



FUNCIÓN DEL RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA CON
OCASIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL EN EL DESPIDO
ABUSIVO.

Actividad Formativa Equivalente a Tesis, Magíster en Derecho del Trabajo y de
la Seguridad Social

ANDRÉS EMHART FERRIERE

Profesor guía: Claudio Palavecino Cáceres, abogado, profesor asistente del
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Santiago de Chile

2016

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.	Pag. 4.
2. INTRODUCCIÓN.	Pag. 6.
3. LA CORTE SUPREMA Y EL PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD EN LOS CRITERIOS DE DECISIÓN JUDICIAL.	Pag. 10.
3.1. Distintos medios para concretar el principio de uniformidad en los criterios de decisión judicial .	Pag. 12.
3.2. El principio de uniformidad en los criterios de decisión judicial y el recurso de unificación de jurisprudencia.	Pag. 19.
4. PROCEDENCIA DE LA REPARACIÓN DEL DAÑO MORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO ABUSIVO .	Pag. 27.
4.1. Posiciones de la doctrina.	Pag. 30.
4.1.1. Sobre el daño moral con ocasión de las relaciones laborales.	Pag. 30.

4.1.2. Sobre la indemnización del daño moral, con ocasión del despido abusivo, en relación a las indemnizaciones por despido injustificado, indebido o improcedente.	Pag. 34.
4.1.3. Sobre la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 20.087.	Pag. 65.
4.1.4. Sobre el estatuto, conforme el cual se debería accionar para obtener la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo.	Pag. 68.
4.2. Posiciones de la jurisprudencia.	Pag. 81.
5. CONCLUSIONES.	Pag. 140.
6. BIBLIOGRAFÍA	Pag. 153.

1. RESUMEN

Esta investigación tiene como fin determinar si la Corte Suprema cumplió una función unificadora al momento de resolver el recurso de unificación de jurisprudencia a propósito de la indemnización del daño moral en casos de despido abusivo, o bien, actuó como un tribunal de casación en el fondo.

Con el objeto de resolver este problema, en este trabajo se expone sobre las diferentes formas en que los sistemas jurídicos dan concreción al principio de igualdad en los criterios de decisión judicial, dentro de los cuales corresponde distinguir aquellos elementos que sustentan el recurso de unificación de jurisprudencia respecto de los que fundan el recurso de casación en el fondo.

Mediante fichas jurisprudenciales, se analizan casos concretos en que la Corte resolvió el recurso de unificación respecto de otros en que se pronunció como tribunal de casación, con el objeto de verificar si existió alguna diferencia en la técnica que empleó. Además, se exponen las principales opiniones doctrinales acerca de la materia de fondo, esto es la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo.

En esta investigación concluyo que la Corte Suprema actuó como un tribunal de casación, al momento de resolver el recurso de unificación de

jurisprudencia sobre esta materia. En cuanto al tema de fono, me inclino por interpretar la procedencia de la indemnización del daño moral, en casos de despido abusivo.

2. INTRODUCCIÓN.

A partir de la reforma al procedimiento laboral, que fue introducida por la Ley 20.087, que Sustituye el Procedimiento Laboral Contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, y la Ley 20.260, que Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N°20.087, ya individualizada, se reemplazó el sistema recursivo para acceder a la revisión de las sentencias, por parte de la Corte Suprema.

En efecto, el recurso de casación en el fondo fue reemplazado por el recurso de unificación de jurisprudencia. De este modo, esta reforma introdujo un nuevo recurso ajeno a nuestra tradición jurídica, que tendría como finalidad lograr una mayor concreción del principio igualdad en los criterios de decisión judicial.

Al respecto, el problema que se plantea en esta investigación, es dilucidar cuál es la función que la Corte Suprema ha asumido cuando se ha pronunciado a propósito del recurso de unificación de jurisprudencia, acerca de la indemnización del daño moral en casos de despido abusivo¹.

¹ Siguiendo a Ernesto Martorell, utilizaré la expresión “despido abusivo”, para diferenciarlo del despido arbitrario (que en nuestro ordenamiento jurídico es denominado despido injustificado, indebido o improcedente), pues el primero se refiere a un caso en que con ocasión del despido el empleador incurre en una acción lesiva de bienes jurídicos no patrimoniales del trabajador, en

El interés que suscita esta investigación, estriba en que un factor que distingue la evolución del derecho del trabajo a partir de la segunda mitad del siglo XX, es el progresivo reconocimiento de la vigencia de los derechos fundamentales inespecíficos durante la relación laboral. Esto ha motivado que en forma progresiva, se reconozca que esta relación es un escenario propicio para que se verifiquen afectaciones a bienes jurídicos no patrimoniales de que son titulares los trabajadores.

Por esto, nuestros tribunales deben resolver a diario, difíciles problemas acerca del sentido y alcance de las normas que protegen estos bienes jurídicos, la eventual trasgresión o colisión de derechos fundamentales y, en definitiva, acerca del resarcimiento que se debe otorgar al trabajador ante la vulneración de estos bienes jurídicos.

Entre los tribunales de justicia que se deben pronunciar acerca del resarcimiento por la afectación de bienes jurídicos no patrimoniales con ocasión del despido abusivo, figura la Corte Suprema. Hasta la reforma laboral, la Corte resolvía acerca de la procedencia de esta indemnización, en virtud del recurso de casación en el fondo y, a partir de la reforma, lo hace a propósito del recurso de unificación de jurisprudencia.

forma anexa e innecesaria, a diferencia del despido arbitrario, donde el empleador despide a un trabajador sin atenerse a las causales de despido que prevé la legislación laboral.
MARTORELL, ERNESTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda edición, Buenos Aires Argentina. Editorial Hamurabi. P. 216.

Así las cosas, mi interés es verificar si la Corte Suprema ha modificado la técnica que utiliza cuando conoce y resuelve acerca de este problema jurídico, con ocasión del recurso de casación en el fondo, respecto de los casos en que lo ha hecho en virtud del recurso de unificación de jurisprudencia.

De este modo, los objetivos generales de esta investigación, son los siguientes:

- Distinguir los matices que hay entre los principales sistemas jurídicos, para dar cumplimiento al principio de uniformidad en los criterios de decisión judicial.
- Determinar a cuál de estos sistemas se asimila la actividad de nuestra Corte Suprema en la práctica, cuando a propósito del recurso de unificación de jurisprudencia, se ha pronunciado acerca de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo.

Teniendo en consideración estos objetivos generales, se presentan como objetivos específicos de la misma, los siguientes:

- Identificar cuáles son las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales acerca de la naturaleza jurídica y fines de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo.

- Identificar cuáles son las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo.
- Identificar los argumentos en base a los cuales la Corte Suprema interpretó y resolvió, en conocimiento del recurso de unificación de jurisprudencia, acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo.
- Identificar los argumentos en base a los cuales la Corte Suprema interpretó y resolvió, en conocimiento del recurso de casación en el fondo, acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo.
- Determinar si existen diferencias en la actividad que la Corte Suprema desarrolló al momento de resolver el recurso de unificación de jurisprudencia respecto de aquella que llevó a cabo al momento de pronunciarse acerca del recurso de casación en el fondo.

3. LA CORTE SUPREMA Y EL PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD EN LOS CRITERIOS DE DECISIÓN JUDICIAL

Michele Taruffo² distingue dos visiones acerca de la interpretación y aplicación del derecho, a saber el **universalismo** y el **particularismo jurídico**.

Para este autor el universalismo jurídico postula que existen reglas generales cuya correcta interpretación descansa en los tribunales de máxima jerarquía del sistema jurídico. Luego, la labor del juez ante un caso es una operación de subsunción del caso concreto en la hipótesis prevista por el legislador, conforme la interpretación que de ella han hecho estos tribunales.

Al universalismo se contraponen el particularismo jurídico, según el cual, son los antecedentes de hecho del caso concreto, los que llevan al juez a escoger la norma que lo resuelve y a decidir acerca de su interpretación.

Dentro del particularismo, Michele Taruffo distingue corrientes más radicales que postulan una total independencia del juez respecto de la norma, de otras más moderadas, que exigen la referencia a las normas para decidir el caso, no obstante que en la elección de ellas y su interpretación priman las particularidades del caso.

² TARUFFO, MICHELE. Diciembre de 2014. La Jurisprudencia entre casuística y uniformidad. Revista de Derecho. Volumen XXVII. (2): 9-19.

A partir de esta distinción, Michele Taruffo argumenta que los modelos de revisión ante los tribunales superiores de justicia, en general, responden a una visión universalista de la interpretación y aplicación del derecho. Con todo, distingue que instituciones como la *súmula* del sistema jurídico brasileño, se sitúan de lleno en una visión universalista del derecho, en tanto que sistemas recursivos que permiten a las Cortes conocer tanto los hechos como el derecho, permiten una concreción de los fines del particularismo.

A juicio de Michele Taruffo, quienes abogan por el universalismo pretenden concretar principios de justicia formal, en tanto que aquellos partidarios del particularismo, buscan lograr principios de justicia material.

3.1. Distintos medios para concretar el principio de uniformidad en los criterios de decisión judicial.

A partir de este contexto y ubicado entonces en el plano del universalismo jurídico, Pablo Bravo-Hurtado postula que los sistemas jurídicos occidentales comparten entre sus objetivos, el cumplimiento del principio de uniformidad en los criterios de decisión judicial³. Conforme nos informa este autor, esta labor en la generalidad de los sistemas jurídicos es entregada al tribunal de mayor jerarquía⁴.

Sin embargo, los medios que cada sistema escoge para que la Corte Suprema pueda concretar este principio varían según las normas que lo informan y la tradición⁵ que las sustenta.

³ BRAVO HURTADO, PABLO. 2012. Recursos ante las cortes supremas en el *civil law* y en el *common law*: dos vías a la uniformidad. *International Journal of Procedural Law*. Volumen II. (2): 331.

⁴ Al igual que Pablo Bravo-Hurtado, recurriré al término Corte Suprema para referirme al tribunal de mayor jerarquía dentro de un sistema jurídico, no obstante que en los diferentes ordenamientos se utilizan distintas denominaciones, como por ejemplo la Corte de Casación francesa.

⁵ En cuanto a la tradición dentro de un sistema jurídico, corresponde tener en cuenta el concepto que proponen John Henry Merryman y Rogelio Pérez-Perdomo, quienes postulan que se trata de: “un conjunto de actitudes profundamente enraizadas, e históricamente condicionadas, sobre la naturaleza del derecho, sobre el rol del derecho en la sociedad y en la

A modo de ilustración, conforme indica Pablo Bravo-Hurtado, en el ordenamiento jurídico francés existe un sistema recursivo que permite a la Corte Suprema conocer una gran cantidad de resoluciones judiciales, de modo que la Corte puede lograr un férreo control sobre la interpretación de las normas que llevan a cabo los tribunales de menor jerarquía. Sin embargo, atendido el alto número de ingresos que recibe, este control suele ser menos profundo y, además, por el gran número de sentencias que emite, existe el riesgo que la Corte no respete su propio precedente.

Por su parte, en el Derecho Común, más precisamente en el sistema norteamericano, existe un procedimiento recursivo más bien restringido, en que sólo las discusiones jurídicas más importantes llegan a ser conocidas por la Corte Suprema. De este modo, la Corte logra conocer en profundidad la discusión jurídica del caso concreto y puede ser fiel a su propio precedente. Sin embargo, el control respecto de los tribunales de menor jerarquía es menos estricto y se confía en que dichos tribunales cumplirán el precedente.

Como correlato de lo anterior, el valor que cada sistema jurídico otorga a la decisión de la Corte Suprema es distinto. En efecto, tradicionalmente se ha señalado que en el Derecho Continental no se le otorga a la sentencia judicial

política, sobre la adecuada organización y funcionamiento del sistema jurídico y sobre el modo en que el derecho debe ser creado, aplicado, estudiado, perfeccionado y enseñado”.

MERRYMAN, JOHN HENRY y PÉREZ-PERDOMO, ROGELIO. 2007. *The civil law tradition. An introduction to the legal systems in Europe and Latin America*. Tercera Edición. Stanford, Stanford University Press, P. 2. En BRAVO-HURTADO, PABLO. 2013. Hacia los Precedentes en Chile: Reforma Procesal Civil y Fuentes del Derecho. *Revista Chilena de Derecho*. Volumen XL. (2): 551.

emanada de la Corte Suprema la fuerza de un precedente⁶, en tanto que este valor sí se le ha reconocería en el Derecho Común.

De este modo, la función de la Corte Suprema en el sistema de Derecho Continental y especialmente en el caso de la Corte Suprema francesa a través del recurso de casación, es velar por la correcta aplicación del derecho en el caso concreto. Por su parte, en el Derecho Común, si bien se reconoce que la Corte Suprema debe verificar la correcta aplicación del derecho, se reconoce que ésta tiene una segunda función, que es generar una norma vinculante para los demás tribunales de justicia. De este modo, la Corte opta por una interpretación del enunciado normativo aplicable al caso, generando de este modo una norma que debe ser aplicada por los tribunales en casos similares⁷.

⁶ Siguiendo a Iván Díaz García, una sentencia constituye un precedente cuando tiene la facultad de constituir una regla, definición o principio. Esto ha sido expresado por Iván Díaz García, en los siguientes términos:

“Siguiendo a Duxubury, un precedente es, para plantearlo del modo más simple posible, un evento del pasado que sirve como guía para la acción presente. En términos procesales, ese evento del pasado se encuentra en una sentencia y consiste en proposiciones relativas al Derecho, las que pueden adoptar la forma de una regla, de una definición o incluso de un principio”.

DÍAZ GARCÍA, IVÁN. 2015. Objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Revista Lus Et Praxis. Año 21. (1):.424-425.

⁷ Sobre la función pública y privada que asumiría la Corte Suprema, al tener que decidir recursos correspondientes a casos concretos, que a su vez generan una norma de precedente, corresponde tener en cuenta la opinión de Álvaro Pérez Ragone y la señora Paula Pessoa Pereira, quienes señalaron:

“A los jueces compete la función de conciliar los valores y objetivos del Estado de derecho, éste como un ideal de la moralidad jurídica y política. Ello con su dimensión procesal, que se desarrolla a través del derecho de acceso a los tribunales y del derecho al debido proceso, así como con el carácter argumentativo e interpretativo, los cuales son inherente a la naturaleza del derecho.”

PÉREZ RAGONE, ÁLVARO y PESSOA PEREIRA, PAULA. Primer semestre de 2015. Función de las cortes supremas de Brasil y Chile en la generación y gestión del precedente judicial entre

En opinión de Pablo Bravo-Hurtado, esta distinción acerca de los medios a través de los cuales cada sistema jurídico busca la concreción del principio de uniformidad en las decisiones judiciales, obedece a la tradición que lo sustenta y sus antecedentes históricos⁸.

En efecto, el autor señala que en Francia, las ideas reformistas que inspiraron a la revolución francesa tenían un obstáculo reaccionario en los tribunales de justicia, que se mantuvieron fieles al antiguo régimen. Esta situación no se habría verificado en el caso de los países adscritos al Derecho Común, en que los jueces habrían sido promotores de las ideas de la revolución. Por esto, en este último sistema los jueces mantuvieron sus atribuciones en la generación de las normas.

De este modo, Pablo Bravo-Hurtado sostiene que en Francia y a partir de este país en el Derecho Continental, se idearon cuatro mecanismos con el objeto de excluir a los jueces de la actividad legislativa, a saber:

- La separación de poderes. Mediante ella, se excluyó a la Corte Suprema de cualquier rol legislativo.
- La teoría de las fuentes del Derecho. Se estableció que las normas jurídicas válidas se encontraban en fuentes, lo que determinaba su

lo público y lo privado. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Volumen XLIV. (44): 173-214.

