

**LAS CONDENAS POR DAÑO MORAL EN CASOS DE DESPIDOS INDEBIDOS,
INJUSTIFICADOS O IMPROCEDENTES Y EN CASOS DE VULNERACIONES
DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO. CASOS Y
EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA.**

Tesista: Jorge Eduardo Correa González

Trabajo presentado a la facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo para optar al
grado Magister en Derecho de la Empresa.

Profesor Guía: Sr. Andrés Fuentes Valdovinos

Abril de 2021

Concepción, Chile.

Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que incluya el nombre de su autor y la referencia bibliográfica.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen.....	1
Introducción.....	2
CAPÍTULO I	
Las condenas por daño moral en casos de despidos indebidos, injustificados o improcedentes.	
1) Entorno conceptual y evolución jurisprudencial.....	3
2) Casos.....	6
CAPÍTULO II	
Las condenas por daño moral en casos de vulneraciones de derechos fundamentales con ocasión del despido.	
1) Evolución jurisprudencial.....	8
2) Casos.....	9
CAPÍTULO III	
Las condenas por daño moral en casos de vulneración de derechos fundamentales durante la Relación Laboral.	
1) Evolución jurisprudencial.....	15
2) Casos.....	15
Conclusión	18
Bibliografía.....	19

RESUMEN

En este trabajo se plantea dar a conocer la actualidad jurídica acerca de las condenas por daño moral en casos de despidos indebidos, injustificados o improcedentes, las condenas por daño moral en casos de vulneraciones de derechos fundamentales con ocasión del despido y las condenas por daño moral en casos de relación laboral vigente. Este objetivo principal, se complementa haciendo una breve revisión de la jurisprudencia más reciente.

Se analizan algunos fallos de los tribunales superiores de justicia en la materia en cuestión, tanto en el ámbito público como privado, dando cuenta de que los principios y normas de protección laboral que comprende el Código del Trabajo, no sólo son aplicables a los trabajadores del sector privado sino también a los funcionarios de la administración del Estado.

Finalmente, se verifica la procedencia de la indemnización por daño moral en materia de despidos indebidos, injustificados o improcedentes; y en caso de vulneración de derechos esenciales ocurrida durante la relación laboral y con ocasión del término de la vigencia de ésta, por aplicación del principio de reparación integral del daño que permite acumular la indemnización del daño moral a las tarifadas del Código del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad en materia laboral, en lo relativo a la reparación integral del daño causado, se encuentra en medio del desarrollo de una actividad económica y de la tutela de los derechos esenciales del trabajador.

Se revisarán los primeros casos de indemnización por daño moral otorgada a un trabajador por su despido indebido, injustificado o improcedente y los primeros casos de indemnización por daño moral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido antes de la reforma incorporada por la Ley N° 20.087 del año 2006. Asimismo, después de entrar en vigencia la Reforma al procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo y su evolución durante la segunda década del año 2000 hasta su reconocimiento jurisprudencial. Se incorpora también un caso particular de indemnización por daño moral durante la relación laboral por vulneración de derechos fundamentales.

Los casos citados serán analizados desde un punto de vista crítico y académico, contemplándose jurisprudencia importante de los Tribunales Superiores de Justicia y algunas opiniones doctrinarias que nos ayuden a comprender cómo es posible conceder tales indemnizaciones a estas situaciones si no están expresamente reguladas en el Código del Trabajo.

CAPITULO I

LAS CONDENAS POR DAÑO MORAL EN CASOS DE DESPIDOS INDEBIDOS, INJUSTIFICADOS O IMPROCEDENTES.

1) Entorno conceptual y evolución jurisprudencial.

Como es sabido, el Código del Trabajo no contiene una efectiva garantía a la estabilidad laboral. El empleador puede despedir a su arbitrio al trabajador. Al efecto el Código del Trabajo señala causales de manera taxativa, pero si el despido no tiene causa justificada, el trabajador tiene derecho a cuestionar judicialmente el despido y empleador en caso de ser conednado debe indemnizar al trabajador y la ley fija, entonces, una reparación variable que depende no del daño causado, sino de la antigüedad en el trabajo.

