspondiente al fuero sindical, esto es, “desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales”.

En el número 5 de esta demanda “Antecedentes Sindicales de los Demandantes” he señalado la extensión del fuero laboral. De acuerdo a la norma antes señalada en el párrafo anterior y los certificados emitidos por la Dirección del Trabajo, para Marco Antonio Sepúlveda Morales al igual que Francisco Adrián Contreras Salinas, su mandato como dirigente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios de Educación de Chile, regía entre el 13 de noviembre de 2022 al 13 de noviembre de 2026.

Por lo anterior, corresponde que se les pague hasta el término del período de vigencia de su condición de trabajador con fuero, al cual debe agregarse el período de 6 meses después de haber cesado su mandato como dirigentes que hace extender el fuero laboral que poseen mis representados en calidad de dirigentes de Federación de Asociaciones de Funcionarios.

La jurisprudencia da pleno valor al pago de las indemnizaciones por el saldo del fuero. "El pago de las remuneraciones hasta la fecha de término del período del fuero de que gozaba el trabajador, constituye una suerte de indemnización al afectado por el perjuicio que le irroga la conducta ilegítima del empleador de despedirlo sin contar con la autorización judicial previa, privándolo ilegalmente de su trabajo; acto que encontrándose prohibido por la ley, adolece de nulidad, con arreglo a lo prescrito por el artículo 10 del Código Civil. En definitiva, es una sanción pecuniaria al empleador por la ilicitud de su actuación dañina para el dependiente afectado" (Sentencia de Recurso de Casación RIC N° 4.126-2008 (Considerando 2°) - 27/OCT/2008 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)

Por su parte, la misma Corte Suprema agrega en otro fallo más reciente que “El pago de las remuneraciones hasta la fecha de término del período del fuero de que gozaba el trabajador, constituye una suerte de indemnización al afectado por el perjuicio que le irroga la conducta ilegítima del despido sin contar con la autorización judicial previa, privándole ilegalmente de su trabajo; acto que - encontrándose prohibido por la ley- adolece de nulidad con arreglo a lo prescrito por el artículo 10 del Código Civil" (Sentencia de Recurso de Unificación de Jurisprudencia pronunciándose en reemplazo del Recurso de Nulidad RIC N° 3.903-2010 "Zepeda Vilches, Daniela con Evaluadora Recourse Chile S.A" (Considerando 2°) - 31/MAY/2010 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

En concreto, corresponde que se pague a don Marco Antonio Sepúlveda Morales remuneraciones entre el 1 enero de 2023 hasta el 13 de noviembre de 2026, correspondiente del período de su mandato entre el período que va entre su despido y término del mandato



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

Código: HXJSXXVYQVP

como dirigente de la Federación más los 6 meses que conforme al inciso 2° del art. 25 de la Ley 19.296, hace extender el fuero laboral que posee en su calidad de dirigentes de la de Federación de Funcionarios, esto es 52 remuneraciones y 13 días, lo que sumadas dichas remuneraciones de un monto mensual de \$1.997.428, da la suma de \$104.731.808.

Respecto a don Francisco Adrián Contreras Salinas, corresponde que se le pague las remuneraciones entre el 1 de enero de 2023 hasta el 13 de noviembre de 2026, correspondiente del período de su mandato entre el período que va entre su despido y término del mandato como dirigente de Federación más los 6 meses que conforme al inciso 2° del art. 25 de la Ley 19.296, que hace extender el fuero laboral que posee en su calidad de dirigentes de Federación de Asociaciones de Funcionarios, esto es, 52 meses y 13 días, lo que sumadas dichas remuneraciones de un monto mensual de \$1.475.064 mensual, da la sumade \$77.342.522.-.

A lo anterior, debiera agregarse, a lo menos, el aguinaldo de fiestas patrias del art. 8° y el bono de vacaciones del art. 25 de la Ley 21.196, sobre reajuste remuneraciones del sector público.

En definitiva, lo que se adeudaría a título de indemnización por el fuero laboral pendiente es para don Marco Antonio Sepúlveda Morales alcanza a la suma de \$104.731.808, mientras que a don Francisco Adrián Contreras Salinas, una indemnización por un monto de \$77.342.522.-

Compatibilidad de acciones: Conforme ha señalado la jurisprudencia unificatoria de nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia, estas indemnizaciones son compatibles con las que por término de contrato corresponden según lo detallado previamente.

La indemnización por fuero sindical es compatible, conforme la ha declarado la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de unificación de jurisprudencia, por lo que tal compatibilidad da derecho al pago de las indemnizaciones por el despido injustificado sin invocación de causal legal ninguna, su recargo y aviso previo.

En efecto, así lo establece el Recurso de Unificación de Jurisprudencia RIC N°55.306-2016 de 2 de marzo de 2017, caratulado “CARABANTE CON SOTO.”, el cual, al abordar la discusión respecto a la compatibilidad de la indemnización de lucro cesante respecto de una mujer con fuero maternal, y las indemnizaciones por término de contrato indica en el CONSIDERANDO SÉPTIMO que:

“SÉPTIMO: Que los trabajadores protegidos por el fuero laboral no pueden ser despedidos de su trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en determinados casos que señala la ley (artículo 174 del Código del Trabajo). Está sujeta a esta regulación la trabajadora que goza del fuero maternal, contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo. En consecuencia, como ha sostenido la jurisprudencia, el despido de una trabajadora que goza de fuero maternal sin haber obtenido autorización previa del juez competente, como lo exige el artículo 174 del Código del Trabajo, es un



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

Código: HXJSXXVYQVP

acto que carece de validez y, por lo mismo, el empleador está obligado a reincorporarla a su trabajo, pagándole las remuneraciones y demás beneficios laborales que correspondan, por todo el tiempo transcurrido desde su separación ilegal. Con todo, en el evento de no ser posible su reincorporación, el empleador debe pagar las remuneraciones que correspondan, hasta la terminación del período de fuero.

En efecto, la declaración de nulidad del despido de una trabajadora, por el hecho de haberse puesto término a su contrato de trabajo sin requerir la autorización judicial previa correspondiente, no obstante encontrarse gozando de fuero maternal, es una sanción que se impone conforme a las reglas del derecho común, por la vulneración de una norma prohibitiva y cuyo efecto natural es la reincorporación de la trabajadora a sus labores, con el pago de las remuneraciones devengadas durante el período de la separación. En su defecto y para el evento que dicha reincorporación no sea posible, la jurisprudencia ha tendido a sustituir dicha medida, por el pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones que deberían ser percibidas por la trabajadora durante el período comprendido por el fuero maternal.