⁸ BRAVO HURTADO, PABLO. Agosto de 2013. Hacia los precedentes en Chile: Reforma Procesal Civil y Fuentes del Derecho. Revista Chilena de Derecho. Volumen 40. (2): 553-554.

identificación o exclusión del ordenamiento jurídico. Además, estas fuentes se encontraban jerarquizadas y proponían soluciones en abstracto para los casos concretos.

- La codificación. Atendida la dispersión y superposición de normas que existía hasta antes de la revolución francesa, el juez podía a su arbitrio evitar y escoger normas jurídicas. Para salvar esta situación y restar facultades al juez, la codificación se pretendió reunir en un determinado texto las normas vigentes.
- La casación. Aun así, para el caso en que un juez desatendiera el tenor de una norma, mediante el recurso de casación, se estableció un órgano encargado de velar por la corrección de estas sentencias obligando al tribunal a ajustarlas al derecho vigente.

Atendido que el alejamiento del Derecho Continental respecto del Derecho Común, habría obedecido a una circunstancia histórica, Pablo Bravo-Hurtado indica que en los sistemas jurídicos contemporáneos esta distinción no suele ser tan cierta. Esto, ya sea porque los sistemas han verificado reformas legales que modificaron la forma en que la Corte Suprema conoce de los recursos, o bien, porque en la práctica argumentativa se hace uso de las sentencias de tribunales para asentar una interpretación respecto de una norma.

De este modo, a juicio de este autor, no es posible señalar que el

precedente no tenga incidencia en el Derecho Continental. Lo que sucede es que el grado de vinculación de las decisiones de la Corte Suprema hacia los tribunales inferiores es distinto en uno y otro sistema. Por esto, sostiene que si bien en el Derecho Continental se suele entender que a diferencia de su tradición, en el Derecho Común el precedente es una fuente de derecho, la visión del Derecho Común es distinta. Para ellos, la diferencia entre ambos modelos radica en si un solo fallo de la Corte Suprema puede o no cambiar por sí sólo, los criterios de decisión de los tribunales a futuro. Como señala Pablo Bravo-Hurtado:

“Eso es precisamente lo que entienden por “precedente”, es decir, un único fallo previo que ha alcanzado una potencia tal de sentar pauta para los casos posteriores sobre cierta materia. En el civil law, como lo ven desde fuera, también se toman en cuenta las decisiones judiciales previas pero no cada una por sí sola. Solo se podrá cambiar el criterio de decisión a futuro si y solo si se acumula una suma de fallos suficientemente numerosa que replican el mismo nuevo criterio. Desde el common law dicen que en nuestra tradición “no tenemos precedente” porque no le reconocemos a nuestros fallos una potencia individual tal de cambiar tendencias. Ellos dicen que tenemos, en remplazo, un sistema de “jurisprudencia constante”, es decir, que solo cuando se reúnen varios fallos con el nuevo criterio entonces recién ahí reconocemos un cambio

en la tendencia judicial.”⁹

Así las cosas, hoy en doctrina se distinguen grados de vinculación de las sentencias de la Corte Suprema. Al respecto, en este trabajo seguiré la categorización del grado de vinculación que pueden tener las sentencias emanadas de la Corte Suprema que señalan Héctor Humeres Noguier y Cecily Halpern Montecino¹⁰. Estos autores distinguen los siguientes grados de fuerza vinculante que puede tener la sentencia: **meramente persuasiva**, esto es que los jueces se pueden separar del precedente sin necesidad de elaborar un argumento; **prejuzgante**, cuando los jueces deben seguir el precedente a menos que existan razones graves para separarse de él; o bien, **incondicionalmente vinculante**, cuando el juzgador debe adoptar el precedente, aunque existan razones para no hacerlo.¹¹

⁹ BRAVO-HURTADO, PABLO. Agosto 2013. Hacia los precedentes en Chile: Reforma Procesal Civil y Fuentes del Derecho. Revista Chilena de Derecho. Volumen XL. (2): 559.

¹⁰ HUMERES NOGUER, HÉCTOR y HALPERN MONTECINO, CECILY. Octubre de 2015. La Unificación de la Jurisprudencia Laboral Contexto Teórico Análisis Doctrinal y Temático. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. Pp. 27-28.

¹¹ Otra categorización acerca de los grados de vinculación que pueden tener las sentencias, es la que ofrecen MacCormicj & Summers, que es citada por Pablo Bravo-Hurtado, y que distingue los siguientes grados de obligatoriedad:

“(1°) Vinculación formal. Una sentencia que no respeta la obligatoriedad del precedente no está conforme a Derecho y, en consecuencia, está sujeta a revocación por un recurso procesal.

(a) Vinculación formal inmodificable (sin overruling)

(i) Vinculación estricta- debe ser aplicado a todos los casos sin excepción.

(ii) Vinculación derrotable – debe ser aplicado en todos los casos a menos que sea aplicable una excepción (las excepciones pueden estar bien definidas o no)

(b) Vinculación formal (con o sin excepciones) que está sujeta a overruling o modificación.

(2°) Sin vinculación formal pero tiene fuerza. Una sentencia que no respeta la fuerza de un precedente, aunque es conforme a Derecho, está sujeta a críticas sobre esta base, y puede estar sujeta a revocación sobre esta base también.

3.2. El principio de uniformidad en los criterios de decisión judicial y el recurso de unificación de jurisprudencia.

La importancia de esta comparación entre el sistema del Derecho Continental y el Derecho Común, en relación al medio a través del cual se da cumplimiento al principio de igualdad en la aplicación de los criterios de decisión judicial, radica en que la reforma al procedimiento laboral que introdujeron las leyes 20.087 y 20.260, sustituyó el recurso a través del cual la Corte Suprema da cumplimiento a este principio.

En este sentido, si en el procedimiento laboral anterior a la reforma contemplaba el recurso de casación en el fondo, como medio para velar por la adecuada interpretación de la norma jurídica y, con esto, dar concreción al principio de igualdad en los criterios de decisión judicial, a partir de la reforma

(a) Fuerza derrotable –debe ser aplicado a menos que entren en juego excepciones (las excepciones pueden estar bien definidas o no).

(b) Fuerza compensable –debe ser aplicado a menos que sean aplicables razones contrarias.

(3°) Sin vinculación formal ni tiene fuerza (como se define en (2)) pero provee un apoyo condicional. Una sentencia que falta al precedente sigue estando conforme a Derecho y puede estar justificada, pero no tan bien justificada como si invocara un precedente, por ejemplo, para mostrar que la decisión tomada es armónica con el precedente.

(4°) Un mero valor ilustrativo o de otro tipo.”

MACCORMICK, NEIL y SUMMERS, ROBERT. 1997. *Interpreting precedents: A comparative study*. Aldershot, Dartmouth Publishing. Pp. 531-585. En BRAVO-HURTADO, PABLO. Agosto 2013 Hacia los precedentes en Chile: Reforma Procesal Civil y Fuentes del Derecho. Revista Chilena de Derecho.. Volumen XL. (2): 560-561.

este recurso se vio reemplazado por el recurso de unificación de jurisprudencia, que hasta ese momento era ajeno a nuestra tradición jurídica.

Corresponde entonces preguntarse, si la reforma al procedimiento laboral que introdujo el recurso de unificación de jurisprudencia, incorporó un recurso ajeno a nuestra tradición jurídica, o bien, se trata de un recurso similar al de casación en el fondo. En otras palabras, corresponde responder si mediante el recurso de unificación de jurisprudencia la Corte Suprema debe actuar como un tribunal de casación, determinando en cada caso la correcta interpretación de la norma, o bien, debe actuar como un tribunal unificador, que escoge de entre las interpretaciones posibles, la norma que resuelve el caso.

Sobre el recurso de unificación de jurisprudencia, Héctor Humeres Noguera y Cecily Halpern Montecino, otorgan el siguiente concepto:

“es el acto jurídico procesal de parte, por medio del cual se impugna la resolución que falla el recurso de nulidad, debido a la existencia de distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia, en la materia de derecho objeto del juicio, solicitando la nulidad de la sentencia recurrida, en la materia de derecho objeto del juicio, y su enmienda conforme a la jurisprudencia de los señalados Tribunales Superiores de Justicia.”¹²

¹² HUMERES NOGUERA, HÉCTOR y HALPERN MONTECINO, CECILY. Octubre de 2015. La Unificación de la Jurisprudencia Laboral Contexto Teórico Análisis Doctrinal y Temático. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. Pp. 50-51.

Estos autores, indican como características del recurso de unificación de jurisprudencia, las siguientes¹³:

- **Es un recurso que requiere gravamen del recurrente**, debe haber sufrido un perjuicio en la sentencia recurrida.
- **Es extraordinario**, puesto que sólo procede contra la sentencia que falla el recurso de nulidad (salvo en el procedimiento monitorio, en el cual es improcedente por mandato legal expreso).
- **Es excepcional**, puesto que puede ser acogido sólo cuando existen interpretaciones distintas sobre la materia de derecho objeto del juicio. En efecto, el motivo de interposición del recurso es *“la existencia de distintas interpretaciones judiciales sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de nuestros tribunales superiores de justicia”*.
- **Es de derecho estricto**, puesto que su objeto sólo es revisar el derecho aplicado a la controversia, en los términos en que fue deducido el recuso.
- **Es de conocimiento exclusivo y excluyente de la Corte Suprema.**
- **Su finalidad es anular la sentencia impugnada, mediante una sentencia de reemplazo.**

Estos autores, a partir del estudio normativo y empírico que llevaron a cabo aportaron las siguientes conclusiones:

¹³ HUMERES NOGUER, HÉCTOR y HALPERN MONTECINO, CECILY. Octubre de 2015. La Unificación de la Jurisprudencia Laboral Contexto Teórico Análisis Doctrinal y Temático. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. Pp. 51-53.

- El recurso de unificación de jurisprudencia, comparte las condiciones de una casación, puesto que resulta idóneo para anular una sentencia si esta contraría fallos anteriores sobre la misma materia.
- La solución que la Corte Suprema resuelva para el caso, no puede ser distinta de aquellas que le fueron ofrecidas en la sentencia recurrida y en las sentencias de contraste, lo que constituye una limitante para la Corte Suprema. Esto es criticado por los autores, ya que *“pareciera que la filosofía de este recurso es solamente la enmienda del fallo, cuando hay distintas interpretaciones, aun cuando no represente el sentido que otorgaría la Corte Suprema a las normas vinculadas al conflicto sometido a su conocimiento”*¹⁴.
- Existe un excesivo rigor en cuanto a que los fallos de contraste cuenten con un marco fáctico similar, para pronunciarse acerca de la materia de derecho. Esto conduce, en la práctica a que por ejemplo el año 2015 sólo el 11% de los recursos presentados son acogidos¹⁵.
- Los autores critican la débil incidencia que las sentencias de unificación de jurisprudencia tienen respecto de los tribunales ordinarios y las Cortes de Apelaciones. Esto, explican que se debería al efecto relativo de las sentencias, previsto en el artículo 3 del Código Civil y la autonomía de

¹⁴ HUMERES NOGUER, HÉCTOR y HALPERN MONTECINO, CECILY. Octubre de 2015. La Unificación de la Jurisprudencia Laboral Contexto Teórico Análisis Doctrinal y Temático. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. P. 130.

¹⁵ HUMERES NOGUER, HÉCTOR y HALPERN MONTECINO, CECILY. Octubre de 2015. La Unificación de la Jurisprudencia Laboral Contexto Teórico Análisis Doctrinal y Temático. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. P. 136.

los jueces.

- Al respecto, los autores sostienen que si bien el recurso de unificación de jurisprudencia no es **incondicionalmente vinculante** para los tribunales ordinarios y las Cortes de Apelaciones, debiese adquirir el carácter de una **fuentes presuntivamente obligatoria de derecho**, *“que impondría al tribunal que resuelve un caso sustancialmente semejante a uno que resuelto, la carga de justificar el apartamiento del nuevo caso, respecto de la interpretación sostenida.”*¹⁶
- Asimismo, los autores postulan que la propia Corte Suprema debiese obligarse a sus propios precedentes, de modo que en caso de verificarse un cambio en la interpretación de una norma, la Corte debiese elaborar una adecuada fundamentación acerca de la interpretación que reemplaza a la anterior y sus motivos.

Por otro lado, Iván Díaz García¹⁷, reconoce en el recurso de unificación de jurisprudencia, un recurso cuyo objeto es escoger una interpretación posible de entre aquellas que resuelven un caso concreto y, con esto, generar una norma vinculante para los tribunales de justicia. Para fundar esta posición, Iván Díaz García esgrime los siguientes argumentos:

- La historia fidedigna de la ley N°20.260. Según este autor, en de la

¹⁶ HUMERES NOGUER, HÉCTOR y HALPERN MONTECINO, CECILY. Octubre de 2015. La Unificación de la Jurisprudencia Laboral Contexto Teórico Análisis Doctrinal y Temático. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. P. 139.

¹⁷ DÍAZ GARCÍA, IVÁN. 2015. Objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Revista Ius et Praxis. Año 21. (1): 423-448.

discusión parlamentaria se indicó por parte del ejecutivo que “estas normas consagran un recurso de derecho estricto, cuya finalidad no es sanear un vicio como acontece con el recurso de nulidad, sino que su objetivo es unificar la jurisprudencia emanada de los tribunales superiores de justicia”.¹⁸

- El comportamiento precedencial de la Corte Suprema, cuando ha tenido que resolver en casos que coinciden sus supuestos relevantes.
- La finalidad precedencial que tiene la regulación del recurso, al requerir la existencia de sentencias contradictorias sobre una misma materia como causal de procedencia y no la infracción de ley.
- Se establecería de este modo un precedente *prima facie*, ya que si bien la sentencia que no respete el precedente no puede ser considerada como ilegal, sí puede ser objeto de revisión mediante el recurso de unificación de jurisprudencia.¹⁹

¹⁸ DÍAZ GARCÍA, IVÁN. 2015. Objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Revista *Ius et Praxis*. Año 21. (1): 429.

¹⁹ En respuesta a la opinión de la doctrina que niega la fuerza de precedente de las sentencias de unificación, Iván Díaz García señala los siguientes argumentos

- El sistema de precedente que constituye el recurso de unificación, es una norma excepcional y específica, respecto del artículo 3 del Código Civil. Por lo tanto, como la intención en la implementación de este recurso, era establecer la existencia de un sistema de precedentes, debe primar sobre la norma del Código Civil.
- En cuanto a que el juez está llamado a conocer casos concretos, esto no sería un obstáculo para establecer un sistema de precedente, porque igualmente se fallará el caso concreto.
- El argumento de que el juez no es legislador, es erróneo porque el juez crea una norma cuando conoce del caso concreto.

A partir de lo expuesto, conforme el estudio de Héctor Humeres Noguera y Cecily Halpern Montecino, además de la opinión de Iván Díaz García, mediante el reemplazo del recurso de casación en el fondo por el recurso de unificación de jurisprudencia, el legislador tuvo en mente acercar la labor de la Corte Suprema en Chile al sistema del Derecho Común.

En este sentido, la labor de la Corte Suprema a partir del recurso de unificación de jurisprudencia no es velar por la correcta interpretación de la norma aplicable al caso, como ocurre en el recurso de casación en el fondo, sino más bien, su función es escoger cuál es la interpretación de la norma que se debe aplicar, entre distintas interpretaciones que se sostienen en los tribunales superiores de justicia.