A comienzos del año 2000, en forma muy excepcional los tribunales habían admitido que el daño moral fuera procedente en la acción de despido injustificado. “En la mayoría de las situaciones, se ha sostenido que la indemnización laboral fijada en el Código del Trabajo comprende la totalidad de los daños, con independencia del monto de éstos, de tal forma que con su pago se extingue toda posibilidad de reparación integral del trabajador, a pesar de que la indemnización calculada por antigüedad no se mida en función de la entidad del menoscabo efectivo que causa el despido”.¹

Antes que entrara en vigencia la Ley N°20.087 de 3 de Enero de 2006, se tendió a aceptar la posibilidad de acumular, a la indemnización tarifada legal por término de contrato, otra de daños y perjuicios morales cuando éstos adquieren cierta relevancia y entidad, “un primer caso fue el sentenciado por la Corte de Apelaciones de Concepción, de 12 de diciembre de 1997, en la causa "Florencio Céspedes Ortiz con Banco del Estado" por un despido por falta de probidad en el cual se le imputaba al trabajador el haber usufructuado dineros provenientes de créditos otorgados por él, y haber concedido créditos sin suficiente garantía. Otra

¹ Domínguez Águila, Ramón. Los límites al principio de reparación integral. Revista Chilena de Derecho Privado, N° 15, pp. 9-28. diciembre 2010.

sentencia relevante es "Retamal García con Comercial Automotora del Maule S.A. (comaule)" de la Corte Suprema de fecha 24 de julio de 2003, en donde el actor fue despedido por falta de probidad por haber supuestamente adulterado y falsificado órdenes de compra de combustible, obteniendo con ello ganancias ilícitas. Ambas han sido ampliamente comentadas por la doctrina laboral".²

En la evolución de la aplicación del daño moral en los despidos injustificados es posible distinguir tres momentos:

“En una primera etapa, la doctrina de los autores negó la necesidad de reparar el daño moral. Al efecto se argumentaba que el artículo 2314 del Código Civil es el corolario de lo dispuesto en el artículo 1437, que se refiere a las fuentes de las obligaciones. Por su parte, el artículo 2331 del mismo cuerpo legal confirma esta conclusión, al establecer que no procede indemnización por imputaciones contra el honor a menos que se pruebe daño emergente o lucro cesante apreciable en dinero. En consecuencia, el legislador civil original nunca tuvo a la vista la reparación del daño moral. Si así lo hubiera querido, lo habría regulado expresamente o, al menos, habría señalado las personas con derecho a reclamarlo. Además, se le formulaban tres grandes objeciones. Por una parte, en el daño moral no existe ninguna relación de equivalencia entre la naturaleza del daño y la indemnización. En segundo término, se trata de un hecho cuya existencia es de difícil determinación y, en fin, es imposible determinar el monto de la indemnización por daño moral.

En un segundo momento, se reconoce la reparación del daño moral, pero en sede extra contractual. Los autores que sostienen esta posición, plantean que la expresión “todo daño” que emplea el artículo 2329 del Código Civil en su sentido natural comprende toda clase de daño y, por tanto, también el de naturaleza moral. A su vez, el artículo 2314 también alude genéricamente al “daño”, por lo que no existirían razones para restringir su entendimiento al daño material. Siguiendo en esta línea, el artículo 2331 confirmaría que la regla general es la resarcibilidad del daño moral, pues demuestra que cuando el legislador ha querido negar su reparación ha tenido que establecer una regla especial como la contenida en esa disposición. Se argumenta también que la reparación del daño moral es un principio general de nuestro ordenamiento jurídico. Así lo demostraría la existencia de otros textos legales distintos al

² Gamonal, Sergio. Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 161 - 176].

Código Civil que lo reconocen, como por ejemplo los artículos 24, 215 y 370 el Código Penal y el artículo 34 de la Ley N°16.643 sobre abusos de publicidad.

Finalmente, se sostiene que el objetivo del ordenamiento jurídico es la sanción de todo acto ilícito, incluso aquellos que sólo producen un daño de naturaleza estrictamente moral.