OCTAVO: Que, por lo reflexionado precedentemente, la trabajadora que, encontrándose con fuero maternal, se ve forzada a poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones de la empleadora –cuyo es el caso de la sentencia recurrida– a través de la institución del autodespido o despido indirecto, tiene derecho a que le pague, además de las indemnizaciones propias del despido, lo que le corresponde por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo no ha sido posible por actos de la empleadora.

En consecuencia, resultan plenamente compatibles la indemnización a que tiene derecho la trabajadora, correspondiente a las remuneraciones que hubiere percibido de haberse mantenido vigente la relación laboral y aquella destinada a indemnizarla como resultado del autodespido o despido indirecto, en la medida que se ve separada de su trabajo injustificadamente. Son compatibles, por cuanto tienen un fundamento diferente –el respeto del fuero, en un caso y la separación indebida en el otro– y están orientadas a alcanzar un objetivo que también es diferente, ya que mientras la indemnización por el fuero busca proteger en su fuente laboral a la madre que tiene un hijo recién nacido, la indemnización por años de servicio premia la antigüedad de la trabajadora en su empleo, lo que resulta significativo a la hora de poner término a sus funciones en forma injustificada.

NOVENO: Que conviene recordar que los derechos consagrados por el Código del Trabajo son irrenunciables, por lo que no es posible pretender que por el hecho que la trabajadora hubiese puesto término al contrato de trabajo, ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, quede sin la protección del fuero maternal.” (Lo subrayado y en negrilla es obra del redactor de la demanda).

Asimismo, lo hace este fallo de la misma Corte Suprema de Justicia al resolver que "Resultan plenamente compatibles la indemnización a que tiene derecho la trabajadora,



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

Código: HXJSXXVYQVP

correspondiente a las remuneraciones que hubiere percibido de haberse mantenido vigente la relación laboral y aquella destinada a indemnizarla como resultado del auto despido o despido indirecto, en la medida que se ve separada de su trabajo injustificadamente. Son compatibles, por cuanto tienen un fundamento diferente – el respeto del fuero, en un caso y la separación indebida en el otro– y están orientadas a alcanzar un objetivo que también es diferente, ya que mientras la indemnización por el fuero busca proteger en su fuente laboral a la madre que tiene un hijo recién nacido, la indemnización por años de servicio premia la antigüedad de la trabajadora en su empleo, lo que resulta significativo a la hora de ponerle término a sus funciones en forma injustificada" (Sentencia de Recurso de Unificación de Jurisprudencia RIC N° 27.794-2014 "Vodanovic con Enlace Ltda." (C7) - 1/OCT/2015 – CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)

En similar forma se pronuncia la sentencia de Recurso de Apelación de nuestra Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción en la causa RIC N° 49-2007, de 22/AGO/2007, caratulada “Villanueva Gredilla, Miren Maite con Colegio San Pedro Nolasco” la que en su considerando 12 expone “12. Que es necesario tener presente que en relación a la incompatibilidad de las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 con la contemplada en el artículo 174, ambos del Código del Trabajo, cabe señalar que el artículo 176 del Código citado al establecer que las indemnizaciones que contempla el artículo 163 son incompatibles con toda otra indemnización que pudiera corresponder al trabajador por concepto de término del contrato de trabajo, hace expresa excepción de las consideradas en los artículos 164 y siguientes, comprendiendo en estos últimos al artículo 174 del Código Laboral, por lo que no existe incompatibilidad entre ambas.”

El mismo criterio podemos apreciar en la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, en el fallo de 8 de julio de 2015, rol N° 31-2015, en la que se sostiene que: “...la incompatibilidad entre el pago de las indemnizaciones de la terminación indebida de la relación laboral y el pago del fuero maternal no resultan incompatibles puesto que hay que tener presente la naturaleza jurídica de ambas indemnizaciones. Las que derivan de la terminación indebida del contrato tienen un carácter sancionatorio o punitivo que provienen de haberse puesto fin en forma injustificada por parte del empleador a la relación laboral lo que motivó el autodespido. En cambio el pago por el periodo de fuero de maternidad que favorece a la trabajadora emana del hecho de que la afectada no podrá retornar a ocupar su puesto de trabajo por haberse comprobado que la demandada se negó a hacerlo por lo que procede que se compense en dinero el período de estabilidad laboral que le garantizaba la ley y al que no accederá por razones que no le son atribuibles a la demandante, y por lo mismo corresponde se le pague también las remuneraciones del período de estabilidad laboral del cual no podrá hacer uso”. Así lo ha sostenido la jurisprudencia, fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de 26 de abril de 1995, Rol N° 4095-94. Gaceta Jurídica año 1995/abril, 178. Página 180.

Sentencia de recurso de nulidad de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, caratulada “Morales c/ Outside Merchandising S.A.” de 3 de julio de 2014, Rol N° 45-2014, de 3/JUL/2014, la que en su considerando 4° que señala “Que ha de tenerse presente,



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

Código: HXJSXXVYQVP

además, la naturaleza jurídica de ambas indemnizaciones. Las que derivan de la terminación indebida del contrato tienen un carácter sancionatorio o punitivo que proviene de haberse puesto fin en forma arbitraria a la relación laboral.

En cambio, el pago por el periodo de fuero de maternidad que restaba en favor de la trabajadora, emana del hecho de que la afectada no podrá retornar a ocupar su puesto de trabajo por haberse comprobado en autos que dicha posición laboral ya no existía en la empresa y que no hay otra del mismo nivel, rango y renta que pueda ser ocupada por ella, por lo que procede se le compense en dinero el período de estabilidad laboral que le garantizaba la ley, y al que no accederá por razones que no le son atribuibles a la actora y por lo mismo corresponde se le pague también las remuneraciones del período de estabilidad laboral del cual no podrá hacer uso.”.

De esta forma la jurisprudencia es conteste en señalar que la indemnización por término de contrato tiene una naturaleza jurídica distinta de indemnización de lucro cesante por el período restante que emana de su condición de trabajador con goce de fuero del cual es privado por culpa de su empleadora, ya que la indemnización por años de servicio busca premiar la antigüedad del trabajador, mientras que la de lucro cesante por fuero se refiere a la protección de las remuneraciones que emanan del fuero del trabajador, ya sea fuero sindical o fuero maternal, ambas obedecen a la misma lógica, y son plenamente aplicables al caso que nos convoca.