Luego, respecto del grado de vinculación de las sentencias de la Corte Suprema, el recurso de unificación de jurisprudencia si bien no establece un grado de vinculación incondicional, al menos establecen una relación prejuzgante, donde los jueces deben seguir el precedente a menos que existan razones graves para separarse de ellos. Esto es así, ya que si el juez se aparta de la interpretación que realizó la Corte Suprema respecto de la norma,

-
- Respecto del artículo 483-C del Código del Trabajo, el autor interpreta este precepto en el sentido que sólo tiene como objeto evitar que la sentencia de unificación altere lo decidido en las sentencias en que se basó el recurso. En ningún caso, se podría interpretar una segunda norma de este enunciado normativo, como sería que la sentencia de unificación no incidirá en casos futuros, atendido el argumento teleológico (el fin de la norma es unificar la jurisprudencia y esto sólo tendrá sentido si se otorga un efecto vinculante a la sentencia) y sistemático (el recurso de unificación, atendidos sus requisitos y procedimiento tiene como fin unificar la jurisprudencia).

DÍAZ GARCÍA, IVÁN. 2015. Objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. *Revista lus et Praxis*. Año 21. (1): 423-448.

entonces esta misma Corte podría anular la sentencia mediante el recurso de unificación de jurisprudencia.

4. PROCEDENCIA DE LA REPARACIÓN DEL DAÑO MORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO ABUSIVO.

El escenario en que se desenvuelven las relaciones laborales a partir de la segunda mitad del siglo XX, provocó que el Derecho del Trabajo gire su enfoque hacia la vigencia de los Derechos Fundamentales inespecíficos durante la relación laboral. Por esto, se reconoció que las relaciones laborales son un campo propicio para que se verifiquen eventuales afectaciones a bienes no patrimoniales de los trabajadores.

A partir de esta constatación, tanto la doctrina como la jurisprudencia han cuestionado la suficiencia del sistema tarifado de indemnizaciones por término de contrato de trabajo injustificado, indebido o improcedente que prevé la legislación laboral, cuando se verifica un caso de despido abusivo.

En este capítulo me referiré en primer término, a la posición doctrinal acerca de la indemnización del daño moral²⁰ con ocasión de un despido abusivo.

²⁰ En cuanto a la definición de daño moral, atendida su amplitud y carácter dinámico, coincido con aquella que aporta doña Carmen Domínguez Hidalgo, quien señala que:

Para estos efectos, primero informaré algunas opiniones doctrinales que se pronuncian acerca de la indemnización del daño moral con ocasión del contrato de trabajo. Luego me referiré a las opiniones que comentan la procedencia del la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, en casos de indemnizaciones por despido injustificado, indebido o improcedente que prevé el artículo 168 del Código del Trabajo. Después, expondré algunas opiniones sobre la indemnización del daño moral en casos de despido abusivo, respecto de las indemnizaciones que contempla el procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido, conforme el artículo 489 del Código del Trabajo. Posteriormente, me referiré a las opiniones doctrinales acerca del estatuto de responsabilidad que se debe invocar para accionar el resarcimiento del daño moral, producto del despido abusivo.

“En suma, el daño moral está constituido por el menoscabo de un bien no patrimonial que irroga una lesión a un interés moral por una [persona] que se encontraba obligada a respetarlo”

DOMÍNGUEZ HIDALGO, CARMEN. Mayo de 2002. El Daño Moral. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile, P.84.

Otros conceptos de daño moral, se pueden encontrar por ejemplo, Enrique Barros Bourie, quien indica:

“En verdad, en el derecho de la responsabilidad civil se habla de daño moral en simple oposición al daño económico o patrimonial. Por eso, la definición más precisa de daño moral parece ser negativa: se trata de bienes que tienen en común carecer de significación patrimonial, de modo que daño moral es el daño extrapatrimonial o no patrimonial.”

BARROS BOURIE, ENRIQUE. 2014. Tratado de Responsabilidad Extracontractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P.287.

Por su parte, Ernesto Martorell señala el siguiente concepto de daño moral: “es el producto por la “violación de uno o varios de los derechos inherentes a la personalidad de un sujeto de derecho”.

MARTORELL, ERNESTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Hamurabi. P. 67.

En un segundo momento, revisaré un total de ocho sentencias de la Corte Suprema, en las que se pronunció acerca de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, tanto a propósito del recurso de casación en el fondo como del recurso de unificación de jurisprudencia. Para estos efectos, la metodología que utilizaré será la de las fichas jurisprudenciales, en las cuales identificaré los argumentos jurídicos utilizados, y comentaré acerca de la forma en que la Corte resolvió el recurso y los argumentos que esgrimió.

De este modo, concluido este capítulo, estaré en posición de poder informar acerca de la función que la Corte Suprema ha asumido, cuando se ha pronunciado acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral, con ocasión del despido abusivo.

4.1. Posiciones de la doctrina.

4.1.1. Sobre el daño moral con ocasión de las relaciones laborales.

En nuestro tiempo, es un hecho asentado en la doctrina, que las relaciones laborales son un escenario propicio para que los trabajadores puedan sufrir una eventual afectación en sus bienes extra-patrimoniales.

Resulta ilustrativa al efecto, la opinión de doña Pamela Prado López, quien indica que se podría verificar un caso de daño moral cuando se afectan los derechos fundamentales, o bien, el contenido ético jurídico del contrato de trabajo²¹.

Esta autora, distingue tres supuestos en que se podría verificar un caso de daño moral durante la vigencia del contrato de trabajo, a saber:

²¹ Pamela Prado López, se encarga de aclarar que en su opinión no existe una contradicción entre la vigencia de los Derechos Fundamentales inespecíficos durante la vigencia del contrato de trabajo y el contenido ético jurídico del mismo. En este sentido, señala: "consideramos que el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, puede ser interpretado armónicamente con el reconocimiento de los derechos fundamentales, en dos sentidos: primero, porque el contenido ético jurídico supone también el deber del empleador de respetar a la persona y dignidad del trabajador, por lo que desde esta perspectiva, existe una relación de complementariedad entre ambas nociones; y porque si se mira desde la óptica del trabajador, su deber de fidelidad y lealtad para con la empresa, se ve morigerado con el respeto a sus derechos fundamentales, constituyendo un límite a este deber." PRADO LÓPEZ, PAMELA. Mayo de 2005. La reparación del daño moral ocasionado al trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo. Revista Laboral Chilena. N° 136, Pp. 76.

- A propósito de la comisión de un ilícito penal, en cuyo caso indica que estaríamos ante un ilícito extracontractual puesto que el daño se verificó con ocasión del contrato de trabajo, pero no a propósito de él.
- Como vulneración de derechos fundamentales, en este caso, el deber de respetar estos derechos del trabajador emana del contrato de trabajo, por lo que estaríamos ante un caso de responsabilidad contractual.
- A consecuencia del incumplimiento de una obligación patrimonial, también podría dar origen a la afectación del daño moral. Esto, se podría verificar por ejemplo, con el no pago de la remuneración al trabajador, puesto que ésta normalmente se destina a la manutención del trabajador y su familia. Por supuesto, en este caso estaríamos ante una hipótesis de responsabilidad contractual, puesto que deviene del incumplimiento del empleador de cumplir con sus obligaciones emanadas del contrato de trabajo.²²

A su vez, doña Pamela Prado López precisó que el daño moral con ocasión de la relación laboral, se puede verificar de manera previa a la contratación, durante la ejecución del contrato, o bien, con ocasión del término de la relación laboral e incluso con posterioridad a ella.

Tal como señala esta autora, es preciso tener en consideración que el

²² PRADO LÓPEZ, PAMELA. Mayo de 2005. La reparación del daño moral ocasionado al trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo. Revista Laboral Chilena. N° 136. P. 80.

daño moral puede ser ocasionado por el empleador al trabajador y vice-versa. Asimismo, se debe tener en cuenta que la indemnización del daño moral nunca podrá dejar al afectado en la situación previa a que se verifique el daño, por esto, la indemnización del daño moral siempre será satisfactoria y no restitutiva.

Por su parte, Sergio Gamonal Contreras, coincide con las opiniones expuestas, ya que a su juicio atendido el vínculo de subordinación y dependencia que supone el contrato de trabajo, éste genera un escenario de riesgo en que el trabajador puede sufrir un daño extra patrimonial.

Este autor agrega que esta posibilidad de perturbación de bienes jurídicos extra-patrimoniales del trabajador, se debe entender en el contexto que las relaciones laborales serían relaciones jurídicas de tutelas constitucionales múltiples, en que se ven implicados derechos fundamentales específicos, relacionados al vínculo laboral, derechos fundamentales inespecíficos²³ y los derechos de libre iniciativa económica y propiedad del empleador.

Este autor opina que en caso que este daño se verifique por una conducta del empleador, constituiría un hecho ilícito, puesto que se verificaría una perturbación del contenido “*ético jurídico del contrato de trabajo*”, si el Derecho del Trabajo es entendido como un vínculo personal, o bien, como un

²³ El autor reconoce que los Derechos Fundamentales inespecíficos que se ven implicados en la relación laboral, pueden ser reconocidos en la propia Constitución Política de la República y otros que pueden provenir desde la ley laboral hacia la Constitución Política de la República. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Tercera Edición. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. P.8.

incumplimiento del deber de buena fe en la ejecución del contrato, en una lectura del Derecho del Trabajo, como una relación de intercambio²⁴.

Al respecto, Sergio Gamonal Contreras indica que en el Derecho del Trabajo confluyen tanto un vínculo de intercambio como una relación personal. En consecuencia el autor señala que:

“Por tanto, la procedencia del daño moral en el contrato de trabajo no sólo se limita a las normas que expresamente lo contemplen, sino también por el incumplimiento de obligaciones que procedan por la naturaleza del contrato de trabajo, en el cual se involucran permanentemente aspectos vinculados a la personalidad de las partes”.²⁵

Como un primer punto entonces, partimos del supuesto que la doctrina hoy en día reconoce que las relaciones laborales son un escenario en el cual se pueden verificar casos de daño moral y, que se ha reconocido que éste también se puede verificar con ocasión del término del contrato de trabajo.

²⁴ El autor, siguiendo a Otto Gierke, distingue una tradición romanista del Derecho del Trabajo, que ve en el contrato de trabajo un vínculo de intercambio, respecto de una tradición germánica que identifica en este tipo de contrato un vínculo más bien personal. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Tercera Edición. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. P.8.

²⁵ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Tercera Edición. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. Pp.15-16.

4.1.2. Sobre la procedencia de la indemnización del daño moral, con ocasión del despido abusivo, en relación a las indemnizaciones por despido injustificado, indebido o improcedente.

Hoy en día, existe abundante doctrina que se pronuncia a favor de la indemnización del daño moral, con ocasión del despido abusivo, sin perjuicio de las indemnizaciones tarifadas que contempla la legislación laboral para el despido injustificado, indebido o improcedente.

En efecto, ya a mediados del siglo XX Leslie Tomasselo Hart se pronunció acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral, con ocasión del despido abusivo. En este sentido, este autor opinó que:

“Luego la ley establece que “si el empleador se negare a reincorporar al trabajador dentro del plazo de dos días hábiles, el Juez fijará de oficio o a petición de parte y por vía incidental la respectiva indemnización, la que no podrá ser inferior a un mes por año de servicios continuos o discontinuos a la misma empresa y fracción no inferior a seis meses.”

¿Podríamos decir que estas indemnizaciones establecidas por la ley impiden que el dependiente de nuestro ejemplo demandara la correspondiente indemnización por el daño moral que se le ha ocasionado al imputársele falsamente estas causales de terminación de contrato de trabajo? A nosotros nos parece que evidentemente que no, porque ellas sólo atienden al daño material ocasionado y que se ha

traducido, precisamente, en no percibir las correspondientes remuneraciones por el trabajo que debió seguir desempeñando. Nada impide, entonces, que este trabajador demandara la correspondiente indemnización por los daños morales que se le han ocasionado, lo cual, por lo demás, parece reconocerlo la propia ley, cuando expresa, en la parte final del inciso segundo del artículo 8, después de establecer la sanción en que incurre el empleador si es rebelde en la reincorporación del trabajador, que “esta indemnización es sin perjuicio de cualesquier otro beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador”, y entre estos beneficios otorgados por las leyes tenemos el que deben reparar todos los daños causados injustamente. Tendríamos, por lo tanto, un caso de daño moral que debería ser objeto de la correspondiente indemnización y, en nuestro concepto, este daño moral es contractual y la indemnización debería regirse por las reglas de la responsabilidad contractual, pues no cabe ninguna duda que el daño moral ha sido ocasionado por una infracción a las reglas que rigen el contrato de trabajo en lo que se refiere a su terminación.”²⁶

Se debe tener en cuenta, que este autor escribió durante la vigencia de la Ley 16.455, de 6 de abril de 1966, sobre Normas para la Terminación del

²⁶ TOMASELLO HART, LESLIE. 1969. El Daño Moral en la Responsabilidad Contractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P. 290-291.

Contrato de Trabajo, cuyas disposiciones dejaban abierta la reparación conforme a las normas del derecho común, en caso de un despido abusivo.

En términos similares, pero en una oportunidad más reciente, Fernando Fueyo Laneri también se refirió a la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo. En este sentido, comentando una jurisprudencia española, este autor señaló:

“El individuo que, como en el caso de la sentencia de referencia, encima de sufrir persecución criminal por un delito que no ha cometido es despedido “ab irato” con los defectos consiguientes, de orden moral frente a sí mismo, a su familia y a sus relaciones sociales, sufre sin duda una agresión a su derecho al honor, daño moral que es reparable, como lo decidió la sentencia. Este daño, por otra parte, se ha producido por el incumplimiento de obligaciones contractuales, afectadas en cuanto a la duración normal de los servicios y a la forma de terminar éstos y de liquidarse la prestación correspondiente.”²⁷

Pues bien, para decidir acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, la mayor parte de la doctrina estima que es necesario pronunciarse previamente acerca de la naturaleza jurídica de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo que prevé el Código del Trabajo y del recargo en caso de despido injustificado, indebido o

²⁷ FUEYO LANERI, FERNANDO. Marzo de 1990. Instituciones de Derecho Civil Moderno. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile, P. 81.

improcedente, que prevé el artículo 168 del Código.

En este sentido, la opinión preponderante, es que como las indemnizaciones por término de contrato de trabajo y por despido injustificado, indebido o improcedente, no se determinan en razón del grado de afectación que se ocasionó a los bienes extra-patrimoniales del trabajador, sino que en razón de su antigüedad en la empresa, resulta que estas indemnizaciones no resarcen la afectación a estos bienes que podría ocasionar un despido abusivo.

Una segunda opinión que se esgrime, es que las indemnizaciones tarifadas que prevé el Código del Trabajo, tienen por objeto resarcir la afección que comúnmente ocasionará a un trabajador el verse privado del contrato de trabajo, incluso cuando el despido resultare ser injustificado, indebido o improcedente. Pero, estas indemnizaciones no cubrirían situaciones excepcionales, como aquellas en que junto al despido, el empleador incurre en actos adicionales e innecesarios, lesivos de bienes jurídicos no patrimoniales del trabajador.

A continuación, me referiré a las reflexiones que han esgrimido los autores para referirse a la procedencia o improcedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, en forma adicional a las indemnizaciones por despido injustificado, indebido o improcedente que prevé la legislación laboral. Veamos:

Sergio Gamonal Contreras, sostiene que la indemnización por años de

servicio que prevé el artículo 163 del Código del Trabajo, tiene una naturaleza compleja, en la cual participan el premio a la fidelidad del trabajador, junto a razones de previsión social y promoción de la estabilidad en el empleo; por su parte, la indemnización sustitutiva de aviso previo, a juicio del autor, tiene la naturaleza de un salario diferido; en tanto que, la indemnización por despido injustificado, indebido e improcedente y por despido indirecto, también compartirían la naturaleza de un premio a la fidelidad, previsión social y estabilidad relativa en el empleo, ya que su monto dependerá de la vigencia de la relación laboral, y no tienen como fin indemnizar el daño moral, ya que no toman en consideración la entidad del daño que afectó al trabajador²⁸.