En el estadio actual de desarrollo del denominado derecho de daños, se acepta la existencia y la obligación de reparar el daño moral incluso en sede contractual, como ocurría en el proyecto de Ley para la reparación del Daño Moral en el Despido Injustificado. “...en el supuesto regulado en el presente proyecto, que establece, precisamente, la reparación del daño moral causado por un despido injustificado derivado del incumplimiento de un contrato de trabajo”.³

Debe recordarse que el Derecho del Trabajo no contiene una teoría general de responsabilidad civil, debiendo estarnos a las normas que el Código Civil dispone, en lo no modificado por su homólogo laboral. No resultan extrañas a las normas civiles la posibilidad de que la evaluación de los perjuicios la ley la entregue al juez, no existiendo inconveniente que, como ocurre en la especie, se produzca una combinación de ambas fórmulas, pero ello nada tiene que ver con la naturaleza misma de la indemnización que se impone.⁴

En cuanto al despido injustificado, debemos precisar que será aquel que se produce cuando se ha invocado indebidamente alguna de las causales de caducidad y por tanto, puede arrastrar perjuicios extrapatrimoniales, los cuales deben ser resarcidos por el responsable de los mismos. Se entiende que se refiere al daño moral experimentado por el trabajador y si bien este, ha sido entendido de diversas formas por la doctrina, por regla general, se alude a los perjuicios generados en intereses que pertenecen a la persona misma, o a bienes que no están dentro de la categoría de patrimoniales.⁵

³ Proyecto de Ley N°7632-13 de C. Diputados, de 15 de diciembre de 2010. Establece obligación de reparar el daño moral por despido injustificado.

⁴ Lanata Fuenzalida, Gabriela. El Despido Indirecto y el Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales del Trabajador. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, N° 3, 2011, pp. 55-77.

⁵ Bahamondes Oyarzún, Claudia, Daño Moral por despido Injustificado, en cuaderno de análisis jurídico I: temas de responsabilidad civil, Universidad Diego Portales, Santiago, p. 254.

2) Casos.

Causa RIT N° O-18-2013 del Juzgado de Letras de la Ligua, caratulada “Muñoz con I. Municipalidad de la Ligua”

En estos autos por sentencia definitiva de 13 de septiembre de 2013, se negó lugar a la acción de nulidad del despido del funcionario municipal, pero se acogió la demanda de despido injustificado y condenó a la demandada a pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo; una indemnización por años de servicios incrementada en un 100%, y una indemnización por concepto de daño moral de \$15.000.000.-, más reajustes, intereses y costas.

En contra del fallo de la instancia, la demandada interpuso recurso de nulidad fundado en las causales contempladas en el artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar el recurrente que la sentencia había infringido la ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo; la del artículo 478 letra b), por pronunciarse la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; la del artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 del señalado Código, por entender el recurrente que se ha omitido el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que se estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, y porque la sentencia se habría extendido a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

Por sentencia de 17 de diciembre de 2013, una de las salas de la I. Corte de Apelaciones de Valparaíso rechazó el recurso de nulidad intentado.⁶

Respecto de esta última decisión, la demandada dedujo Recurso de Unificación de Jurisprudencia ante la Excma. Corte Suprema, solicitando que se unifique la jurisprudencia relativa a la improcedencia del daño moral supuestamente causado por un despido indebido y carente de motivo plausible, puesto que la sentencia que emitió la Corte de Apelaciones de Valparaíso confirmó la que el Juzgado de Letras de la Ligua había dictado, el cual fue rechazado,⁷ acordada con un voto en contra.⁸

⁶ Recurso de nulidad rol n°363-2013, Reforma Laboral, Quinta Sala de la C. A. de Valparaíso.

⁷ Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rol n°2.746-2014, Cuarta Sala de la Corte Suprema.

⁸ Acordada con el voto en contra del abogado integrante don Arturo Prado Puga el que estuvo por acoger el recurso de unificación interpuesto por la Municipalidad demandada.

Es destacable en esta causa, el razonamiento de la I. Corte de Apelaciones de Valparaíso: “Que sin perjuicio de lo señalado precedentemente, los sentenciadores no concuerdan con el recurrente de que al condenar la sentencia a pagar daño moral se hubieren infringido los artículos 162 inciso 4°, 163, 168 y 176 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 2314 y 2329 del Código Civil, porque aun cuando la doctrina está dividida en la materia, y existe jurisprudencia que sustenta posiciones contrarias, lo cierto es que no es posible a priori negar su procedencia –aceptándosele en casos justificados-, pues si bien la ley laboral regula la terminación del contrato de trabajo sin referirse a la indemnización del daño moral, tampoco la prohíbe, de lo que se sigue que se trata de una situación no regulada por la ley laboral especial, recibiendo aplicación, en consecuencia, los principios del Derecho Civil entre los cuales se encuentra el de reparación integral del daño causado. Por otra parte, si bien es cierto que el artículo 176 del Código del Trabajo establece que la indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163 es incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente, debe aclararse que la norma se refiere expresamente a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 citado, más no a la indemnización por despido injustificado, indebido o improcedente contenida en el artículo 168, de lo que se sigue que la incompatibilidad legal no alcanza a ésta, que es la que precisamente se acogió en la sentencia del tribunal a quo”.⁹

⁹ Considerando Quinto de la sentencia de Recurso de nulidad rol n°363-2013, Reforma Laboral, Quinta Sala de la I. C. A. de Valparaíso.