Reajustes e Intereses: Que todo lo demandado, debe ser pagado con reajustes e intereses del art. 63 del Código del Trabajo, respecto a las remuneraciones legales, la indemnización por el fuero laboral y convencionales devengadas e indemnización compensatoria de feriado y los intereses y reajustes respecto a las indemnizaciones por término de contrato y recargo, conforme dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

POR TANTO, en mérito de los expuesto y de lo dispuesto en los artículos 5 inc.2.º, 67 a 69, 74, 161 inc. 1º, 162 incs. 1º, 4º, 163 inc. 2º, 168 inc. 1º letra b), 172 inc. 1º, 173, artículos 174 inc. 1º, 201 inc. 1º, 243 inc 1º, 432 y siguientes, 446 y siguientes, 454 N° 1 inc. 2º, del Código del Trabajo, art. 25 inc. 1º y 2º de la Ley 19.296, Convenio N.º 87 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, artículos 3º, 8º, y 25 de la Ley 21.196, sobre reajuste de remuneraciones de los trabajadores del sector público y concede aguinaldos y beneficios que indica, art. 1556 del Código Civil, art. 17 del Código de Procedimiento Civil y demás normas legales pertinentes, pide tener por interpuesta demanda laboral en contra de la Municipalidad de San Carlos, representada legalmente por su Alcalde Sr. WILLIAMS GASTÓN SUAZO SOTO o por quien sus derechos represente o sustituya, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1.º Que la demandada Municipalidad de San Carlos debe proceder a reincorporar a los dirigentes de Federación de Asociación de Funcionarios de la Administración Educacional de Chile, Directores Noveno y Décimo Segundo a don MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES y don FRANCISCO ADRÍAN COTRERAS SALINAS;



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

Código: HXJSXXVYQVP

2° Se proceda a pagar las remuneraciones entre la fecha de la separación ilegal de ambos dirigentes y la fecha de su reincorporación efectiva a sus labores, en el caso de MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES, en las sumas de \$1.997.428.- mensual, más los beneficios legales correspondientes y respecto a don FRANCISCO ADRIÁN CONTRERAS SALINAS en las sumas de \$1.475.064.- mensual, más los beneficios legales correspondientes.

3° Al pago a ambos demandantes de los demás beneficios a determinarse en la Ley de Reajustes de Remuneraciones de los Trabajadores del Sector Público, a dictarse en diciembre de 2023, con vigencia en el período de enero de 2023 a noviembre de 2024, correspondientes al reajuste de sus remuneraciones que determine su artículo 1° y en relación al art. 4° inciso 1° de la Ley 19.464, a pago del bono especial de diciembre de 2023, y del aguinaldo de navidad a pagarse en ese mismo período de tiempo, del bono de vacaciones que se otorgue respecto de enero de 2023 y el aguinaldo de fiestas patrias a pagarse en septiembre de 2024, y lo mismo, respecto a la misma Ley que se dicte en diciembre de 2024, por los mismos beneficios antes señalados, ajustados a dichos períodos entre diciembre de 2023 a noviembre de 2024, en caso que esta causa se mantenga activa a esas fechas.

4° Al Pago íntegro de las cotizaciones de seguridad social por todas las remuneraciones pagadas entre la fecha de la cesación de sus servicios y la fecha de su efectiva reincorporación;

5° Intereses y reajustes de los arts. 63 del Código del Trabajo respectivamente;

6° Costas de la causa.

En subsidio, en caso de que no sean reincorporados por la demandada, que se declare que se considere como rechazada la reincorporación si no se allana a la demanda en la contestación de la demanda, y por consecuencia, se le condene al pago de los siguientes conceptos:

MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES:

Indemnización de aviso previo art. 162 inc. 4° del C. Trabajo \$1.997.428.-

Indemnización por años de servicio art. 163 inc. 2° del C. del Trabajo \$21.971.708.-

Recargo del 50% del art. 168 inc. 1° letra b) del C. del Trabajo \$10.985.854.-

FRANCISCO ADRIAN CONTRERAS SALINAS:

Indemnización de aviso previo art. 162 inc. 4° del C. Trabajo \$1.475.064.-

Indemnización por años de servicio art. 163 inc. 2° del C. del Trabajo: \$16.225.704.-

Recargo del 50% del art. 168 inc. 1° letra b) del C. del Trabajo \$8.112.852.-



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

Código: HXJSXXVYQVP

Intereses y reajustes de los arts. 63 y 173 del Código del Trabajo respectivamente;

Costas de la causa

2°.- De la Contestación.

Que la demanda fue contestada, por don **FRANCISCO JAVIER BAQUEDANO GARRIDO**, abogado, cédula de identidad N°16.767.368-3 en representación convencional según se acreditará- como mandatario judicial – de la I. Municipalidad de San Carlos, Corporación Autónoma de Derecho Público, RUT 69.140.500-1 representada por su Alcalde don GASTÓN SUAZO SOTO, todos con domicilio para estos efectos en calle Vicuña Mackenna N°436.

Refiere que su parte contraviene todos los antecedentes de hecho y de derecho que sirven de fundamento a la demanda de autos, por lo cual será carga de la demandante acreditar cada uno de sus dichos, salvo aquello expresamente reconocido en la presente contestación.

En la presente demanda ambos trabajadores aluden la calidad de dirigentes sindicales o de “Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Administración Educacional de Chile” regidos por la ley N°19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado la que regula a su entender en términos equivalentes a los sindicatos existentes en las instituciones y empresas privadas, función que desempeñan conforme al artículo 25 de dicha legislación y por tanto gozarían de inamovilidad o fuero gremial y que dicha normativa se complementa con el artículo 1° inciso 3°, sin perjuicio de lo dispuesto en su inciso 2° que los trabajadores del Estado, razón por la cual, al no existir normas que regulen las conductas atentatorias contra la libertad sindical, en la ley 19.296, correspondería la aplicación de las disposiciones contenidas en el código del trabajo, tanto respecto de los artículos 289 y siguientes y las normas procesales del artículo 486, ambas del código del trabajo.

Al respecto cabe preguntarse qué sucede en este caso si el departamento de educación deja de existir? ¿qué requisitos deben cumplirse para considerar que se ha producido el término de una empresa y por tanto ha operado el cese del fuero de los dirigentes sindicales de un sindicato?

Para resolver estas preguntas, es necesario entender cuál es el concepto de empresa en el ámbito laboral, para ello debemos tener presente el artículo 243 del Código del Trabajo “Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando éste tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del



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

Código: HXJSXXVYQVP

artículo 295, o de las causales previstas en los estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importen culpa o dolo de los directores sindicales”.

Para los efectos previstos en el artículo 243 antes citado, deberá entenderse que el término de la empresa se produce cuando desaparece alguno o la totalidad de los elementos que la conforman, en términos tales que ésta ya no subsista como organización dotada de elementos personales, materiales o inmateriales orientada hacia la obtención de un determinado fin, lo que ocurrirá, a modo de ejemplo, cuando por circunstancias de carácter permanente no se realicen labores relacionadas con el giro o actividad de aquella, unido a la ausencia total de trabajadores, por cierre de la misma, por tanto para los efectos de lo previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo, debe entenderse por término de la empresa la inexistencia de algunos o de la totalidad de los elementos constitutivos de la misma.