Luego, Sergio Gamonal Contreras indica que atendida la naturaleza de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo y por despido injustificado, indebido o improcedente, en caso de un despido abusivo procede que junto a ellas el empleador deba resarcir el daño moral al trabajado. En efecto, el autor señala que:

“Si bien en nuestro Código para los casos de despido injustificado, abusivo e indirecto se establece el pago de una indemnización tarifada por antigüedad, postulamos que ésta no comprende el eventual daño moral sufrido y que, por ende, es plenamente acumulable con una

²⁸ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Tercera edición. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. Pp. 124-125.

indemnización del daño efectivamente causado al trabajador”.²⁹

Ramón Domínguez Águila es de la opinión que las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, corresponden a una indemnización por el tiempo trabajado y por la capacidad de trabajo que el trabajador consumió durante la relación laboral. En este sentido, el autor señala:

“La denominada indemnización por despido injustificado no tiene como fundamento el principio de la reparación integral de los daños. La forma misma de su cálculo determina que ella mantiene siempre el carácter de indemnización por años servidos que adquirió desde el inicio de la legislación laboral que rige la terminación injustificada del contrato. Se trata de restituir al trabajador, bajo la forma de pago en dinero, al que se califica de indemnización, el esfuerzo o capacidad de trabajo entregada a su empleador y por ello su monto varía en función de la antigüedad y no depende en forma alguna de los daños que realmente el despido ha causado. El hecho que se le califique de indemnización no significa entonces que, en su fundamento, o en su finalidad, tenga por objeto reparar todo daño producido por el despido. De allí que algunos la califiquen más bien de una sanción al empleador. Tiene además la finalidad de permitir subsistir al trabajador hasta encontrar una nueva ocupación.

²⁹ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Tercera edición. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile, P. 129.

Una real indemnización, es decir un pago reparatorio, ha de decir relación con el daño efectivamente producido. Ese es el principio de la reparación o compensación integral admitido generalmente como base de todo sistema de responsabilidad civil, porque es el elemento que permite establecerla y, a la vez, el que determina el cuántum de la indemnización.”³⁰

Respecto del recargo de la indemnización por despido injustificado, este autor señala que ella tiene el carácter de una sanción para el empleador, mas no el de una indemnización. Es que, según el autor, toda indemnización de perjuicios debe tener como referencia la entidad del daño causado y no puede determinarse en criterios ajenos a éste, como la antigüedad del trabajador.

“Tampoco nos parece relevante el hecho que la Ley 19.069 [SIC], hoy en el texto del art. 169 [SIC] del Código del Trabajo, haya previsto un aumento de la indemnización en casos de despido injustificado por causales de especial gravedad. Si ese aumento implicase la reparación de otros daños, estaríamos una vez más ante una indemnización tarifada que no se relaciona con el daño, sino con la antigüedad. Por lo demás, ese aumento, como lo revela la historia del establecimiento de la ley, fue previsto como una sanción por la conducta del empleador que invocó sin

³⁰ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Junio de 1998. Reparación del daño moral por despido injustificado. Revista Chilena de Derecho. Volumen 25 (2): 438-439.

fundamentos una causal y no como una forma de reparación.”³¹

En cuanto al fundamento de la historia de la ley que esgrime Ramón Domínguez Águila, el Mensaje Presidencial con el que se sometió a consideración del Senado, la Ley 19.090, que estableció Nuevas Normas sobre Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo, se refirió a las indemnizaciones que el proyecto contemplaba, como una sanción.³²

Los informes de las Comisiones de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Trabajo y de Previsión Social, en el primer trámite constitucional, también aludieron a esta indemnización como una sanción al empleador³³. En la etapa de discusión, los senadores Guzmán y Pacheco, se

³¹ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Junio de 1998. Reparación del daño moral por despido injustificado. Revista Chilena de Derecho. Volumen 25. (2): 440.

³² En efecto, el mensaje señalaba:

“No obstante, si el trabajador considera que la aplicación de cualquiera de las causales de terminación establecidas en el proyecto de ley ha sido injustificada e indebida, -incluida la causal vinculada a las necesidades de funcionamiento de la empresa -, y el tribunal respectivo así lo declare, la indemnización que corresponde pagar al empleador será el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada, aumentada en un 25%. **Sin perjuicio de ello, como adecuada sanción y en prevención de la aplicación abusiva que el empleador hiciera en particular de las causales contenidas en los Nos. 1.- y 6.- del artículo 2º del proyecto, -esto es, falta de probidad y similares y perjuicio material a los bienes de la empresa-, la indemnización será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el indicado precedentemente.**”

³³ En efecto, este informe señala:

“Por último, el proyecto sanciona de forma especialmente severa al empleador que invoca injustificadamente las causales primera y sexta del artículo 2º, esto es, falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmorale grave, o haber causado intencionalmente perjuicio material en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías de la empresa. En tal caso, el juez queda facultado para fijar el monto de la indemnización, cuyo mínimo será la legal o convencional que corresponda, aumentada en un 25%.”

refirieron a este recargo como una sanción al empleador³⁴. Lo mismo ocurrió en el Informe de la Comisión de Trabajo, de la Cámara de Diputados.³⁵

Como segundo argumento, Ramón Domínguez Águila sostiene que las indemnizaciones tarifadas pueden conllevar un vicio de inconstitucionalidad, por

³⁴ El senador Guzmán, en la discusión en sala, página 203 de la de la Historia de la Ley, indicó: “Por ello, pienso que lo que realmente correspondería es que a los tribunales sólo se recurriese cuando para la terminación del contrato se invocara una de las causales contenidas en el artículo 2° de la iniciativa, porque en tal situación es evidente que el tribunal tiene que pronunciarse respecto de si la imputación al trabajador es justificada o no y, por consiguiente, acerca de si debe o no indemnizársele, sin perjuicio de que comparto las sanciones al empleador que use ese tipo de causales sin motivo plausible.”

Por su parte, el senador Pacheco, en la discusión en sala, página 2010 de la Historia de la Ley, señaló:

“Como segundo aspecto vinculado al incremento del monto de las indemnizaciones, cabe destacar que el acuerdo adoptado por las Comisiones unidas aumenta en 20% el valor de éstas cuando sean consecuencia de un despido declarado injustificado o indebido por el tribunal correspondiente. Ello, además de lo ya indicado en cuanto a la mayor estabilidad y cobertura para el trabajador, ratifica una idea matriz del proyecto del Ejecutivo en el sentido de establecer que, si bien el despido que se ajusta a la razón y al Derecho es una prerrogativa esencial de la gestión empresarial, debe darse la mayor protección al trabajador que eventualmente lo sufra sin motivo racional y justo, y sancionarse severamente el uso abusivo de las facultades que la ley, en virtud del principio de gestión expuesto, otorga al empleador.”

³⁵ Página 259 de la Historia de la Ley:

“El artículo 10 otorga el derecho de reclamación judicial al trabajador que estime que la aplicación de la causal invocada para su despido es injustificada. Este derecho presenta algunas diferencias importantes con la reclamación que admite el artículo 162 del Código del Trabajo. Primeramente, se explicita que el plazo de sesenta días hábiles para interponerlo se cuenta desde el día de la separación del trabajador. Enseguida, si el juez acoge la reclamación, el efecto es que el despido se considera injustificado, lo cual da origen al pago de las indemnizaciones legales o convencionales que correspondan, más un recargo adicional del 20 por ciento. De acuerdo con la disposición vigente, el efecto es que el despido cuya causal resulte injustificada es tenido como desahucio del empleador, lo que da derecho al trabajador a la indemnización de un mes por año, con el tope de ciento cincuenta días. Por último, el proyecto sanciona, en forma especialmente severa, al empleador que invoque injustificadamente las causales primera, quinta y sexta del artículo 2°, esto es, falta de probidad, empleo de vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos, o causar intencionalmente perjuicio material en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías de la empresa. En tal caso, el juez queda facultado para fijar el monto de la indemnización, cuyo mínimo será la legal o convencional que corresponda, aumentada hasta en un 50 por ciento.”

afectar el principio de reparación íntegra del daño, el que estaría recogido en la Constitución Política de la República (CPR), a través del reconocimiento de los siguientes Derechos Fundamentales: Derecho a la Integridad Física y Psíquica (artículo 19 N°1 de la CPR), a la Vida Privada (artículo 19N°4 de la CPR) y el Derecho de Propiedad (artículo 19N°24 de la CPR)³⁶.

Por esto, a juicio del autor, la aplicación de tarifas para la reparación de daños, entre ellos el daño moral, para ser admisible requiere dejar abierta la posibilidad de alegar indemnizaciones adicionales, por ejemplo, en casos de culpa grave o dolo.

En el caso de las indemnizaciones legales que dispone el Código del Trabajo para el término del contrato de trabajo y para el despido injustificado, Ramón Domínguez Águila retoma el argumento esbozado anteriormente, acerca de la prescindencia del daño como elemento para determinar el monto de la indemnización, para concluir que estas indemnizaciones tarifadas no abarcan el daño moral. En efecto, el auto señala:

“Si una tarificación es posible justificar por razones económicas, dentro

³⁶ Ramón Domínguez Águila indica que la interpretación según la Constitución, es hoy un criterio de interpretación de la ley que debe primar por sobre aquellos indicados en los artículos 19 a 24 del Código Civil. En efecto, el autor señala:

“Pero frente al principio de legalidad impuesto tan claramente por los arts. 6 y 7 de la Constitución vigente, ese examen queda hoy impuesto ante cualquier interpretación que se pretenda efectuar de un texto. La interpretación según la Constitución o desde la Constitución es actualmente, sin duda, el primer elemento de hermenéutica, por sobre los que son tradicionales de acuerdo a los arts. 19 y sgts. Del Código Civil y conforme a él “de entre los varios posibles entendimientos de una regla de Derecho, el intérprete ha de optar por aquel que mejor se acomode a los dictados constitucionales.”

DÓMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Junio de 1998. Reparación del daño moral por despido injustificado. Revista Chilena de Derecho. Volumen 25. (2): 440-441.

de un análisis de conveniencia social en situaciones de daños a grupos importantes de personas, aunque con las dudas que suscita su constitucionalidad, según se ha dicho más arriba, lo es bajo la base que, de todas formas, se está considerando el daño como medida de la reparación con límites máximos. Pero admitir la existencia de un mecanismo que prescindiera totalmente del daño efectivamente causado, para fijar la reparación bajo una base tan apartada del criterio reparatorio, como son los años de servicio, implica tanto como excluir la acción reparatoria, impedir la indemnización y apartarse de los principios que garantizan el derecho a la integridad psíquica y al honor de la persona. Queda también sin valor el principio de la igualdad ante la ley que se consagra en el art. 19 N°2 de la Constitución, porque ante daño idénticos, la reparación resulta ser diferente y en otras hipótesis, ante daños diversos, se reciben indemnizaciones semejantes y se altera la igual protección en el ejercicio de los derechos (art. 19 N°3) por semejantes razones, ya que la reparación del agravio moral no se haría según la entidad del agravio, sino por la antigüedad del trabajador, de forma que la ley permitiría con aquella tesis una mayor reparación a los más antiguos, aunque su agravio sea menor que el de los trabajadores más recientes.”³⁷

³⁷ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Junio de 1998. Reparación del daño moral por despido injustificado. Revista Chilena de Derecho. Volumen 25. (2): 442-443.

Este mismo autor, se hace cargo del artículo 176 del Código del Trabajo, indicando que por los motivos señalados, no es posible interpretar que la norma contenida en este precepto pueda ser extendida a la reparación del daño moral. En efecto, el autor señala:

“Tampoco puede interpretarse bajo ese prisma el artículo 176 del Código del Trabajo que hace incompatible la indemnización del artículo 173 con toda otra que, por concepto de término del contrato o de los años servidos pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador. Esa incompatibilidad es sólo un límite precisamente a la terminación por las causales del artículo 161 y no al daño que pueda causarse al invocarse ilícitamente las más graves del artículo 160 y cuya regulación queda establecida en el artículo 168 del Código laboral. No se trata aquí de la reparación de un daño causado por el término del contrato, sino por el uso ilícito del despido causando daño.”³⁸

Resulta interesante agregar, que en otro trabajo, esta vez sobre los límites al principio de reparación íntegra del daño, Ramón Domínguez Águila señaló si bien en el ordenamiento jurídico se reconocen límites al principio de reparación íntegra del daño, dichos límites constituyen una excepción que como tal confirma la regla que es la vigencia de este principio.

³⁸ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Junio de 1998. Reparación del daño moral por despido injustificado. Revista Chilena de Derecho. Volumen 25. (2): 443.

Luego, este autor indica derivados del funcionamiento del régimen de reparación (esto debido a que el monto de la indemnización dependerá en gran medida del criterio del juez y de la actividad probatoria de las partes); límites por razones económicas (por ejemplo cuando la viabilidad de un negocio beneficioso para el bien común requiere reducir los costos de eventuales daños, e incluso cuando la actividad del Estado depende de esta limitación), límites legales (como por ejemplo, el artículo 1559 del Código Civil), límites convencionales (cláusula penal) y límites jurisprudenciales, cuando es el propio juez quien en su interpretación de los preceptos normativos decide excluir una indemnización o limitar su monto.

Sobre este último límite, a juicio de Ramón Domínguez Águila, esta situación se produce en el caso de la indemnización del daño moral en casos de despido abusivo, cuando los tribunales interpretan que esta indemnización resulta improcedente atendidas las indemnizaciones tarifadas que prevé la legislación laboral, para los casos de despido injustificado, indebido o improcedente.

Al efecto, el autor repite el argumento según el cual, estas indemnizaciones tienen como finalidad resarcir al trabajador por la pérdida del empleo y premiar su antigüedad en el trabajo, atendido que el monto de la indemnización no depende del daño causado al trabajador. Por esto, el autor acusa a la jurisprudencia, de haber creado un límite al principio de reparación

íntegra del daño, inexistente. En palabras del autor:

“En la mayoría de las situaciones, han 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 que la indemnización calculada por antigüedad no se mida en función de la entidad del menoscabo efectivo que causa el despido.”³⁹

Doña Irene Rojas Miño, señala que la indemnización por término de contrato de trabajo, que en el caso chileno corresponde a la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, tiene como fundamento la antigüedad del trabajador. Descarta que se trate de una remuneración diferida, puesto que si fuere el caso su pago procedería a todo evento.

Luego, doña Irene Rojas Miño reconoce que se ha dado espacio tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, a la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo. En este sentido, indica:

“En efecto, así lo ha reconocido recientemente la jurisprudencia judicial, aunque también ha rechazado su procedencia. Por su parte, la doctrina laboralista ha sostenido que esta indemnización “...se sustenta en la necesidad de proteger de modo preferente la personalidad del trabajador

³⁹ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Diciembre de 2010. Los Límites al Principio de Reparación Integral. Revista Chilena de Derecho Privado. (15): 17.

ya que en el contrato de trabajo existen una serie de obligaciones que resguardan bienes extrapatrimoniales del mismo, entre otros, el honor, la dignidad y su integridad física...”. En todo caso, la doctrina ha afirmado que esta indemnización procedería en las diversas etapas de la relación laboral, es decir precontractual, de ejecución, al término del contrato y postcontractual. Sin embargo tratándose de la indemnización por daño moral por término de contrato se plantean tres supuestos: (i) por despido injustificado que deriva del despido abusivo, (ii) por despido abusivo contemplado expresamente en el Código del Trabajo, art. 168, inc. 3° y (iii) por despido indirecto.”⁴⁰

Claudio Palavecino Cáceres, es de la opinión que las indemnizaciones por despido injustificado que prevé el Código del Trabajo, no son propiamente “indemnizaciones”, puesto que su objeto no es reparar el daño causado al trabajador por el término del contrato de trabajo. Esto es así, porque estas indemnizaciones no tienen en consideración la entidad del daño provocado al trabajador, sino que dependen de otros factores.