CAPÍTULO II

LAS CONDENAS POR DAÑO MORAL EN CASOS DE VULNERACIONES DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO.

1) Evolución de la Jurisprudencia.

En la Nueva Ley de Procedimiento Laboral N°20.087, publicada el 3 de enero de 2006, se consagró una figura especial de despido abusivo en el artículo 489 Código del Trabajo, cuando es atentatorio de derechos fundamentales.

“Se trata del caso en que la vulneración de los derechos fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido. En consecuencia, si se produce un despido y en ese acto se transgrede un derecho fundamental podrá accionarse por esta vía. Se consagran dos figuras: el despido atentatorio de derechos fundamentales y el despido discriminatorio grave. El legislador en el artículo 485 precisó que se trata de los siguientes derechos fundamentales: a la vida, integridad física y psíquica, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; vida privada; honra; inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; libertad de conciencia y de culto; libertad de opinión; libertad de trabajo; derecho a la no discriminación laboral, y libertad sindical”¹⁰

Se dice en doctrina que la indemnización del daño moral proveniente de la lesión al derecho fundamental del trabajador viene a cerrar el círculo de la reparación íntegra del daño provocado por la conducta lesiva del empleador, en este caso por el despido del trabajador. El artículo 495 del Código del Trabajo señala que el juez debe decretar las medidas reparatorias que correspondan, “incluidas las indemnizaciones que procedan”. “En el caso del despido, esta norma evidentemente se refiere a la reparación del daño moral, ya que la

¹⁰ Gamonal, Sergio. Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 161 - 176].

única indemnización que podría proceder, adicional a las que ya están reguladas expresamente en la ley, corresponde a las de ese tipo”.¹¹

“Es útil tener en consideración que esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 10.972-13, 5.716-15 y 652.918-16, ha sostenido que el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito, que están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República.”¹²

2) Casos.

1.- Causa RIT N°T-17-2018 del Juzgado de Letras y Garantía de Lebu, caratulada “Celedón con Servicio de Salud Arauco”.

En estos autos, por sentencia de 25 de marzo de 2019, se acogió la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por una funcionaria del Departamento de Asesoría Jurídica en contra del Servicio de Salud Arauco, condenando a éste al pago de las sumas por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicio, indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, lucro cesante y daño moral por \$10.000.000. Por otra parte, ordenó el cese inmediato de las conductas discriminatorias.

El demandado dedujo recurso de nulidad en contra de dicho fallo, y una sala de la I. Corte de Apelaciones de Concepción, con fecha 10 de julio de 2019, lo acogió y dictó uno de reemplazo que hizo lugar a la demanda solo en relación con la condena a la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo y con el cese de las conductas discriminatorias.

Respecto de esta última decisión, la demandante dedujo Recurso de Unificación de Jurisprudencia, el cual fue acogido por la Cuarta Sala de la E. Corte Suprema dictándose sentencia de reemplazo sólo en cuanto se fundó en la causal del artículo 477 del cuerpo

¹¹ Ugarte Cataldo, José Luis. “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador” 4ª edición agosto 2011, Legal Publishing Chile, p. 90.

¹² Corte Suprema, causa rol n°23.096, Sentencia de unificación de jurisprudencia de 19 de agosto de 2020, “Celedon con Servicio de Salud Arauco”.

laboral, en relación con los artículos 1, 3 y 10 de la Ley 18.834, 1 y 7 del primer Código, y se declaró que se rechaza la demanda intentada por la funcionaria en contra del Servicio de Salud Arauco, en cuanto por ella se pretendía que se lo condenara al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, de la indemnización por años de servicio y del aumento legal, desestimándose tal arbitrio en cuanto perseguía que no se la sancionara al pago de indemnizaciones por concepto de daño moral y lucro cesante.