Por tanto debemos entender que la empresa ha terminado para efectos jurídicos laborales, desde que el empleador perdió la concesión (administración, calidad de sostenedor en el caso sub lite) y no pudo continuar con el desarrollo de su actividad. Reconociéndole el propio ordenamiento del trabajo (artículo 243) que en tal circunstancia no está obligado a mantener el empleo de los trabajadores aforados, pues terminada la empresa el fuero ha cesado de pleno derecho. Esta conclusión además, concuerda con la sistemática del Código del Trabajo en este sentido el artículo 201 del Código del Trabajo prescribe que cesada la causa que dio origen al fuero maternal, este cesa de pleno derecho, a priori, terminada la empresa también ha de cesar el fuero de los directores del sindicato de la empresa.

Por otra parte, la solución implica “El término de la empresa” del artículo 243 del Código del Trabajo, es la más adecuada, concretamente, a una solución sensata del caso, esto porque se trata de una causal que opera por el solo ministerio de la ley, en otras palabras, no hace falta pronunciamiento judicial alguno que califique previamente, lo que se torna coherente, pues es el empleador como coordinador de los factores productivos quien debe decidir si preservará en su empresa y, por tanto, si requerirá o no trabajadores para ello (si no es así lo despedirá por necesidades de la empresa). En el caso de marras es la propia ley N°21.040 que crea el nuevo sistema de educación pública, crea los servicios locales de educación para la administración de la educación pública por tanto saca de la esfera municipal la administración de la educación, razón por la cual, los departamentos de educación municipal desaparecen, al dejar las municipalidades del país la calidad de sostenedor de los establecimientos educacionales del sector público, terminando por tal de existir.

En igual sentido, y en lo pertinente se pronuncia la sentencia en causa rol O-S-2017 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en su considerando tercero “ Que considerando lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo en cuanto a que la empresa se crea para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, es un hecho que no admite discusión que la empresa denunciada ha terminado y su actual



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

Código: HXJSXXVYQVP

actividad se limita a la conducente para terminar su giro con todos los trámites y formalidades pertinentes.

Que no corresponde en este caso solicitar la autorización judicial previa para poner término al contrato de los dirigentes sindicales a que se refiere el artículo 174 del Código del Trabajo establecidas en los numerales 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo y las contempladas en el artículo 160 del mismo Código, únicas por las cuales el juez puede autorizar dicho término.

En este caso se ha invocado la causal del artículo 161 inciso primero, esto es, necesidades de la empresa, aplicada a trabajadores cuyo fuero ha cesado en virtud de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, por haberse terminado la empresa”.

Los argumentos esgrimidos precedentemente son aplicables a plenitud al caso concreto de marras, entendiendo por tanto esta parte, que el despido de los demandantes se encuentra conforme a derecho y su demanda principal carece de sustento jurídico, toda vez, que no se configuran los presupuestos para la interposición de la misma y por consiguiente la nulidad del despido laboral, reincorporación y remuneraciones.

El demandante **(1) Don MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES** prestó servicios para la Ilustre Municipal de San Carlos, según consta en decreto N°1294 de fecha 22 de mayo de 2012, como Jefe Administrativo del Departamento de Administración de Educación Municipal de San Carlos, El demandante **(2) don FRANCISCO ADRIAN CONTRERAS SALINAS** prestó servicios como Coordinador Alimentación Sana y vida saludable del Departamento de Administración de Educación Municipal, desde el 04 de marzo de 2013 según consta en decreto N° 0477 de fecha 05 de marzo de 2013, en el caso de ambos demandantes la relación laboral se extendió hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en la cual se puso término a sus respectivos contratos de trabajo.

Lo anterior en mérito del traspaso del Servicio Educativo impuesto por la ley N°21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, la que determina que la educación pública de forma gradual sea administrada por el Estado, a través de los Servicios Locales de Educación Pública.

Así las cosas mediante decreto N°73 del Ministerio de Educación de fecha 02 de octubre de 2018, que fija ámbito de competencia territorial de los Servicios Locales de Educación pública, en su numeral 5 del artículo 7°, indica “un Servicio Local que comprenderá las comunas de Coihueco, Ñiquén, Pinto, **San Carlos** y San Fabián, que posteriormente se dicta **Decreto N°20** publicado con fecha 24 de marzo de 2021, también del Ministerio de Educación, que fija denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciarán funciones los Servicios Locales de Educación Pública, modificado por el **Decreto N°68** publicado con fecha 09 de julio de 2021, que indica respecto de la comuna de San Carlos, en su **título IV**, que respecto del Servicio Local de Educación Punilla Cordillera. **Artículo 10.-** “*Se denominará Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera (en adelante también “Servicio*



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

Código: HXJSXXVYQVP

*Local de Punilla Cordillera”) al Servicio Local de Educación Pública de la Región de Ñuble señalado en el numeral 5, del artículo 7 del decreto N°73, de 2018, del Ministerio de Educación. **Artículo 11.-** El ámbito de competencia territorial del Servicio Local de Punilla Cordillera comprenderá las comunas de Coihueco, Ñiquén, Pinto, San Carlos y San Fabián y tendrá su domicilio en la comuna de San Carlos. Artículo 12.- El Servicio Local de Punilla Cordillera iniciará sus funciones el día 1° de marzo de 2022.*

Con fecha 09 de marzo de 2023 se publica la **ley 21.544**, que modifica y complementa las normas que indica respecto del Sistema Educativo y que señala en su artículo 1° *“Establécese que el traspaso del servicio educacional regulado por el artículo octavo transitorio de la ley 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, desde las municipalidades y corporaciones municipales que correspondan a los servicios locales de educación señalados en el Decreto N°20, de 2021, del Ministerio de Educación, que fija denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con fechas en que iniciarán funciones los servicios locales de educación pública que indica, se producirá el 1° de enero de 2024.*

Con motivo de la creación del Servicio Local de Punilla Cordillera, se llama a concurso cerrado de antecedentes únicamente respecto de funcionarios Daem de las 5 comunas que componen su territorio y que cumplan con los requisitos de encontrarse contratado, desde a lo menos tres años antes del traspaso del servicio educacional, y cuya función se relacione directamente con la administración del servicio educacional, que ambos demandantes al momento de publicarse el concurso cerrado para proveer cargos de planta al Servicio Local de Punilla Cordillera se encontraban habilitados para postular, que dicho llamado a concurso cerrado de antecedentes para proveer cargos de planta al Servicio Local correspondiente, estableció fechas para el desarrollo de las distintas etapas del mismo, dentro de las cuales, se pueden destacar aquellas que van desde el 15 al 28 de septiembre de 2023, publicación en el Diario Oficial llamado a concurso, desde el 29 de septiembre hasta el 05 de octubre de 2023, recepción de antecedentes postulantes, y como fecha de selección y notificación del postulante las comprendidas entre los días 20 al 24 de noviembre de 2023, fechas que en todo caso, quedaban supeditadas a modificaciones, lo que en los hechos ocurrió. Sin perjuicio de aquello de acuerdo a los antecedentes con los que ésta demandada cuenta, el Sr. Marco Sepúlveda Morales no postuló al concurso pese a cumplir con los requisitos para hacerlo, en tanto, el Sr. Francisco Adrián Contreras Salinas postuló al concurso cerrado pero no avanzó hasta la última etapa, razón por la cual, ambos no fueron seleccionados en el concurso cerrado de antecedentes para proveer funcionarios al Servicio Local de Punilla Cordillera.