Según este autor, la indemnización sustitutiva de aviso previo tendría la naturaleza de una obligación alternativa o disyuntiva, donde el empleador puede optar entre el pago de esta indemnización, o bien, el preaviso del despido que obliga la ley.

⁴⁰ ROJAS MIÑO, IRENE. Marzo de 2004. Manual de Derecho del Trabajo Derecho Individual. Santiago de Chile. Lexis Nexis Chile. P. 283.

En cuanto a la indemnización por años de servicio, a juicio del autor, en ningún caso esta podría tener un fin resarcitorio del daño emergente, lucro cesante o daño moral que el despido pudiese ocasionar al trabajador. Esto, porque esta indemnización se determina por la antigüedad del trabajador y no por la lesión de un bien jurídico no patrimonial.

Por su parte, en cuanto al recargo de la indemnización por años de servicio que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo para el caso de un despido injustificado, el autor indica que éste tiene la naturaleza de una sanción.

De este modo, Claudio Palavecino Cáceres concluye que ninguna de las indemnizaciones que prevé el Código del Trabajo en caso de despido injustificado, indebido o improcedente, tiene como objeto reparar el daño emergente, lucro cesante ni el daño moral que esta conducta ilícita pudiese ocasionar al trabajador. Por esto, el autor señala que:

“todo daño antijurídico, que sufra el trabajador por o con ocasión del despido, es indemnizable conforme a las reglas del Derecho Civil, con independencia de sí le corresponde o no percibir las sumas con que la ley laboral grava el despido por mera voluntad del empleador, pues éstas obedecen a una causa distinta del daño”⁴¹.

William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, argumentan que

⁴¹ PALAVECINO CÁCERES, CLAUDIO. Septiembre-octubre de 2002. El Daño Moral por Despido. Revista Laboral Chilena. (90): 70.

el despido de un trabajador, de por sí, genera un efecto en su esfera espiritual, pero que es distinto al daño que provoca un despido injurioso o que afecte de otro modo al trabajador. En este sentido, los autores señalan:

“Es efectivo que todo despido, al menos en principio, con más intensidad en unos que en otros, implica un sufrimiento espiritual para el trabajador, eventuales problemas familiares, sentimientos de verse desplazado, etc.

Pero distinta es la situación, a nuestro entender, cuando con motivo del despido se ha afectado la dignidad del trabajador, sobre lo cual han hablado las doctrinas sociales con énfasis, en lo que han sido seguidas por los laboristas.”⁴²

Esta distinción es la que motiva a los señores Thayer y Novoa a aceptar la procedencia de la indemnización del daño moral, en aquellos casos excepcionales de despido en que se verifique una vulneración de derechos extra-patrimoniales del trabajador. En este sentido, argumentan que:

“Ahora bien, si el empleador, debiendo respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, infringe tal deber, con motivo del despido o en un acto inmediatamente posterior, parece sobradamente obvio que además de las indemnizaciones tarifadas –dispuestas para los despidos normales-, debe incrementarse con la indemnización por daño moral, atento lo dispuesto en los citados preceptos constitucionales y

⁴² THAYER ARTEAGA, WILLIAM y FUENZALIDA NOVOA, PATRICIO. Marzo de 2014. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P. 62.

legales, reforzados por la normativa relacionada con la ciudadanía laboral o en la empresa, elevada a rango jurídico positivo, pero que responde a un criterio sostenido por el iuslaboralismo.”⁴³

Según estos autores, las indemnizaciones tarifadas que prevé la legislación laboral a propósito del despido injustificado, indebido o improcedente, no cubren el resarcimiento del daño moral que pudiese provocar un despido abusivo, puesto que el baremo que los determinar principalmente se refiere a la antigüedad del trabajador y no a la entidad de la afectación. En este sentido señalan que:

“El que las indemnizaciones tarifadas no cubran el daño moral se infiere también por la circunstancia de que aquéllas se calculan en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, lo cual no se relaciona con el daño moral que pueda sufrir un trabajador, atendida la vulneración de sus derechos fundamentales (derecho a la integridad psíquica, a la honra de su persona y familia, a la intimidad, etc.)

Un trabajador puede ser despedido sin tener derecho a la indemnización tarifada, por no cumplir un año de servicios en la empresa, pero junto con el despido se le imputan ilícitos graves, con publicidad y totalmente falsos, en este caso habrá derecho a la indemnización por daño moral y

⁴³ THAYER ARTEAGA, WILLIAM y FUENZALIDA NOVOA, PATRICIO. Marzo de 2014. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P. 63.

no habrá derecho a la indemnización tarifada, por lo antes dicho.”⁴⁴

Finalmente, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, vinculan la indemnización patrimonial del Código del Trabajo, con el contenido patrimonial del contrato de trabajo, en tanto que la indemnización del daño moral tendría relación con el contenido ético jurídico del mismo y el deber de buena fe con que se deben cumplir los contratos, conforme el artículo 1546 del Código Civil. En efecto, los autores señalan que:

“Importa también destacar el contenido del contrato de trabajo que se relaciona con una u otra indemnización. Las indemnizaciones tarifadas se inscriben en el contenido patrimonial del contrato (intercambio de remuneraciones por servicios), en tanto las por daño moral se relacionan con el contenido personal o ético jurídico del contrato, cuya primera obligación para el empleador es, justamente, el respeto por la persona y dignidad del trabajador.

Esta obligación de respeto no se encuentra ordenada en ningún precepto, pero es consubstancial con el nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo; esta obligación debe verse inmersa en las que fluyen para el empleador como reconocimiento de la ciudadanía laboral en la empresa, que lo obliga a reconocer y respetar los derechos

⁴⁴ THAYER ARTEAGA, WILLIAM y FUENZALIDA NOVOA, PATRICIO. Marzo de 2014. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P. 63.

fundamentales de los trabajadores previstos en la Constitución.

Además, el despedir imputando hechos ilícitos inexistentes, que atentan contra la buena fe con que deben cumplirse los contratos, a lo que alude el artículo 1546 del Código Civil.”⁴⁵

Ernesto Martorell sostiene que las indemnizaciones tarifadas que contiene la legislación laboral, se condicen con el daño que pudiere provocar al trabajador un despido arbitrario (vale decir injustificado, indebido o improcedente).

Sin embargo, existen casos en que el despido es acompañado de otros actos del empleador que son lesivos para el trabajador, adicionales a la aflicción que puede ocasionar el despido injustificado. Al respecto, el autor señala que las indemnizaciones tarifadas que contempla la legislación laboral, no alcanzan a resarcir este daño, proveniente de una situación atípica, como es que junto con el despido el empleador incurra en otras acciones lesivas respecto del trabajador. En este sentido:

“Si bien hemos reiterado varias veces que la indemnización tarifada comprende todos los daños originados por el despido incausado, ello funciona como norma que debe reconocer una excepción. Teniendo en cuenta que la tarifa legal es la consecuencia negativa de una conducta

⁴⁵ T THAYER ARTEAGA, WILLIAM y FUENZALIDA NOVOA, PATRICIO. Marzo de 2014. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Pp.63-64.

antijurídica (v.gr., el despido arbitrario), entendemos que al producirse el “despido abusivo” de un trabajador, nace un ilícito generador de un daño adicional que no halla cobertura dentro del ordenamiento laboral, razón por la cual es lógico deducir que demostrados los daños accesorios causados, se deberá una reparación “extra”.⁴⁶

Yendo un poco más allá en la argumentación de Martorell, éste señala que teniendo en consideración que el Derecho Civil es la fuente de las instituciones del Derecho del Trabajo y que además tiene una función integradora respecto de él, corresponde recurrir a las instituciones del Derecho Civil para colmar las lagunas que pudiese tener el Derecho del Trabajo. Por esto, para fundamentar la indemnización del daño moral que excepcionalmente pudiese provocar el despido abusivo, este autor nos reconduce a las a las normas sobre responsabilidad del Derecho Civil y a las siguientes instituciones que sostendrían la procedencia de esta indemnización:

El abuso del derecho. A juicio del autor, existe una situación de abuso del derecho, cuando una persona utiliza las facultades que le otorga el ordenamiento jurídico con un fin diverso de aquel para el cual fueron creadas. En sus palabras:

“Cada derecho tiene una función, la que puede ser deducida de su “espíritu”, por lo tanto, cabe concluir que los derechos subjetivos no se

⁴⁶ MARTORELL, ERNESTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Hamurabi. P. 212.

confieren en abstracto para que se los utilice de modo discrecional (ad nutum), sino que tienen una misión que cumplir, la que para Ernesto Krotoschin constituye su “razón de ser”.⁴⁷

Pues bien, Martorell sostiene que como el legislador no está en condiciones de anticipar todos los casos en que un derecho puede ser ejercido en forma abusiva, es el juez quien caso a caso deberá distinguir cuándo una persona está ejerciendo una acción que se contradice con el fin de la norma que esgrime para amparar su conducta.

De este modo, en el caso del despido, se entiende que el empleador ha hecho un uso abusivo de esta facultad de poner término a la relación laboral, cuando contraría las funciones para las cuales están contempladas las causales de despido, cuando hace uso de estas causales en forma exagerada, o bien, con el ánimo de dañar al trabajador. Del mismo modo, a juicio de Martorell, estaremos ante un despido abusivo, es si éste superó los límites de la buena fe, la moral y las buenas costumbres.

Un segundo criterio proveniente del Derecho Civil, que Ernesto Martorell utiliza para identificar los casos de despido abusivo, es el estándar de razonabilidad de la conducta. En efecto, a juicio del autor, toda sociedad aspira a que sus miembros guíen su actuar por criterios de razonabilidad. Con mayor razón, la legislación laboral manda que las facultades del empleador en la

⁴⁷ MARTORELL, ERNESTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Hamurabi. P. 202.

relación laboral se ejerzan de manera racional.

Al igual que en el caso del abuso de derecho, el autor reconoce que el legislador no está en condiciones de circunscribir o delimitar caso a caso las facultades del empleador en el ejercicio de sus derechos de dirección o disciplinario, pero que éstos siempre tienen como límite el ejercicio racional de los mismos. Al respecto, Martorell señala que:

“Esa amplitud de ejercicio de algunos poderes, dentro del derecho individual del trabajo no debe confundirse con “discrecionalidad”, ni – como dice Plá Rodríguez- “con la licitud de cualquier comportamiento por arbitrario que él sea.

Siguiendo al ilustre tratadista uruguayo –con el que coincidimos-, se trata de un límite, una valla formal y elástica simultáneamente, de especial aplicación en aquellas áreas de conducta en las que el legislador –por razones de dinámica social y empresarial- no puede establecer límites o fronteras rígidas, por no ser previsible la infinitud de situaciones posibles.”⁴⁸

De este modo, será el juez caso a caso, quien deberá distinguir cuando el empleador ejerció su facultad de poner término al contrato de trabajo, de manera irracional.

⁴⁸ MARTORELL, ERNESTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Hamurabi. P. 208.

En tercer lugar, Ernesto Martorell señala que los derechos deben ser ejercidos de buena fe por las partes, sin el ánimo de lesionar al otro. Al respecto, el autor sostiene que *“el “despido abusivo” tendrá un contenido defectuoso, por ser “antifuncional” o por contradecir los valores jurídicos en juego, entre los que se encuentra la buena fe.”*⁴⁹.

Por esto, el deber de conducirse en la relación laboral conforme a los imperativos de buena fe, es una tercera fuente que permite sostener el deber de indemnizar al trabajador, en caso de despido abusivo.

Eduardo Court Murasso, para referirse a este tema, hace una breve descripción de los sistemas indemnizatorios por término de contrato de trabajo que han existido en nuestro ordenamiento jurídico. En un resumido cuadro que resulta de interés para esta investigación, podemos señalar las siguientes:

- La Ley N°16.455 de 1966, sobre Terminación del Contrato de Trabajo, establecía que en caso de despido injustificado, el juez debía ordenar la reincorporación del trabajador a sus funciones y sólo si el empleador se negaba a esta reincorporación, el juez fijaría una indemnización no inferior a un mes por año de servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa, y fracción no inferior a 6 meses. Se indicaba en esta ley, que esta indemnización era sin perjuicio de cualquier otro beneficio o indemnización, que las leyes o contratos otorguen al

⁴⁹ MARTORELL, ERNESTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Hamurabi. P. 211.

trabajador.

- La Ley N°18.620, de 1987, indicaban que si el empleador maliciosamente las causales de término de contrato de *“falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada”*, o bien alguna del artículo 157 de la Ley⁵⁰, debía indemnizar los perjuicios que ello irroge al trabajador, además de las indemnizaciones legales correspondientes (indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio).
- El Código del Trabajo de 1994 (texto legal vigente al momento de redacción del artículo por parte de Eduardo Court Murasso), prescribía que en caso de despido injustificado, indebido o improcedente, el juez debía ordenar el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, aumentada esta última en un 20%. Si para el

⁵⁰ “Artículo 157.- Asimismo, el contrato expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso aquél deberá, dentro de tercero día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva, para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fueren procedentes:

1a. comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;

2a. atentado contra los bienes situados en las empresas;

3a. comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;

4a. dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;

5a. incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen, y

6a. comisión de un delito establecido en la ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado, o en la ley N° 17.798, sobre Control de Armas.”

despido se hubiesen invocado las causales del artículo 160 N°1⁵¹, 5 y 6, este incremento alcanzaría a un 50%.⁵²

Teniendo en cuenta la evolución legislativa que ha operado respecto de las indemnizaciones por despido injustificado, indebido o improcedente, Eduardo Court Murasso, identifica los siguientes argumentos que se han utilizado para rechazar la indemnización del daño moral con ocasión del despido declarado injustificado:

⁵¹ “1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y d) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.”

“5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

⁵² Conforme la legislación vigente, se mantiene la lógica del Código del Trabajo vigente a 1994, con un incremento en los recargos. Así, el actual artículo 168 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente:

“Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.”

- El Código del Trabajo de 1994 –y, del mismo modo el texto legal hoy vigente de 2003-, no contempla el pago de una indemnización adicional a aquellas que el propio Código indica. Esto, a diferencia de la Ley 16.455, que sí contemplaba la posibilidad de demandar la otros beneficios e indemnizaciones que la ley o el contrato establecieran, lo cual dejaba abierta la posibilidad de demandar el daño moral con arreglo a las normas de Derecho Civil.
- El Derecho Laboral contempla normas especiales para las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, respecto de la aplicación de las normas de Derecho Civil, por lo tanto, no corresponde la aplicación supletoria de estas últimas, ni el principio general de la reparación íntegra del daño.
- El artículo 176 del Código del Trabajo, expresamente excluiría la indemnización del daño moral.⁵³
- En la indemnización legal tarifada que establece el Código del Trabajo, se cubrirían todos los daños, tanto patrimoniales como morales, que se pudiere ocasionar al trabajador por el despido, incluso cuando este fuere injustificado o abusivo.

⁵³ “Art. 176. La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será 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 en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes. En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.”