Lo destacable de este fallo, es que la Excelentísima Corte Suprema al acoger el Recurso de Unificación interpuesto en esta causa, estableció en el considerando noveno del fallo “Que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño debe ser integral, completa, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora de derechos fundamentales, lo que determinará si debe comprender el daño moral.

Corroborada dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica "las indemnizaciones que procedan", por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. No debe olvidarse que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de la magistratura de interpretar la norma según este criterio, esto es, al existir varias exegesis posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el indubio pro operario.

Por consiguiente, cabe concluir que procede la indemnización por daño moral en materia de vulneración de derechos esenciales ocurrida durante o al término de la vigencia de la relación laboral”.¹³

¹³ Corte Suprema, causa rol 23.096, Sentencia de unificación de jurisprudencia de 19 de agosto de 2020, Celedón con Servicio de Salud Arauco.

2.- Causa RIT N°T-28-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, caratulada “Jara con Tesorería General de la República”.

En estos antecedentes, una funcionaria de la Tesorería Regional de Coquimbo interpuso denuncia laboral de tutela por despido vulneratorio de derechos fundamentales, en particular, el derecho a la integridad psíquica, a la libertad de emitir opiniones e informar, sin censura previa, y a no ser discriminado al momento del despido, discriminación de género en contra de la Tesorería General de la República.

El tribunal de la instancia acogió la demanda sólo en cuanto declaró que la no renovación de la contrata de la actora fue una medida adoptada con vulneración de su derecho a la integridad psíquica y al derecho a emitir opinión sin censura previa, en la forma que se ha descrito en la sentencia, por parte de la Tesorería General de la República y que se condena a la demandada a pagar la indemnización del artículo 162 del Código del Trabajo; la indemnización del artículo 163 del Código del Trabajo por 3 años de servicio; la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo por 6 remuneraciones mensuales; el incremento del 50% de artículo 168 letra b) del Código del Trabajo; y la indemnización por daño moral de \$8.000.000.-

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena por sentencia de 6 de marzo de 2019 rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia definitiva, deducido con el objeto de anular la sentencia y de que se dictara una sentencia de reemplazo que rechazara la demanda en todas sus partes.

Respecto de esta última decisión, la demandada dedujo Recurso de Unificación de Jurisprudencia solicitando se deje sin efecto la sentencia impugnada, y que acto continuo y sin nueva vista, se dicte sentencia de reemplazo de unificación de jurisprudencia por infringir el artículo 489 del Código del Trabajo, anulándose la sentencia en cuanto condena al Fisco-Tesorería General de la República al pago de una suma de dinero a título de daño moral, declarándose en consecuencia, que no corresponde la condena a pagar indemnización por dicho concepto a favor de la actora.

La Cuarta Sala de E. Corte Suprema rechazó el Recurso de Unificación de Jurisprudencia deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de La Serena que rechazó el recurso de nulidad interpuesto contra la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, que acogió la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducido por la trabajadora.¹⁴

Que la materia de derecho que la recurrente solicitó unificar, dice relación con determinar la “procedencia del pago de indemnización por concepto de daño moral en tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido.”¹⁵

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 calificó de transgresora lo que determinará si debe comprender el daño moral. corrobora dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del código del trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica “las indemnizaciones que procedan”¹⁶, por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. no debe olvidarse que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según este criterio, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador. por consiguiente, cabe concluir que procede la indemnización por daño moral en materia de vulneración de derechos fundamentales ocurrida durante la vigencia de la relación laboral.

Que, por consiguiente, si un empleador con su conducta conculca uno de los derechos a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocándole una lesión de

¹⁴ Diario Constitucional, noticia de 24 de agosto de 2020. www.diarioconstitucional.cl

¹⁵ Corte Suprema, causa rol nº9.298-2019, sentencia de rechazo de 18 de agosto de 2020, “Jara con Tesorería General de la República”.

¹⁶ C. del T. Artículo 495, la sentencia deberá contener, en su parte resolutive: nº3: La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan.

carácter extrapatrimonial, puede resarcirse, concluyéndose, en consecuencia, que la reparación 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 que se analiza, que es compensatoria; de modo que el juez laboral está habilitado para otorgar dicha reparación en la sede resuelta.

3.- Causa RIT N°T-286-2017 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, caratulados Salinas con Clínica Reñaca S.A.