En tal situación de no traspaso al servicio educativo, es que la propia ley 21.040 indica el procedimiento a seguir en estos casos, en su **“Artículo trigésimo octavo.- Traspaso de personal municipal.** *El traspaso a los Servicios Locales, del personal que se desempeñe en los Departamentos de Administración de Educación Municipal y de las corporaciones municipales, creadas en virtud del artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, cuya función se relacione directamente*



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

Código: HXJSXXVYQVP

con la administración del servicio educacional se ajustará al siguiente procedimiento: 1. Una vez nombrado en su cargo, el Director Ejecutivo del Servicio Local llamará a concurso, en el cual sólo podrá participar el personal antes señalado que ha estado cumpliendo funciones en las municipalidades o corporaciones municipales cuyo territorio sea de competencia del Servicio Local, desde a lo menos tres años antes del traspaso del servicio educacional, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo octavo transitorio. El concurso se registrará por las normas del Párrafo I, Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, sin perjuicio de lo que se señala a continuación: a) El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el Director Ejecutivo del Servicio Local o su representante; un representante del Ministerio de Educación y un representante de la Dirección de Educación Pública. b) El Director Ejecutivo del Servicio Local convocará a los concursos a través de los sitios web del Ministerio de Educación, Dirección Nacional del Servicio Civil y de los municipios respectivos y en otros sitios web que para estos efectos se creen, donde se dará información suficiente, respecto de las funciones del cargo, requisitos para el desempeño del mismo, nivel de remuneraciones y el plazo para la postulación, entre otras materias. Adicionalmente, se publicarán avisos de la convocatoria del proceso de selección antes indicado en diarios de circulación nacional, los que deberán hacer referencia a los correspondientes sitios web para conocer las condiciones de postulación y requisitos solicitados, teniendo como factor preponderante la experiencia laboral. c) En la convocatoria se especificarán los cargos de planta y a contrata que se proveerán mediante el concurso, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante. d) En un solo acto, se postulará a uno o más cargos de la planta del respectivo Servicio Local de Educación Pública. e) La provisión de los cargos de planta de cada Servicio Local se efectuará, sin solución de continuidad, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, resolverá el Director Ejecutivo. El cambio en el régimen jurídico que experimenten los trabajadores seleccionados, no podrá significar en ningún caso disminución de las remuneraciones que perciban al momento del traspaso. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan al personal traspasado en virtud de esta norma, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los funcionarios del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa y se le aplicará el reajuste general antes indicado. f) El Director Ejecutivo del Servicio Local respectivo dispondrá el traspaso de los funcionarios seleccionados, mediante resolución dictada al efecto, debiendo comunicar a la respectiva entidad empleadora el personal que ha resultado seleccionado. La fecha de la resolución antedicha fijará la fecha de traspaso de los funcionarios seleccionados. 2. Por el solo mérito de cesar una municipalidad o corporación municipal en la calidad de sostenedor de establecimientos educacionales, se entenderán traspasados los funcionarios seleccionados, según lo dispuesto en los literales



anteriores. No obstante ello, mientras una municipalidad o corporación municipal no haya cesado en la calidad de sostenedor de establecimientos educacionales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio, el Director Ejecutivo podrá disponer el traspaso de los trabajadores seleccionados a través del concurso realizado en virtud del numeral anterior, que resultaren imprescindibles para la puesta en marcha del respectivo Servicio Local, no pudiendo, en ningún caso, disponer el traspaso anticipado de más de un tercio de los seleccionados que se encuentren prestando servicios en una misma municipalidad y en las corporaciones municipales cuyo personal esté siendo traspasado, consideradas conjuntamente. 3. El pago de los beneficios indemnizatorios al personal traspasado, que de acuerdo a su estatuto laboral tenga derecho a ello, se entenderá postergado por causa que otorgue derecho a percibirlo hasta el cese de servicios en el respectivo Servicio Local de Educación Pública. En tal caso, la indemnización correspondiente se determinará computando el tiempo servido, de acuerdo al Código del Trabajo, en las municipalidades y corporaciones municipales, con el límite a que se refiere el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo. La remuneración que se considerará para estos efectos será el promedio de las últimas doce remuneraciones percibidas por el trabajador en las respectivas municipalidades o corporaciones municipales, con los respectivos reajustes. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 de la ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, excepcionalmente las municipalidades estarán facultadas para reubicar en otras funciones a los trabajadores que por cualquier causa no hubieren sido traspasados al Servicio Local correspondiente, de acuerdo a las normas del presente artículo. Dicho personal continuará afecto al régimen laboral al que se encontraba sujeto con anterioridad al ejercicio de dicha facultad. **No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, en caso que a consecuencia de lo establecido en el presente artículo se produjese la desvinculación de trabajadores municipales que se desempeñen en los Departamentos de Administración de Educación Municipal o en corporaciones municipales que estén prestando servicios desde a lo menos tres años antes del traspaso del servicio educacional, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo octavo transitorio, y que no fueren traspasados a los Servicios Locales de conformidad a las reglas precedentes, serán indemnizados de acuerdo a los contratos de trabajo respectivos, con cargo fiscal.** La Ley de Presupuestos del Sector Público fijará los recursos que anualmente podrán destinarse a estos efectos, así como los requisitos y procedimientos necesarios para que el Fisco solvante el pago de tales indemnizaciones. El personal traspasado de acuerdo a esta norma se regirá por lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 47 de la presente ley.”

En razón de lo señalado precedentemente y en el contexto de que uno de los demandantes no postuló al concurso en el caso del primero y no quedó seleccionado en el caso del segundo se aplicó el procedimiento establecido en la propia ley N°21.040, procediendo a su desvinculación con fecha 31 de diciembre de 2023, fecha límite en que la demandada administra los establecimientos educacionales de la comuna y detenta la calidad de sostenedora, invocando para tal efecto la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es decir, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” que permite



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

Código: HXJSXXVYQVP

poner término a sus servicios con derecho a indemnización, lo anterior debido al término establecido por ley de la calidad de sostenedor de la educación municipal de San Carlos, configurando por tanto los presupuestos necesarios para la aplicación de la causal invocada, siendo estos últimos, de carácter grave, objetivo y permanentes.