- Relacionado con el punto anterior, si el trabajador además de la indemnización legal percibiera la indemnización del daño moral que prudencialmente regule el juez, estaría recibiendo una doble indemnización.

Por otro lado, Eduardo Court Murasso, identifica los siguientes argumentos que se han informado para aceptar la indemnización del daño moral con ocasión del despido declarado injustificado:

- Si bien el Código del Trabajo no contempla la posibilidad de indemnizar el daño moral con ocasión de un despido declarado injustificado, tampoco lo prohíbe. Por lo tanto, se trataría de una situación no regulada por el Código del Trabajo, de modo que procede la aplicación supletoria de las reglas de resarcimiento de perjuicios del Código Civil.
- El artículo 176 del Código del Trabajo, no excluiría la indemnización del daño moral, respecto de un caso de despido injustificado, por los siguientes motivos: la indemnización a que hace referencia este artículo es a la indemnización por años de servicio que se refiere el artículo 163 del Código, por despido por necesidades de la empresa o desahucio, mas no a aquella que se aplica como sanción por el artículo 168 del mismo Código; la incompatibilidad que indica el artículo 176 del Código del Trabajo, se refiere a otras indemnizaciones que deban pagarse por el término del contrato de trabajo o de los años de servicio, pero no se

refiere a una incompatibilidad por la comisión de un ilícito civil; el autor interpreta que la expresión “*cualquiera sea su origen*” que emplea el artículo 176 del Código del Trabajo, se refiere a la indemnización por años de servicio, ya sea que se pague una indemnización convencional, o bien, la indemnización legal mínima que establece el artículo 163 del Código del Trabajo.

- Se ha señalado que la indemnización tarifada que prevé el Código del Trabajo no cubre todos los daños que se puedan ocasionar por el despido, sino que sólo aquellos que razonablemente se puedan generar. Por esto, en caso de un perjuicio mayor, sería procedente el pago de la indemnización del daño moral.

A partir de estos puntos de argumentación, Eduardo Court Murasso, distingue las siguientes tendencias, entre las opiniones favorables a la indemnización del daño moral a propósito de un despido declarado como injustificado:

- Quienes señalan que la indemnización tarifada sólo cubre los daños materiales derivados del despido. Por lo tanto, es perfectamente compatible una acción para demandar los daños no patrimoniales generados por el mismo.
- Otros indican que la indemnización tarifada cubre los daños patrimoniales y morales de carácter contractual, es decir devenidos por

el término de la relación laboral, mas no aquellos que derivan de un ilícito civil que se hubiese verificado con ocasión del término del contrato de trabajo. De este modo, es posible alegar además de las indemnizaciones legales tarifadas, aquellas otras que derivan del ilícito civil, en virtud de las reglas sobre responsabilidad extracontractual que contempla el Código Civil

- Finalmente, se encuentran quienes opinan que la indemnización tarifada cubre los perjuicios patrimoniales y morales del despido, que razonablemente se pueden generar. Excepcionalmente, procedería el pago de la indemnización de perjuicios morales cuando el empleador incurre en un caso de abuso del derecho o causa un daño ajeno al vínculo laboral, con ocasión del despido.

En forma adicional, Eduardo Court Murasso aporta los siguientes argumentos en uno y otro sentido:

A favor de la indemnización del daño moral con ocasión de un despido abusivo, no obstante las indemnizaciones tarifadas que prevé la legislación laboral:

Las indemnizaciones tarifadas, se determinan por la antigüedad del trabajador y no por el hecho de haberse verificado un daño. Por esto, el recargo legal por despido injustificado, indebido o improcedente, a juicio del autor *“sería más bien una sanción al empleador cuando el despido fuere declarado carente*

de motivo plausible, pero no una forma de reparación de los daños, puesto que también es tarifado y basado en la antigüedad del trabajador.”⁵⁴

Además, el autor sostiene que el principio de reparación íntegra del daño, tiene origen constitucional en los artículos 1, 5 y 19 N°1 y 4 de la CPR. Por esto, la indemnización tarifada sólo tendría cabida si deja abierta la posibilidad a la víctima para obtener la reparación íntegra del daño.

Además, una tarificación única afectaría la igualdad ante la ley (artículo 19 N°2 CPR), ya que dos daños iguales recibirían indemnizaciones diferentes o bien, dos daños diferentes recibirían reparaciones iguales. Esto, significaría además, una vulneración a la igual protección en el ejercicio de los derechos (artículo 19 N°3 CPR).

Al respecto, indica que las leyes que se dicten para tarificar la responsabilidad por despido abusivo, deben ajustarse a la CPR (artículo 6 y 7 CPR).

En contra de la indemnización del daño moral con ocasión de un despido abusivo, en atención a las indemnizaciones tarifadas que prevé la legislación laboral:

La naturaleza jurídica de las indemnizaciones tarifadas que el Código del Trabajo establece a propósito del despido injustificado, indebido o

⁵⁴ COURT MURASSO, EDUARDO. 2002. Indemnización del daño moral por despido injustificado. En: Derecho de Daños. Santiago de Chile. Lexis Nexis Chile. P. 221.

improcedente, ésta sería una indemnización de perjuicios, atendido el hecho que la ley utiliza la expresión “indemnización”.

Además, se debe tener en cuenta que la tarificación de la responsabilidad puede favorecer tanto al trabajador como al empleador, al primero si no se verificó el daño pero igualmente fue indemnizado y, al segundo, porque le otorga un parámetro objetivo de los costos del despido.

Agrega que la CPR no impone para la generalidad de los casos la indemnización del daño moral, sólo la indica para el caso del error judicial en materia penal (artículo 19 N°7 de la CPR) y la excluye para el caso de la expropiación (artículo 19 N°24 de la CPR). De este modo, su regulación estaría destinada a ley.

Tampoco sería posible esgrimir una vulneración al Derecho a la Igualdad ante la Ley (artículo 19 N°2 CPR), puesto que se establece un mismo sistema de indemnizaciones para todos los trabajadores del sector particular.

4.1.3. Sobre la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 20.087.

La Ley 20.087, introdujo en Chile el procedimiento de tutela de laboral. Mediante este procedimiento, los trabajadores que pudiesen ver afectados determinados derechos fundamentales⁵⁵, pueden recurrir a los tribunales del

⁵⁵ Los Derechos Fundamentales que garantiza el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales son los siguientes: art. 19 N°1 CPR, el derecho a la vida y a la integridad física

trabajo para que se ordene el término de la conducta lesiva y las reparaciones correspondientes, entre las cuales puede figurar la indemnización del daño moral.

Cuando la vulneración de derechos fundamentales se produjere con ocasión del término de la relación laboral, el artículo 489 del Código del Trabajo prevé el pago de las indemnizaciones que dispone el artículo 168 del mismo Código, pero además incluye el pago de una indemnización adicional que puede fluctuar entre las seis y las once remuneraciones.

Pues bien, la discusión que expuse acerca de la indemnización por daño moral, con ocasión de un despido abusivo respecto de las indemnizaciones por despido injustificado, indebido o improcedente, se puede reproducir en el caso del despido abusivo cuando se acciona respecto de él, mediante el procedimiento de tutela laboral.

Sobre esta discusión, Sergio Gamonal Contreras opina que la indemnización adicional que prevé el artículo 489 del Código del Trabajo resarce el daño moral que pudiese afectar al trabajador por el despido abusivo. Esto, porque esta indemnización es determinada por el juez en atención a la gravedad de la lesión, pudiendo recorrer el tramo de seis a once

y psíquica; art. 19 N°4, el respeto y protección de la vida privada y la honra de la persona y su familia; art. 19 N°5, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; art. 19 N°6 la libertad de conciencia el ejercicio de todos los cultos; art. 19 N°12, la libertad de expresión; art. 19 N°16, la libertad de trabajo. Además, se puede recurrir a este procedimiento en caso de prácticas antisindicales o desleales y en situaciones de vulneración de la garantía de indemnidad.

remuneraciones que prevé la norma. En palabras del autor:

“Esta indemnización es por el daño material y moral causado al afectado, en especial por este último al tratarse de derechos fundamentales con una importante incidencia en los intereses extrapatrimoniales del trabajador⁵⁶.”

Desde la postura opuesta, opina José Luis Ugarte Cataldo, para quien la indemnización adicional que prevé el artículo 489 del Código del Trabajo no agota el resarcimiento del daño moral que pudiese afectar al trabajador. A juicio de este autor, el fin de esta indemnización no es el resarcimiento del daño moral del trabajador, sino que corresponde a una sanción contra el empleador.

“En el caso particular del despido lesivo de derechos fundamentales, de seguro el que generará mayor número de demandas por tutela, la reparación económica se encuentra expresamente prevista y tasada en el haz de indemnizaciones que ya explicamos, pero que no cubren, a nuestro juicio, el plus de daño moral eventualmente causado por el despido.

Queda pendiente la indemnización del daño moral proveniente de la lesión al derecho fundamental del trabajador. Precisamente, para cerrar el círculo de la reparación íntegra del daño provocado por la conducta

⁵⁶ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. Segundo semestre 2012. Evolución del Daño Moral por Término del Contrato de Trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Volumen XXXIX: 171.

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 única indemnización que podría proceder, adicional a las que ya están reguladas expresamente en la ley, corresponde a las de ese tipo.”⁵⁷

4.1.4. Sobre el estatuto, conforme el cual se debería accionar para obtener la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo.

En cuanto al estatuto de responsabilidad que se debe seguir, para el resarcimiento del daño moral que se verifique con ocasión del término del contrato de trabajo, existen opiniones encontradas. Veamos:

Sergio Gamonal Contreras, opina que el daño moral que se verifique con ocasión de un despido abusivo, queda dentro del terreno de la responsabilidad contractual.

Para sostener esta opinión, el autor distingue que la afectación extra-patrimonial que se verifique en una etapa pre-contractual o post-contractual, como por ejemplo si una persona es discriminada en la etapa de selección para un empleo, o bien, si el empleador agrede o amenaza a un trabajador durante

⁵⁷ UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. Abril de 2009. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. P.90.

un juicio laboral, corresponden a una hipótesis de responsabilidad extracontractual.

Luego, si el daño moral se ocasionare durante el íter contractual, el perjuicio se debería resarcir conforme el estatuto de responsabilidad contractual, puesto que se trasgrede el contenido *ético jurídico* del contrato de trabajo. Del mismo modo, si el daño moral se ocasiona durante la relación laboral. Para fundar esta opinión, Sergio Gamonal Contreras señala que:

“Una situación controvertida ha sido la del daño moral producido por el término del contrato de trabajo.

En nuestra opinión, el daño moral producido en estos casos es de carácter contractual, por transgredir el contenido ético jurídico del contrato de trabajo. Por el contrario, parte de la doctrina civil y de la jurisprudencia han estimado que debe resarcirse según las reglas de la responsabilidad extracontractual.

Para dilucidar este problema, debe considerarse el alcance de los contratos de trabajo a la luz del art. 1546 del Código Civil, que dispone que (...).

En consecuencia, la ejecución de buena fe de los contratos no se limita a su tenor literal, sino a todas aquellas obligaciones derivadas de su naturaleza, de la ley o la costumbre. Lo anterior es de gran importancia si

se considera, como ya hemos explicado, la naturaleza del contrato de trabajo, el poder de dirección/subordinación que éste implica y el carácter personal de los servicios, lo que determina que el empleado se encuentre bajo el poder privado del empleador.

La tesis contraria sostiene que el daño moral por término del contrato de trabajo debe regirse por las reglas de la responsabilidad extracontractual, ya que el perjuicio moral se produce al término de la relación laboral, una vez cesado el contrato.

Discrepamos de esta opinión, ya que el daño moral por término del contrato de trabajo es producto de un hecho (el despido aparentemente injustificado o abusivo o las acciones que motivan el despido indirecto) que transgrede las obligaciones contractuales que configuran el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, reconocido en nuestro Código, siendo indiferente que los efectos del daño puedan percibirse cuando el contrato ya no está vigente.”⁵⁸

El autor agrega otros argumentos para sostener que el daño moral verificado con ocasión del despido es de la naturaleza contractual, entre otros, que la ley 20.005 que Tipifica y Condena el Acoso Sexual, autoriza en los casos de despido indirecto por falta de probidad o conductas de acoso sexual del

⁵⁸ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Santiago de Chile. Tercera edición. Legal Publishing Chile. Pp. 25-26.

empleador, a exigir la indemnización del daño moral, conforme el inciso segundo que introdujo al artículo 171 del Código del Trabajo.

Además, cita la opinión de Carmen Domínguez Hidalgo, quien para diferenciar si el daño producido con ocasión del contrato es contractual o extracontractual, distingue según si dicho daño podría haberse inferido igualmente y en idénticas condiciones a un tercero, con quien no se sostenga un vínculo contractual.⁵⁹

Leslie Tomasselo Hart, también es de la opinión que el daño moral que se verifique a propósito de la relación laboral, necesariamente es de naturaleza contractual, ya que se verificaría con ocasión de un contrato de trabajo.

Al efecto, del mismo modo que doña Pamela Prado López, Leslie Tomasello Hart es de la opinión que el daño moral se puede producir tanto por conducta del empleador como del trabajador y que en uno y otro caso estaremos ante una hipótesis de responsabilidad contractual.

Para ejemplificar esta reflexión, Tomasello recurre a un caso hipotético en que un dependiente revela secretos del empleador. Al efecto, el autor señala

⁵⁹ “Por su parte, en materia civil la doctrina buscando un parámetro lo más objetivo posible con el fin de delimitar la responsabilidad extracontractual de la contractual, ha comparado entre la situación del contratante perjudicado y de terceros igualmente afectados por dicho incumplimiento.

Para estos efectos, se indica que habrá responsabilidad extracontractual cuando el perjuicio causado a la víctima se produce con ocasión de la convención, pero en condiciones de hecho en que podría encontrarse en forma idéntica un tercero. Por el contrario, será responsabilidad contractual cuando el perjuicio producido a la víctima no hubiera podido ocurrir de no haberse encontrado vinculada al responsable por un contrato.”

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Tercera edición. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile. P. 27.

que se está ante un caso de responsabilidad contractual, porque el ilícito emana precisamente del incumplimiento de obligaciones contractuales. Veamos:

“Es indudable que, ante este hecho, se ha configurado una causal suficiente para poner término al contrato de trabajo, pues podemos perfectamente asilar este comportamiento en la falta de probidad a que alude la ley, y que también se ha causado un daño moral evidente al empleador, cuya reparación podría demandar conforme a los principios más elementales, que no cabe entrar a repetir. Se habría generado para este dependiente una responsabilidad civil y las reglas para demandar su reparación serían, en nuestro concepto, las de la responsabilidad contractual, puesto que se ha causado este daño en virtud del contrato de trabajo que mediaba entre las partes e infringiendo una obligación que el contrato imponía a ellos, pues, aunque la ley no consagre expresamente esta obligación, es indudable que existe, ya que llega a sancionar estas conductas con la terminación del contrato. Además, cabe, en este sentido, considerar el número 11 del artículo 2 de la ley que estudiamos, que contempla como causa justificada de terminación de contrato de trabajo “el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Asimismo, cabe concluir, dentro de la misma ley, que esta obligación de guardar debida reserva de los asuntos personales y, desde luego, también comerciales, de la otra parte, existe si tenemos presente que la propia ley permite desahuciar a trabajadores de la

exclusiva confianza del empleador atendida la naturaleza del cargo o empleo (Artículo 3 inciso 2).”⁶⁰

La discusión acerca del estatuto de responsabilidad conforme el cual se debe perseguir la reparación del daño moral con ocasión del despido abusivo, también se ha verificado en el Derecho comparado.