En estos autos comparece una trabajadora e interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral y conjuntamente demanda de indemnización de perjuicios en contra de Clínica Reñaca S.A. Funda la demanda en que ingresó a prestar servicios para la demandada el 22 de octubre de 2013, en calidad de auxiliar de laboratorio, percibiendo una remuneración mensual de \$513.015, hasta el 12 de mayo de 2017, fecha en que puso término a su contrato por aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo, en relación a las causales del artículo 160 N° 5 y 7 del mismo Código, esto es, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan la seguridad o funcionamiento de la empresa o la seguridad o salud de los trabajadores e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

La Juez de la instancia acogió la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales incoada en contra de Clínica Reñaca S.A. y en consecuencia, se declaró que con ocasión del despido indirecto ocurrido 12 de mayo de 2017, el empleador vulneró derechos fundamentales de la trabajadora, específicamente el derecho a la integridad física y psíquica y la protección de su honra, debiendo la demandada pagar a la actora la indemnización sustitutiva del aviso previo; la indemnización por años de servicios; recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios; la indemnización adicional de once remuneraciones mensuales; y - \$5.000.000 por concepto de indemnización por daño moral.

Que la parte demandada recurrió de nulidad contra la sentencia del grado, en base a dos causales interpuestas una en subsidio de la otra. La primera causal invocada es la contemplada en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo. Desarrolla su reclamo a este respecto el recurrente, considerando como infringidos los principios lógicos de

identidad, de no contradicción y de razón suficiente. La ley de identidad nos dice que cada expresión o juicio, en un razonamiento, debe usarse en el mismo sentido, dentro de la misma relación. El principio descrito, entonces, se refiere a una exigencia interna del razonamiento, y no a la conformación de este con elementos ajenos al mismo.

Lo destacable de la sentencia dictada en estos autos, es que “en lo relativo a la indemnización por daño moral reclamada en este juicio, cabe tener presente que la demandante ha logrado acreditar el daño moral sufrido mediante certificado médico incorporado al juicio que da cuenta del diagnóstico de trastorno depresivo mayor que padece la demandante; mediante declaraciones de sus testigos Rojo Allamand y Lecaros García que están contestes en cuanto a la severa depresión que afectó a la actora, a las ideas suicidas que experimentó y a la necesidad de ser tratada con terapia y medicamentos; y mediante información remitida por la Universidad de Aconcagua respecto de la solicitud de doña Tatiana Salinas Lecaros de congelar sus estudios universitarios debido a la situación de salud mental que afectó durante el año en curso. Y estimándose por esta sentenciadora, que en la aplicación del principio de reparación integral del daño, la indemnización del artículo 489 no excluye la del daño moral, siempre y cuando se acredite el daño moral y que éste es superior a aquella, deberán necesariamente rechazarse las alegaciones que sobre el particular formula la demandada, toda vez que no se trata de una doble sanción derivada de unos mismos hechos, sino que la debida y completa compensación del daño sufrido por la actora, la que en este caso es evidentemente mayor a la indemnización contemplada en el artículo 489. En consecuencia, se acogerá la demanda en cuanto a la indemnización por daño moral, la que se fijará prudencialmente en la suma de \$5.000.000, monto que se estima justo y acorde al daño sufrido.¹⁷

¹⁷ Sentencia en causa RIT: N°T.286-1017 del Juzgado del trabajo de Valparaíso

CAPÍTULO III

LAS CONDENAS POR DAÑO MORAL EN CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE LA RELACIÓN LABORAL

1) Evolución jurisprudencial.

“El artículo 485 CT, modificado en su inciso tercero por la Ley N°20.974, de Diario Oficial de 3 de diciembre de 2016, establece lo siguiente: El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos 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...”¹⁸

2) Casos.

Causa RIT N°T-7-2015 del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, caratulada “Chandía con Fisco de Chile Consejo de Defensa del Estado”.

En estos autos una funcionaria del Consejo de Defensa del Estado de la ciudad de Chillán interpuso denuncia en procedimiento de tutela laboral, estando vigente la relación laboral, contra su empleador Consejo de Defensa del Estado Fisco de Chile, solicitando se declare que el demandado ha lesionado sus derechos fundamentales, en particular la vida e integridad física y psíquica al no cumplir con el deber general de protección de la vida y salud; que cese en el comportamiento antijurídico, que se elabore una carta de disculpas públicas por la jefatura directa de la denunciante, se ordene una terapia psicológica a su jefatura, publicación de la sentencia condenatoria en la intranet del demandado y reorganización del trabajo de la denunciante, más indemnización del daño moral, con costas.