Que de acuerdo a las necesidades de requerimiento de personal a contratar en su calidad dichas funciones no son necesarias debido a que el personal administrativo, técnico y profesional contratado durante el presente año y de continuidad el año siguiente cumple con los requerimientos municipales, siendo de cargo de la entidad edilicia velar por el adecuado uso de los recursos financieros y humanos procurando no sobrepasar los límites de porcentaje de contratación establecidos por la ley orgánica y estatuto respectivo.

El legislador no define que debe entenderse por necesidades de la empresa, sin embargo la jurisprudencia entiende que las necesidades de la empresa son una causal objetiva esto es ajena a la voluntad del empleador, situación que ocurre en el caso de marras ya que es la propia ley 21.040 la que crea el nuevo sistema de educación pública creando los Servicios Locales de Educación y entregando nuevamente la calidad de sostenedor al Estado y produciendo la desmunicipalización de la educación, quedando de manifiesto la nula injerencia de las municipalidades, particularmente de la municipalidad de San Carlos en la decisión de continuar como sostenedor y administrador de la educación pública del país, luego la jurisprudencia requiere que las necesidades de la empresa configuren una causal grave y permanente, lo que se traduce en una situación, lo que se traduce en una situación terminal para la organización, presupuesto que también se da en este caso, toda vez, que con la creación de los Servicios Locales de Educación desaparecen los Departamentos de Administración municipal, entregando dicha administración a los nuevos Servicios, lo que hace imposible la continuación de los Daem y por tanto también se configura el presupuesto de una situación permanente ya que éstos últimos dejan de existir pasando la administración de la educación al Estado y dejando de ser las municipalidades sostenedores de los establecimientos educacionales del sector público. Por tanto cumpliéndose a nuestro parecer los presupuestos que la jurisprudencia y la doctrina nacional establecen para la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, en cuanto a la objetividad, gravedad y permanencia, sumado a que la propia ley N° 21.040, establece el procedimiento aplicable al caso, así como el pago de una indemnización, la cual de acuerdo a nuestro ordenamiento laboral solo es posible mediante la aplicación de la causal legal invocada, esta parte estima que el despido de los demandantes es ajustado a derecho y rechaza por tanto el carácter injustificado del mismo y así mismo las indemnizaciones por término contractual, recargo, indemnización por fuero laboral e indemnización compensatoria de feriado, prestaciones laborales previsionales.

3°.- De la audiencia preparatoria.

Que, el 19 de febrero de 2024, se llevó a efecto la audiencia preparatoria, llamando el tribunal a conciliación, la que no se produjo.



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

Código: HXJSXXVYQVP

Se determinaron como hechos no controvertidos:

a. Existencia de relación laboral entre las partes, fecha de inicio de ambos demandantes. (Don Marcos Sepúlveda, 22 de mayo de 2023 y don Francisco Contreras, 4 de marzo de 2013).

b. Con fecha 31 de diciembre de 2023 fueron ambos despidos por la causal de necesidad de la empresa.

c. Remuneraciones percibidas para el efecto del artículo 172 del Código del Trabajo, don Marcos Sepúlveda \$1.997.428 y don Francisco Contreras, \$1.475.064.

d. Las funciones que cumplían cada demandante, Jefe Administrativo, don Marcos Sepúlveda, Coordinador, don Francisco Contreras.

Y como hechos controvertidos:

a. Efectividad de concurrir en la especial la causa invocada para despedir a los demandantes, hechos en que se funda y actitud de los mismos para configurarse.

b. Efectividad de encontrarse los demandantes sujetos a fuero al momento del despido.

c. Procedencia del pago de las prestaciones que se demandan en el punto N° 3 de la demanda principal.

4°.- De la audiencia de juicio.

Que, el día 19 de junio de 2024, se llevó a efecto el juicio, incorporando la prueba y recibiendo observaciones a la misma, quedando los autos para resolver.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que don **JUAN FRANCISCO MORALEDA TAPIA**, en representación de don **MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES** y don **FRANCISCO ADRIÁN CONTRERAS SALINAS**, interpone demanda laboral simplemente conjunta, contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS**, representado en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don **WILLIAMS GASTÓN SUAZO SOTO**, todos ya individualizados, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho ya relacionados en el n° 1 de la parte expositiva, que se dan por reproducidos, por razones de economía procesal.

SEGUNDO: Que, la demandada contestó la demanda, solicitando su rechazo, en virtud de los fundamentos de hecho y de derecho relacionados en el número 2 de esta sentencia, que se dan por reproducidos, en virtud de los mismos fundamentos.

TERCERO: Que, **la demandada**, incorporó la siguiente prueba:



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

Código: HXJSXXVYQVP

I. Confesional.

a. Prestó declaración don **Marco Antonio Sepúlveda Morales**, que señaló que sus funciones era la de jefe administrativo del Departamento de Educación, desde mayo de 2012 hasta el 30 de diciembre de 2023, realizando diversas funciones, como vigilar el correcto uso de los recursos de finanzas, adquisiciones, personal, más cosas anexas que no estaba en su contrato, infraestructura, también temas informáticos. Respecto de la aplicación de la ley 21.040, estaba en conocimiento y sabía que eventualmente se iba a producir el traspaso de personal, lo que fue postergarse, pero finalmente se hizo a nivel de Gobierno, sabiendo que en el año 2014, pasaba a funcionar el SLEP de Punilla. Señala que él recibió el pago de sus prestaciones por la desvinculación, pero había un problema ya que él estaba aforado. Señala que él no postuló al SLEP porque tenía un acuerdo con el Alcalde, porque él iba a ser quien iba a administrar el cierre del DAEM, por lo tanto, él le dijo que no postulara al SLEP, porque él iba a quedar a cargo de aquello, eso lo conversó en septiembre de 2023, iban a quedar unas 15 personas para poder cerrar el DAEM, una persona más o menos por cada sección, pero no dejaron a las personas que correspondían, y por eso actualmente el DAEM no tiene un cierre adecuado, porque no están las personas que correspondían. Señala que él entregó toda la información que correspondía, tanto en digital y soporte material. Después recibió un correo amenazador solicitando que entregara la información, pero él señala que todo estaba en el computador. Señala que no es efectivo que haya señalado a su compañero que él quería ser despedido, porque tenía un trabajo independiente.