Antonio Sempere Navarro y Carolina San Martín Mazzucconi, plantean que la naturaleza contractual o extracontractual del perjuicio extra-patrimonial que se pudiese verificar durante la relación laboral, dependerá si dicho perjuicio corresponde o no a una trasgresión del contrato de trabajo.

Para estos efectos, entienden que es parte del contrato de trabajo, no sólo las disposiciones que componen el documento que hubiesen suscrito el empleador y el trabajador, sino que también lo integran las disposiciones establecidas por las normas laborales. En este sentido, los autores señalan:

“En el ámbito laboral, siempre que se trate de daños derivados del quebrantamiento de deberes vinculados al contrato de trabajo, las normas civiles a aplicar en defecto de las específicas laborales serán las que regulen la responsabilidad contractual, es decir los arts. 1101 y siguientes del Código Civil. Esta vinculación al contrato de trabajo se observa desde una perspectiva amplia y extensiva, comprendiendo no sólo la trasgresión de deberes expresamente contemplados en el

⁶⁰ TOMASELLO HART, LESLIE. 1969. El Daño Moral en la Responsabilidad Contractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P. 286.

negocio jurídico individual (a veces entendido como documento, más que como institución) sino también los que se prevén en sus normas reguladoras, incluidas las fases pre y post contractuales, dado que la razón de ser de las mismas sigue siendo el contrato de trabajo. En suma, los deberes asignados al empleador por normas laborales, tomando como presupuesto la existencia de un vínculo de trabajo individual, han de considerarse contractuales de modo que la eventual infracción generará responsabilidad de tal naturaleza.”⁶¹

“En lo que se refiere a la relación laboral, se identifica esta responsabilidad [contractual] con los incumplimientos de las obligaciones establecidas a través del contrato de trabajo o de las previstas en las normas reguladoras de la relación laboral, tanto por el empresario como por el trabajador, causando un perjuicio a la contraparte a raíz de dicho incumplimiento.”⁶²

Por su parte, Ernesto Martorell también se refiere al estatuto conforme el cual se debe perseguir la responsabilidad en caso de indemnización del daño moral, con ocasión de un despido abusivo. Este autor se inclina por el estatuto de responsabilidad contractual.

⁶¹ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, CAROLINA. 2003. La Indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo. Navarra, España. Editorial Aranzadi S.A. Pp. 24-25.

⁶² SEMPERE NAVARRO, ANTONIO y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, CAROLINA. 2003. La Indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo. Navarra, España. Editorial Aranzadi S.A. P. 36.

En efecto, señala que el daño es de índole contractual, en tanto la relación laboral se encuentre vigente, e incluso, cuando se verifica al momento del término del contrato de trabajo, toda vez que exista algún vínculo entre el daño y el contrato de trabajo. Al respecto, Martorell es de la opinión que:

“debemos entender que incurre en responsabilidad de este tipo [contractual] cuando viole (el empleador) los términos pactados por las partes, como así también las disposición impuestas imperativamente por la legislación vigente, y aun los “deberes de conducta” (...).”⁶³

Al respecto, el autor distingue el daño que se ocasiona con motivo del término de la relación laboral, respecto de aquel que se verifica una vez concluido el vínculo, ya que en este último caso, a su juicio, la responsabilidad será de índole extracontractual.

“A su vez, cuando se haya extinguido el contrato no podremos hablar de inexecución de cláusulas pactadas, ya que aquél no existe más, no pudiendo en consecuencia producir efectos jurídicos. Por ello, el ilícito que cometa el empleador será una violación del *neminem laedere*, que le acarreará responsabilidad aquiliana. Tal lo que ocurrirá, si una vez despedido el trabajador, se difundiera masivamente una falsa y

⁶³ MARTORELL, ERENSTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Hamurabi. P. 217.

desdorosa causa de despido.”⁶⁴

Volviendo a la doctrina nacional, Eduardo Court Murasso resume los siguientes argumentos en uno y otro sentido:

A favor del estatuto de responsabilidad contractual, se estaría haciendo uso de la doctrina sostenida por Arturo Alessandri, quien opina que el estatuto de responsabilidad civil aplicable es el de la responsabilidad contractual cuando se cumplen los siguientes requisitos: i) existe un contrato, ii) el daño es causado por una de las partes del contrato en perjuicio de la otra y iii) el daño proviene de la inejecución del contrato.

Luego, siguiendo a Gamonal, el daño moral se verificaría por una trasgresión al contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, que es parte integrante del mismo en virtud del artículo 1546 del Código Civil.

Quien aboga por el estatuto de responsabilidad extracontractual, a juicio de Eduardo Court Murasso, sería Ramón Domínguez Águila, pues para este autor el fundamento de la indemnización del daño moral estriba en la comisión de un ilícito civil (doloso o culpable) que se verificó con ocasión del despido del trabajador, pero que excede el contenido del contrato de trabajo. Esta es la opinión que Eduardo Court Murasso señala adherir.

Como segundo argumento, Eduardo Court Murasso señala que el

⁶⁴ MARTORELL, ERENSTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Hamurabi. Pp. 217-218.

estatuto general de responsabilidad es el de la responsabilidad extracontractual, salvo la opinión de Arturo Alessandri.

Por su parte, Ramón Domínguez Águila se inclina por el estatuto de responsabilidad extracontractual, para efectos de la reparación del daño moral. En efecto, este autor señala que:

“Por lo tanto, entendemos que esta cuestión queda sujeta a las normas del derecho civil por hecho ilícito (arts. 2314 y sgts.) por tratarse de una verdadera responsabilidad delictual o cuasidelictual entre los contratantes y que escapa al contenido y límites del contrato. Será pues al trabajador a quien corresponderá acreditar los hechos en que funda su acción, no siendo suficiente el mero hecho del despido declarado ilegal, sino las circunstancias en que se dio dicho despido, los hechos que se invocaron, la conducta del empleador antes y después del despido e, incluso, más tarde, su conducta durante el proceso laboral, para verificar si ella, por ser liviana y sin prevención de las consecuencias dañosas es culpable o aun dolosa.”⁶⁵

Enrique Barros Bourie, por su parte, se refiere al concurso de los estatutos de responsabilidad civil contractual y extracontractual, que se verifica cuando un incumplimiento del contrato podría dar lugar también a un ilícito civil.

“Hay un concurso de responsabilidades precisamente cuando un hecho

⁶⁵ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Junio de 1998. Reparación del daño moral por despido injustificado. Revista Chilena de Derecho. Volumen 25 (2): 444.

constitutivo de un incumplimiento de contrato, también es un ilícito contractual, porque, prescindiendo del contrato, el hecho constituye una infracción a los deberes generales de cuidado. En tales casos, la pretensión indemnizatoria tiene por fundamento dos conjuntos de normas diferentes, de modo que, técnicamente, se trata de un concurso de normas que son fundamento de la responsabilidad.”⁶⁶

En cuanto a la concurrencia de ambos estatutos de responsabilidad civil, Enrique Barros señala que la posición tradicional es preferir el estatuto de responsabilidad contractual, ya que las partes decidieron libremente estar vinculadas por un contrato.

Tradicionalmente se ha señalado también, que este vínculo excede las disposiciones del contrato y se extiende también a las normas que rigen la convención, de modo que la trasgresión de una de estas normas equivale a la violación del contrato.

“La primacía del contrato sobre la responsabilidad extracontractual se muestra con toda evidencia si se considera que contractualmente se pueden regular las conductas que de lo contrario estarían sujetas a un estatuto legal de responsabilidad.”⁶⁷

“Una parte de la doctrina sostiene que quien celebra un contrato acepta

⁶⁶ BARROS BOURIE, ENRIQUE. 2014. Tratado de Responsabilidad Extracontractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P.1057.

⁶⁷ BARROS BOURIE, ENRIQUE. 2014. Tratado de Responsabilidad Extracontractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Pp.1057-1058.

la aplicación del todas las normas legales de derecho dispositivo referentes al derecho de contratos, tanto de las reglas generales como de las que corresponden al tipo de contrato particular. En consecuencia la voluntad implícita de quienes convienen en un contrato sería excluir la aplicación del ordenamiento de la responsabilidad aquiliana, que sólo regiría los daños provocados fuera de toda relación contractual.”⁶⁸

Sin embargo, este autor indica que en paralelo, están quienes señalan que en caso de trasgresión de las normas legales que rigen el contrato, se puede optar entre el estatuto que resulte más beneficioso para el contratante cumplidor, porque las partes decidieron no regular ese ámbito.

“En efecto, se puede también asumir, desde un punto de vista lógico, que si las partes no han pactado expresamente sobre ciertas materias, aceptan tácitamente las consecuencias que el derecho dispositivo en general establece para la conducta negligente del autor del daño, lo que incluye tanto las normas supletorias del derecho de contratos como los deberes generales de cuidado que nos debemos en nuestro tráfico recíproco.

Siguiente esta línea de pensamiento, la doctrina dominante en el derecho comparado señala que no hay razón lógica para excluir la aplicación del estatuto de responsabilidad extracontractual. El argumento determinante

⁶⁸ BARROS BOURIE, ENRIQUE. 2014. Tratado de Responsabilidad Extracontractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. P.1059.

radica en que los deberes generales de cuidado que se tienen respecto de la persona y la propiedad de los demás pueden ser definidos por el contrato (y, en tal sentido el contrato predomina); por el contrario, a falta de esa determinación convencional, no se puede entender que haya intención implícita de excluir la aplicación de norma alguna del derecho común. Por eso, a falta de regla contractual que excluya la aplicación de algún ordenamiento, debe entenderse que el actor puede optar por el estatuto legal que le resulte más conveniente, a menos que haya alguna razón específica para que prevalezca el estatuto contractual (como ocurre por ejemplo, con el predominio de la regla del artículo 1547, sobre el cuidado que debe aplicar el deudor en contratos gratuitos. Ésta es esencialmente la doctrina asumida en los derechos español, alemán e italiano, que, por regla general y con reservas como las anotadas, reconocen al actor el derecho a optar por el fundamento jurídico que resulte más conveniente a su pretensión.”⁶⁹

En mi opinión, esta última teoría no es aplicable al caso del contrato de trabajo, ya que desde el momento en que los contratantes decidieron convenir este tipo de contrato, se sujetaron al estatuto de las relaciones laborales, el que es irrenunciable.

⁶⁹ BARROS BOURIE, ENRIQUE. 2014. Tratado de Responsabilidad Extracontractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Pp. 1059-1060.

4.2. Posiciones de la jurisprudencia.

Sentencia : Corte Suprema, en recurso de unificación de jurisprudencia.
“Franklin Muñoz Jara contra Ilustre Municipalidad de La Ligua”, Rol
Ingreso Corte N°2.746.2014.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, es acerca de la procedencia del daño moral con ocasión del término de una demanda de despido injustificado o indebido.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, la sentencia hace alusión a un problema de identificación de la normativa aplicable y válida para el caso.

Por su parte, el voto de disidencia, indica que el problema es de antinomia normativa que debe ser resuelto conforme el criterio de especialidad.

Legislación citada.

La legislación aplicable al caso, corresponde a los artículos 162 inciso 4°, 163, 168 y 176, todos del Código del Trabajo, además de los artículos 2314 y 2329, del Código Civil.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

En la sentencia no se cita doctrina invocada por el recurrente ni por el recurrido.

En la sentencia el voto de disidente cita la siguiente doctrina:

- A propósito del concepto de daño moral. Hugo Bustamante Alsina, Teoría General de la Responsabilidad Civil, Buenos Aires 1997, pág 222.
- A propósito de las tesis que aceptan la procedencia de la indemnización del daño moral, con ocasión del despido: Sergio Gamonal Contreras “El daño moral por término de contrato de trabajo. Notas a una sentencia de la Excma. Corte Suprema, Revista Laboral Chilena N°101, noviembre de 2001, P. 74 y siguientes.
- A propósito de las tesis que aceptan la procedencia de la indemnización del daño moral, con ocasión del despido: Sergio Gamonal Contreras “El Daño Moral en el Contrato de Trabajo”, Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2005.

Principios citados.

En la sentencia no se cita principios invocados por el recurrente ni por el recurrido.

La sentencia, cita como principio de interpretación, el principio *pro operario*, en el considerando décimo.

El voto de disidencia, cita el principio de reparación íntegra del daño, sin perjuicio que luego estima que este principio cede ante el tenor literal del artículo 176 del Código del Trabajo. Así consta en el considerando quinto.:

Considerando relevante del fallo y del voto disidente.

Los considerandos relevantes de la sentencia, corresponden a los 7° y 8° donde se indica la interpretación de la Corte Suprema acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral, con ocasión del despido injustificado, indebido o improcedente. Estos considerandos señalan:

“7°.- En general y de acuerdo con el derecho común, las causales de término de un contrato -cuando la ley reguló su cese- son concomitantes con el tipo de vinculación y atienden a su especificidad. Ello no descarta un evento exógeno al ámbito propio de la relación, atribuible al dolo o culpa de un contratante, que con ello logra su extinción; comportamiento éste cuyo status jurídico no es ni tiene por qué ser considerado por el legislador de fuero, justamente porque escapa a su esfera, cuyo borde es la invocación improcedente, injustificada, indebida o carente de motivo plausible de uno o más motivos de desahucio, escapándole del todo aquella zona del derecho que ya no pertenece a la marca o carisma del vínculo contractual, sino que se focaliza en el área vulnerable de lo humano, sea de las culpas por negligencias inexcusables o imprudencias temerarias, sea de los dolos naturalmente malévolos o perversos.

Hay, entonces, dos planos en los que discernir.

Por una parte, una responsabilidad del contratante en cuanto tal, en la mira de la causa y objeto que hacen a la naturaleza del acuerdo vinculatorio.

Por otra, una responsabilidad de aquél en cuanto ser humano, prescindente de determinado acto jurídico en el que pueda incidir.

Obviamente, las estructuraciones jurídicas han nacido con foco en esa conductualidad genérica, que se basta a sí misma, antes e independientemente del derecho de los contratos. De ahí que ogaño haya consenso en orden a que entre dos contratantes sea del todo factible una responsabilidad contractual a la par con otra extracontractual, en la medida que ésta congenia con una culpa y un dolo normalmente extraños al sano ejercicio de las prerrogativas consentidas.

En semejante sano ejercicio se enmarca la cesación de un contrato de trabajo por advenimiento de una o más causales de ley, así como el juego de las compensaciones sucedáneas, en su caso. Empece a la responsabilidad contractual.

Exorbita esa práctica y se interna en el mundo de la responsabilidad extracontractual, el comportamiento consistente en ventear acusaciones falsas a base de hechos que desmedran o deshonran al otro, cuya

condición de trabajador no lo despoja del derecho a impetrar las compensaciones concernientes;

8°.- Las indemnizaciones que la ley establece como consecuencia del término irregular de un contrato de trabajo, son de carácter universal, sin que corresponda demandárseles la satisfacción de esa veta íntima del patrimonio espiritual, como lo son la honra y la integridad, donde se anidan inéditas expresiones de privación y dolor, incompatibles con cualquier previsión de antemano reguladora. La generalidad de una normativa jamás podrá abarcar a cabalidad semejante hondura.

Así, no existe oposición entre los resortes previstos por el ordenamiento jurídico para paliar las derivaciones, que prevé negativas, de una exoneración irrespetuosa de las reglas con las cuales ha buscado resguardar la estabilidad en el empleo como bien público económico y social, por un lado, y la individual expectativa de reparación del mal interno, por el otro;”

Por su parte, los considerandos relevantes de la disidencia, corresponden a los 1°, 5° y 7° donde se indica la interpretación que ésta realiza en orden a la improcedencia de la indemnización del daño moral.