Por sentencia de 21 de octubre de 2015, el tribunal de la instancia acogió la demanda declarando que el demandado lesionó el derecho fundamental de la trabajadora de integridad

¹⁸ Manual de Juicio del Trabajo, 2017 segunda edición, Academia Judicial Chile, pág. 109.

física y síquica y la garantía de indemnidad, por lo que se lo condenó al pago de \$30.000.000 por concepto de daño moral y las medidas que indica, conforme lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo, sin costas.

En contra de dicho fallo, la demandada interpuso recurso de nulidad y la Corte de Apelaciones de Chillán, conociendo del mismo, por sentencia de 11 de enero de 2016, lo acogió sólo en lo que refiere al otorgamiento del pago de intereses de la indemnización por concepto de daño moral, conforme lo dispuesto en el artículo 478 letra e), al haberse incurrido en ultrapetita, desechando el recurso en todo lo demás, dictando la sentencia de reemplazo respectiva en lo pertinente, sin costas.

En contra de la resolución que falló el recurso de nulidad, la demandada interpuso Recurso de Unificación de Jurisprudencia, solicitando que esta la E. Corte Suprema lo acoja y, en consecuencia, invalide la sentencia impugnada y dicte una de reemplazo que declare la incompetencia de los Tribunales del Trabajo para conocer denuncias o demandas efectuadas por funcionarios públicos en procedimientos de tutela laboral y la improcedencia del pago de indemnización del daño moral encontrándose vigente la relación funcionaria entre el denunciante y la denunciada, con costas.

Por sentencia de 30 de noviembre de 2016, la Excma. Corte Suprema rechazó el Recurso de Unificación de Jurisprudencia deducido por la parte demandada, en relación a la sentencia dictada por la I. Corte de Apelaciones de Chillán el 11 de enero de 2016.

El fallo de la E. Corte Suprema se destaca por concluir que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental.

“Esta aseveración 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 que de manera fundamental en el artículo 1558 del mismo Código, 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 Código Civil, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral. Queda, sin embargo, referirse a si el juez laboral en sede de procedimiento de tutela de derechos fundamentales está habilitado para

otorgar dicha reparación. Ya no se trata del problema de la procedencia en abstracto, sino que más bien si el juez del trabajo está revestido de competencia para acceder -en la sentencia que constata la vulneración al derecho fundamental- a la indemnización del daño moral que dicho acto ocasiona”¹⁹.

“En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales”.²⁰ La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral.

¹⁹ Considerando 5º, sentencia 30 de noviembre de 2016, rol C.S. Nº6870-2016, Cuarta Sala.

²⁰ Artículo 495 nº4 del Código del Trabajo.

CONCLUSIÓN

La presente investigación evidencia la responsabilidad del empleador, en lo relativo a la obligación de compensar el daño moral del trabajador, por aplicación del principio de reparación integral del daño causado, en caso de incurrir en actos de vulneración de los derechos esenciales del trabajador durante la relación laboral, en casos de despidos indebidos, injustificados o improcedentes y en casos de vulneraciones de derechos fundamentales con ocasión del despido.

BIBLIOGRAFÍA

- DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Los límites al principio de reparación integral. Revista Chilena de Derecho Privado, N° 15, pp. 9-28. diciembre 2010.
- UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador” 4ª edición agosto 2011, Legal Publishing Chile.
- GAMONAL, SERGIO. Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 161 - 176].
- LANATA FUENZALIDA, GABRIELA. El Despido Indirecto y el Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales del Trabajador. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, No 3, 2011, pp. 55-77.
- BAHAMONDES OYARZÚN, CLAUDIA, Daño Moral por despido Injustificado, en cuaderno de análisis jurídico I: temas de responsabilidad civil, Universidad Diego Portales, Santiago, p. 254.
- MANUAL DE JUICIO DEL TRABAJO, 2017 segunda edición, Academia Judicial Chile, p. 109
- DIARIO CONSTITUCIONAL, noticia 24 de agosto de 2020. www.diarioconstitucional.cl
- CONGRESO NACIONAL www.bcn.cl
- PODER JUDICIAL www.pjud.cl
- VLEX CHILE www.vlex.cl