b. Absolvió posiciones don **Francisco Adrián Contreras Salinas**, que señaló que él desempeñaba varias funciones en el Departamento de Educación, como control en el transporte escolar, el saneamiento de la escuela, a cargo del programa Elige Vivir Sano, los huertos escolares, también en el área de licitaciones en la estructura base y lo que le podía ordenar el departamento, estaba disponible para desarrollar las labores que se necesitaran, siempre con la disposición de hacerlo, todo ello está en el contrato, comenzando a trabajar en marzo de 2013. Respecto de la aplicación de la ley 21.040, señala que él es dirigente y en ese sentido, estaba al tanto. Señala que es Dirigente de la Federación desde hace 8 años, él es uno de los creadores, está conformada por las 21 comunas de la Región Ñuble, actualmente sigue como dirigente. Refiere que a él se le pagó con cheque una indemnización producto de la desvinculación, se le pagaron sus prestaciones, pero señala que ellos eran aforados, por lo que no correspondía el despido, por lo que no estaba todo lo que correspondía, deberían haberlos desaforado primero y luego haberlos despedido. Señala que es efectivo que en virtud de la ley ya referida, había una suspensión del traspaso en el año 2022 y ad portas del 2023, había una posibilidad de suspensión, dependían de la decisión del Gobierno, algunos no pasaron, esa decisión de quien traspasaba, fue en noviembre de 2023. Podría haber sido el 15 de diciembre de 2023.

CUARTO: Que, **la demandante** incorporó la siguiente prueba:

I. Documental.



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

Código: HXJSXXVYQVP

1. Contrato de trabajo entre Marco Antonio Sepúlveda Morales y la Ilustre Municipalidad de San Carlos
2. Carta aviso de término de contrato de don Marco Antonio Sepúlveda Morales
3. Finiquito de contrato de trabajo con reserva de derechos de don Marco Antonio Sepúlveda Morales
4. Liquidación de sueldo don Marco Antonio Sepúlveda Morales.
5. Contrato de trabajo entre Francisco Adrián Contreras Salinas y la Ilustre Municipalidad de San Carlos
6. Carta aviso de término de contrato de don Francisco Adrián Contreras Salinas
7. Finiquito de contrato de trabajo con reserva de derechos de don Francisco Adrián Contreras Salinas
8. Liquidación de sueldo don Francisco Adrián Contreras Salinas.
9. Certificado N° 1601/2024/14 de la Dirección del Trabajo que certifica vigencia de Federación de Asociaciones de funcionarios de la Administración Educacional de Chile y señala sus directivos.
10. Decreto 277 del 19 de diciembre de 2023 del jefe de Departamento Educacional al alcalde de la Ilustre Municipalidad de San Carlos
11. Decreto 4764 del alcalde de la Ilustre Municipalidad de San Carlos que decreta la continuidad de contratos de trabajos de funcionarios del ex DAEM.
12. Oficio número 4 del 7 de febrero de 2024, del director de Servicios de Traspaso a don Marco Antonio Sepúlveda.

II. Confesional.

Se llamó a prestar absolución de posiciones al Alcalde de San Carlos, compareciendo en su nombre y con poder para ello la Administradora Municipal doña **Carolina Isabel Carvajal Aguirre**, quien señaló que el Alcalde actual asumió el 27 de junio de 2021, señala que él conoce a los demandantes y sabía que ellos estaban contratados con la Municipalidad; y ambos son ex funcionarios del Departamento de Educación de la Municipalidad de San Carlos, y actualmente por la ley 21.040, es un servicio traspasado; el contrato de los demandantes está realizado con el DAEM, señala que no ha visto el contrato. Preguntado si el Alcalde tuvo una reunión con los demandantes para conversar sobre la continuidad de los trabajadores, señala que no sabe. Respecto de los servicios de los demandantes eran necesarios en el proceso de traspaso del DAEM al SLEP, señala que si solo en el traspaso, pero posteriormente no. Preguntada si don Juan Esteban Muñoz Orellana, le solicitó información posterior al despido, a don Marco Antonio Sepúlveda



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

Código: HXJSXXVYQVP

sobre hacer efectivo el traslado de la información de la Municipalidad, señala que no. Señala que los demandantes fueron despedidos porque según la ley 21040, se extinguieron los DAEM en 5 comunas de esta región, y las personas que no continuaban debían ser finiquitadas a decisión del Alcalde, según sus facultades y por la evaluación que se hizo por la administración, tomando en consideración las remuneraciones más bajas, para que los despidos no tuvieran un costo tal alto; en segundo lugar, los servicios que debían continuar, como remuneraciones, licencias médicas, a quienes estaban en proceso de retiro, personal de biblioteca, esos fueron criterios de las personas que continuaban con ellos. El DAEM antes del traspaso, tenía alrededor de 40 funcionarios, no sabe cuántos pasaron al SLEP, porque no trabaja allí. Respecto de trabajadores que fueron despedidos del DAEM y que fueron recontratados por la Municipalidad, no sabe el número pero fueron los que continuaron con ellos. Especifica que estas personas fueron traspasados al Municipio, y antes tenían contrato con el DAEM.

QUINTO: Que, de acuerdo a lo dispuesto en artículo 456 del Código del Trabajo la apreciación de la prueba se efectuará conforme las reglas de la sana crítica. “Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se le asigne valor o las desestime. En general tomará en especula consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

SEXTO: Que, tal como se señaló anteriormente, en esta causa se determinaron como hechos no controvertidos, la existencia de relación laboral entre las partes, iniciada respecto de don Marcos Sepúlveda el 22 de mayo de 2023 y don Francisco Contreras el 4 de marzo de 2013; y que el 31 de diciembre de 2023 fueron ambos despedidos por la causal de necesidad de la empresa.

SÉPTIMO: Que, lo anterior es necesario tener presente en atención a que claramente entre las partes existió una relación del orden laboral, en virtud de los documentos acompañados, tales como el contrato de trabajo, la carta de despido (que se remite al artículo 161 del Código del trabajo) y lo dispuesto en el artículo 4 del D.F.L. 1-3063, de 1980, del Ministerio del Interior, que señala que “El personal perteneciente al organismo o entidad del sector público que se haya traspasado o se traspase a la Administración Municipal, y el que posteriormente se contrate para este servicio por la Municipalidad, no será considerado dentro de la dotación fijada para el municipio respectivo. Dicho personal se regirá en todo por las normas laborales, de remuneraciones y de previsión aplicables al sector privado”.

Así, en este escenario, por una parte para los efectos del despido, se tiene presente que la misma demandada hizo valer el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, por lo que debe acreditar que las necesidades de la empresa existieron, y por otra parte, es plenamente aplicable el artículo 174 del mismo cuerpo legal, que regula el fuero de los trabajadores.



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

Código: HXJSXXVYQVP

Se debe dejar sentado desde ya que en mérito del certificado 1601/2024/14 de 8 de enero de 2024, emitido por la Dirección del Trabajo, ambos demandantes son representantes de la Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Administración Educacional de Chile, por lo que tienen, fuero laboral vigente, de acuerdo al artículo 243 del mismo Código.

OCTAVO: Que, entonces corresponde a la demandada acreditar la concurrencia de la causa invocada para despedir a los demandantes, tanto en los hechos en que se funda y actitud de los mismos, lo que a juicio de este Juez no ha logrado probar.

Si se tiene en consideración la contestación, la demandada no desconoce el fuero, pero indica que el despido es justificado ya que la empresa a la que pertenecen, entendiendo al Departamento de Educación, desaparece, por lo tanto, se termina el fuero.

Además, en cuanto a justificar el despido, además, señalan que los trabajadores ya no eran necesarios en la empresa, puesto que todo el Departamento ya no existe, siendo actualmente el encargado de la Educación los Servicios Locales de Educación.

NOVENO: Que, todo lo anterior, no resulta cierto, y además, no fue probado. Si se lee detenidamente el contrato como la carta de despido, el empleador es la Municipalidad de San Carlos y no el Departamento de Educación. Si se analiza el vocablo “departamento”, es una sección, una oficina, una parte de un todo que es finalmente la Municipalidad, por lo que si bien estaban asignados a él, la empresa, entendiendo por sí a la Municipalidad, ésta no deba de existir. Y en el caso de autos, más se complica la situación, porque el empleador estaba consciente y no tenía menos que saber, que los demandantes tenían fuero sindical y si hubieren querido terminar con los contratos, necesariamente debían solicitar la autorización del juez, lo que en el caso no ocurrió.

DÉCIMO: Cabe dejar establecido, que la Municipalidad no aportó ningún elemento que permita al juez, determinar que existía la causal “necesidades de la empresa”, más aun cuando la Administradora Municipal, en representación del Alcalde, señaló en estrados, que hubo funcionarios del DAEM que continuaron en él hasta el día de hoy, tomando en consideración razones de edad y enfermedades, por lo que la “empresa” no ha terminado, dejando fuera a dos personas respecto de los cuales, necesitaban autorización para el despido, por estar protegidos, tanto por la legislación laboral chilena como por la internacional.

UNDÉCIMO: Que, en virtud de lo anterior, habiéndose probado que se produjo un despido respecto de dos personas aforadas, éste termina siendo nulo, ya que no se cumplió con las formalidades legales, y habiendo solicitado en lo principal, el reintegro de los trabajadores, se accederá a ello, debiendo la empleadora devolverlos a sus funciones o en su caso, destinarlos a secciones diversas, de acuerdo a su cargo, debiendo pagar además, todas las remuneraciones que se hayan devengado en el intertanto hasta el reintegro definitivo.



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

Código: HXJSXXVYQVP

En efecto, y tal como lo ha señalado la Excma Corte Suprema, la declaración de nulidad del despido de un trabajador, por el hecho de haberse puesto término a su contrato de trabajo sin requerir la autorización judicial previa correspondiente, no obstante encontrarse gozando de fuero sindical, es una sanción que se impone conforme a las reglas del derecho común, por la vulneración de una norma prohibitiva y cuyo efecto natural es la reincorporación del trabajador a sus labores, con el pago de las remuneraciones devengadas durante el período de la separación. En su defecto y para el evento que dicha reincorporación no sea posible, la jurisprudencia ha tendido a sustituir dicha medida, por el pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones que deberían ser percibidas por el trabajador durante el período comprendido por el fuero correspondiente.

DUODÉCIMO: Que, habiéndose acogido la petición principal, no se hará lugar a las subsidarias.

DÉCIMO TERCERO: Que, se condenara en costas a la demandada por haber sido vencida totalmente.

Por estas consideraciones y, visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 161, 174, 243, 425 y siguientes y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I. Que, se acoge la demanda interpuesta por el abogado don **JUAN FRANCISCO MORALED A TAPIA**, en representación de don **MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES**, cédula de identidad número catorce millones trescientos veinte mil doscientos dieciocho guion seis (14.320.218-6) y don **FRANCISCO ADRIÁN CONTRERAS SALINAS**, cédula de identidad número catorce millones trescientos veinte mil veinticinco guion seis (14.320.025-6) y en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS**, Rol Único Tributario N° 69.140.500-1, representado en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don **WILLIAMS GASTÓN SUAZO SOTO**, todos ya individualizados, y se dispone:

1°.- Que el despido del que fueron objeto los demandantes es nulo por gozar de fuero sindical, por lo que la demandada Municipalidad de San Carlos debe proceder a reincorporar a los dirigentes de Federación de Asociación de Funcionarios de la Administración Educacional de Chile, Directores Noveno y Décimo Segundo a don **MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES** y don **FRANCISCO ADRIÁN CONTRERAS SALINAS**;

2°.- Que, además, deberá pagar las remuneraciones entre la fecha de la separación ilegal de ambos dirigentes y la fecha de su reincorporación efectiva a sus labores, en el caso de **MARCO ANTONIO SEPÚLVEDA MORALES**, en las sumas de \$1.997.428 mensuales más los beneficios legales correspondientes y respecto a don **FRANCISCO ADRIÁN CONTRERAS SALINAS** en las sumas de \$1.475.064 mensuales, más los beneficios legales correspondientes.



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

Código: HXJSXXVYQVP

3°.- Que, se condena, además, a la demandada a pagar a los demandantes los demás beneficios a determinarse en la Ley de Reajustes de Remuneraciones de los Trabajadores del Sector Público, dictados en diciembre de 2023, con vigencia en el período de enero de 2023 a noviembre de 2024, correspondientes al reajuste de sus remuneraciones que determine su artículo 1° y en relación al art. 4° inciso 1° de la Ley 19.464, a pago del bono especial de diciembre de 2023, y del aguinaldo de navidad a pagarse en ese mismo período de tiempo, del bono de vacaciones que se otorgue respecto de enero de 2023, así como al pago íntegro de las cotizaciones de seguridad social por todas las remuneraciones pagadas entre la fecha de la cesación de sus servicios y la fecha de su efectiva reincorporación, debiendo aportar la parte demandante los antecedentes necesarios en la etapa de cumplimiento para su cálculo.

4°.- Lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

5°.- Que, a las sumas anteriores deberá descontarse lo recibido por las demandantes en virtud de los despidos que fueron objeto,

II. Que, no se hace lugar a lo demás en la demanda.

III. Que, se condena en costas a la demandada por haber sido vencida totalmente.

Notifíquese con esta fecha a las partes la presente sentencia, por correo electrónico.

RIT O-4-2024

RUC 24- 4-0542026-7

Resolvió **don DAVID HERNAN BRAVO VILLARROEL, Juez Suplente del 1° Juzgado de Letras de San Carlos.**

En San Carlos a nueve de julio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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

Código: HXJSXXVYQVP