“Primero: Que, la legislación laboral por su rango especial, tiene prioridad sobre el derecho común, toda vez, que estas últimas normas solo son supletorias, y así lo declara expresamente el artículo 4 del

Código Civil. Por su parte el artículo 19 del mismo cuerpo sustantivo, prescribe que "cuando en el sentido de la Ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu". El legislador laboral no ha mencionado en parte alguna que el trabajador, además de las indemnizaciones que el mismo ha señalado, tenga derecho a otras, que se pudieran regir por el derecho común y particularmente debe tenerse presente el texto del artículo 176 del Código del Trabajo, que expresa que la indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización, por concepto de término del contrato o de los años de servicio que pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen."

“Quinto: Que el disidente no desconoce los preceptos constitucionales que emanan de la Carta Fundamental que hacen referencia a la reparación integral del daño al nivel de principio general, como proclaman algunos (Art 19 N° 7, letra i), como tampoco la doctrina jurídica sustentada por algunos calificados autores (Sergio Gamonal Contreras “El daño moral por termino de contrato de trabajo. Notas a una sentencia de la Excma. Corte Suprema, Revista Laboral Chilena N° 101, Noviembre de 2001 p 74 y sigs. El Daño Moral el Contrato de Trabajo, Editorial Lexis Nexis, Santiago 2005), que impulsan una reinterpretación o nueva lectura del tema del daño moral en esta área. Sin embargo, por

mucho que pretendan con aliento creador construir una tesis, el juzgador no se puede apartar de la estricta observancia del tenor literal de la ley, que para estos efectos se apoya en normas específicas, claras y concretas como son las que aquí hemos colacionado.”

“**Séptimo:** Que la circunstancia que, bajo una legislación precedente a la actual y hasta la vigencia de la ley 19.010 de 1990, se permitiera esta reclamación de los perjuicios, sin distinguir, desde luego, su naturaleza, al igual como hacen los artículos 2314 y 2329 del Código Civil, hacía admisible, en esta sede, la procedencia del daño moral, siendo compatible esta indemnización con las ya devengadas por el término de la relación laboral, permitiendo incluso su tramitación conjunta en un mismo juicio. El hecho que hoy exista un claro silencio sobre la materia obedece a una derogación de esta facultad atento a los beneficios que provienen en el nuevo estatuto de una indemnización tasada los que, en todo caso, son superiores a los ofrecidos en las normas que la preceden, lo que importa una mejora sustantiva en la protección del trabajador a través de este régimen de indemnización legal especial.”

6. Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

En su sentencia, la Corte Suprema hizo una interpretación extensiva de los artículos 2314 y 2329 del Código Civil, dando aplicación a estas normas a propósito de una relación laboral.

Para fundamentar esta interpretación extensiva de dichas normas, la Corte hizo uso de los argumentos de coherencia o sistemático.

En efecto, la Corte interpretó que las indemnizaciones tarifadas que prevé el Código del Trabajo para el despido injustificado, indebido o improcedente, sólo resarcen el evento del término del contrato de trabajo. Sin embargo, no se extienden a la indemnización del daño moral que se pueda verificar con ocasión de un ilícito civil que se verifique al momento del término de la relación laboral.

Por esto, la Corte integra este vacío mediante las normas que rigen la responsabilidad extracontractual, deriva del incumplimiento del deber genérico de no inferir daño a terceros.

Por su parte, el voto de disidencia, interpretó que el problema jurídico que se presentó consistía en una antinomia aparente entre el principio de reparación íntegra del daño, respecto de las indemnizaciones tarifadas que dispone el Código del Trabajo, y especialmente, de la norma contenida en el artículo 176 de dicho Código, que establece la incompatibilidad de la indemnización por años de servicio con otras indemnizaciones.

Esta antinomia sería aparente, puesto que el principio de especialidad haría primar a las normas laborales por sobre el estatuto de responsabilidad civil y las normas que sostienen la reparación íntegra del daño.

Para reforzar este argumento, el voto de minoría recurrió a los

argumentos histórico y teleológico, ya que argumentó que con la modificación contenida en la ley 19.010, el legislador pretendió limitar y tasar el monto de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo.

A su vez, el voto de disidencia utilizó el argumento gramatical, resguardándose en el tenor literal del artículo 176 del Código del Trabajo, ya señalado.

Comentarios y análisis crítico.

El razonamiento de la Corte Suprema al resolver el recurso de unificación de jurisprudencia, corresponde al de un tribunal de casación, puesto que se limitó a informar cuál es a su juicio la interpretación correcta de la norma que resuelve el caso que se le presentó.

Siguiendo a Héctor Humeres Noguera y Cecily Halpern Montecino, la Corte Suprema debió haber desarrollado tanto la interpretación que sostuvo, como la del voto de disidencia, para optar por una de ellas.

Además, como señaló el voto de disidencia, la Corte no hizo un análisis del argumento sobre la incompatibilidad de la indemnización por años de servicio, prevista en el artículo 176 del Código del Trabajo, respecto de otras indemnizaciones, como es el caso del daño moral.

El argumento que acogió la Corte Suprema, es que las indemnizaciones tarifadas que prevé el Código del Trabajo, no cubren el perjuicio que se deriva

de un ilícito civil que se hubiese cometido con ocasión del despido.

Luego, la Corte razonó que el ilícito civil escapa a las reglas que rigen el contrato de trabajo y, por esto, debe ser resarcido conforme las reglas de la responsabilidad extracontractual. En este sentido, el argumento de la Corte acoge la tesis que Ramón Domínguez Águila acuñó sobre la procedencia de la indemnización del daño moral, en caso de un despido abusivo.

Sin embargo, la Corte no informó el razonamiento en base al cual, pudo decidir que el daño que provocado al trabajador por un despido abusivo se encuentra fuera de la regulación del contrato de trabajo.

Además, cabe señalar que la responsabilidad extracontractual se encuentra fuera del ámbito de competencia de los juzgados del trabajo, conforme el artículo 420 del Código del Trabajo. Sobre este particular, corresponde tener en cuenta lo resuelto por la Corte Suprema, en la causa Ingreso Corte Rol 8871-2009, que en sentencia de fecha 23 de octubre de 2012, donde resolvió:

Noveno: Que en el mismo sentido de las consideraciones desarrolladas en el fallo antes citado, resulta propicio recordar que en la historia de la Ley N° 20.087 publicada en el Diario Oficial de 3 de enero de 2006, mediante la cual se sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, consta que en el proyecto enviado por el Ejecutivo al Congreso para su tramitación se contemplaba una

modificación al artículo 420 del ordenamiento en mención, en cuanto se definía la competencia de los Juzgados de Trabajo en términos tales que la letra f) de la norma propuesta enunciaba: “f) de los juicios en que se pretenda hacer efectiva cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral, que emane de actos previos a la contratación, de aquellos producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta”. Acerca de esa innovación, el Mensaje del Proyecto expresó que el objetivo perseguido con ella fue ampliar la competencia de los tribunales del trabajo y, específicamente, en lo que a la presente contiene interés, facultar en forma expresa para pronunciarse sobre cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral que emane de actos previos a la contratación, producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta. Así pasó el trámite del primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputados. Posteriormente, en trámite de discusión general, en sesión 51ª de la H. Cámara, la modificación planteada al citado artículo 420 no alcanzó el quórum de aprobación requerido durante el trámite reglamentario, por lo cual fue suprimida, entre otras, del texto del proyecto de ley propuesto. No obstante esto último, la reforma a la norma a que se viene aludiendo era reveladora de la intención del legislador de

insertar en la esfera de la competencia de los tribunales del trabajo el conocimiento y fallo sobre cuestiones relativas a “cualquier otra responsabilidad del empleador”, evidenciando con ello que los aspectos indemnizatorios contemplados en dicha normativa especial no son sino el estándar básico de protección que la ley guarda para los trabajadores que justifiquen encontrarse en las hipótesis que las ordenan. Al mismo tiempo, al no haber quedado aprobada la modificación legal a la norma en comentario, no queda sino concluir que respecto de cualquier otra indemnización que el trabajador pretenda por sobre aquellas que tiene aseguradas en la ley laboral habrá de acudir a la justicia ordinaria, justificando eso sí los presupuestos que hacen posible su acogimiento”.

Sentencia : Corte Suprema, recurso de casación en el fondo. “Guerra Azocar Astrid Lorena contra Sociedad Educacional Wessex School Limitada”, Rol Ingreso Corte N°312.2006.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, es acerca de la procedencia de la indemnización por daño moral con ocasión de una demanda de despido injustificado, indebido o improcedente.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, la sentencia hace alusión a un problema de identificación de la normativa aplicable y válida para el caso.

Legislación citada.

La citada en el caso, corresponde a los artículos 162 inciso 4°, 163 y 168, todos del Código del Trabajo, los artículos 44, 2284, 2314 y 2329, del Código Civil.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

En la sentencia no se cita doctrina invocada por el recurrente ni por el recurrido.

La sentencia no cita doctrina.

Principios citados.

En la sentencia no se citan principios invocados por el recurrente ni por el

recurrido.

La sentencia no cita principios.

Considerando relevante del fallo y/o disidencia.

Los considerandos relevantes de la sentencia, corresponden al cuarto y sexto.

“CUARTO: Que en el caso de autos la actora demanda el daño moral que le provocó la actuación de la demandada al imputarle conductas deshonestas que motivaron su despido, situación que por cierto se encuentra dentro del ámbito de la responsabilidad extracontractual. Es decir, se trata acá de la responsabilidad que le asiste al empleador por esgrimir la causal de falta de probidad para despedir a la demandante, sin que ello resultara justificado, situación distinta de las indemnizaciones que corresponden como consecuencia de ser el despido injustificado. Efectivamente las indemnizaciones contempladas en el Código del Trabajo para el caso de un despido injustificado están destinadas a compensar las consecuencias que para el trabajador importa el término de la relación laboral, incluido el sufrimiento que puede significar la pérdida de la fuente laboral. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, el daño moral no es consecuencia del hecho de haber sido despedida la demandante en forma injustificada, sino de la causal que se esgrimió para ello, cual es, la falta de probidad, de manera que resulta

perfectamente posible que a ese respecto se persiga la responsabilidad extracontractual de quien actuando con culpa o dolo impute dicha causal, inexistente en la realidad, para poner término a una relación laboral, causando con ello un daño moral o menoscabo, sin que sea incompatible con las indemnizaciones a que se refiere el Código del Trabajo;”

“SEXTO: Que los sentenciadores del mérito, al calificar la conducta de la demandada como lícita o prudente, descartando que ella sea temeraria o negligente, han cometido el error de derecho que se les imputa en la casación. En efecto, de los hechos establecidos por la sentencia de primera instancia en el considerando décimo, que fueron mantenidos por la de segunda, aparece claramente que la demandada actuó sin la diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios al imputar a doña Astrid Guerra Azócar al despedirla, no haber procedido con la debida rectitud, integridad y honradez en su acción, sin lograr acreditarlo.”

Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

En su sentencia, la Corte Suprema hizo una interpretación extensiva de los artículos 2314 y 2329 del Código Civil, dando aplicación a estas normas a propósito de una relación laboral.

Para fundamentar esta interpretación, la Corte Suprema recurrió al argumento de coherencia o sistemático.

Esto es así, porque la Corte interpretó que las indemnizaciones tarifadas que establece el Código del Trabajo, a propósito del término de la relación laboral y del despido injustificado, indebido o improcedente, tienen como finalidad resarcir la pérdida de la fuente laboral.

Estas indemnizaciones no abarcarían el daño que provoca un ilícito civil verificado con ocasión del término del contrato de trabajo. En el caso concreto, la atribución por parte del empleador a la trabajadora de una conducta de “*falta de probidad*”, sin poder demostrar los hechos en que fundó esta calificación, corresponde a un ilícito que excede la órbita del contrato de trabajo.

Por esto, la Corte esgrimió la aplicación supletoria de las normas sobre responsabilidad extracontractual que dispone el Código Civil.

Comentarios y análisis crítico.

Como corresponde en un recurso de casación, la Corte Suprema corrigió el razonamiento de la Corte de Apelaciones de Concepción, informando la interpretación correcta de la norma aplicable al caso.

Al efecto, no tuvo en consideración las restantes interpretaciones plausibles, que se sostienen en la jurisprudencia y en la doctrina, para decidir cuál de ellas debe primar.

Como se puede apreciar, el razonamiento de la Corte Suprema al momento de resolver el presente recurso de casación, es el mismo que utilizó

para resolver el recurso de unificación de jurisprudencia, correspondiente a los autos caratulados *“Franklin Muñoz Jara contra Ilustre Municipalidad de La Ligua”*.

El argumento que acogió la Corte Suprema, es que las indemnizaciones tarifadas que prevé el Código del Trabajo, no cubren el perjuicio que se deriva de un ilícito civil que se hubiese cometido con ocasión del despido.

Luego, la Corte razonó que el ilícito civil escapa a las reglas que rigen el contrato de trabajo y, por esto, debe ser resarcido conforme las reglas de la responsabilidad extracontractual. En este sentido, el argumento de la Corte acoge la tesis que Ramón Domínguez Águila acuñó sobre la procedencia de la indemnización del daño moral, en caso de un despido abusivo.

Sin embargo, la Corte no informó el razonamiento en base al cual, pudo decidir que el daño que provocado al trabajador por un despido abusivo se encuentra fuera de la regulación del contrato de trabajo.

Por otro lado, como se señaló en el caso anterior, es preciso tener en cuenta que si se estima que el daño moral que ocasiona un despido abusivo excede los márgenes del contrato de trabajo y debe ser resarcido como un ilícito civil, en virtud de las normas sobre responsabilidad extracontractual que prevé el Código Civil, entonces los juzgados del trabajo serían incompetentes para conocer de esta materia.

Sentencia : Corte Suprema, recurso de casación en el fondo. “Cuadra Acevedo, Jeannette Andrea con Comercial Palm Beach S.A.”, Rol Ingreso Corte N°3.327.2006.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, es acerca de la procedencia de la indemnización por daño moral con ocasión de una demanda de despido indirecto.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, la sentencia hace alusión a un problema de antinomia normativa aparente. Esta se verificaría porque las normas sobre indemnización de perjuicios del Código Civil, se encontrarían en contradicción con las normas especiales que el Código del Trabajo establece para las indemnizaciones por término de contrato de trabajo por despido indirecto.

Legislación citada.

La citada en el caso, corresponde a los artículos 162, 163, 176 y 420, todos del Código del Trabajo, los artículos 44, 2284, 2314 y 2329, del Código Civil.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

La sentencia no citó doctrina invocada por recurrente ni por el recurrido.

La sentencia no citó doctrina.

Principios citados.

La sentencia no citó principios invocados por recurrente ni por el recurrido.

La sentencia, tampoco citó principios.

Considerando relevante del fallo y/o disidencia.

El considerando relevante de la sentencia, corresponden al noveno.

“NOVENO: Que respecto del daño moral, pretendido por la trabajadora y que funda en los hechos que han dado origen a la terminación de la relación laboral que ésta ha impetrado, cabe señalar que esta Corte ha resuelto en causas similares (roles N°3.680-00 y N°5.737-04) que las instituciones correspondientes a la indemnización por falta de aviso previo y por años de servicios, propias del derecho laboral, constituyen los únicos resarcimientos que la ley contempla, originados en la relación de trabajo que unió a las partes y en su conclusión irregular. En efecto, incluso la indemnización por años de servicios puede ser incrementada en los porcentajes previstos en el Código del Ramo. Así, en atención a la existencia de dichas indemnizaciones específicas en la materia, las que compensan la aflicción que puede ocasionar la pérdida de la fuente de trabajo, aún cuando tal sufrimiento no esté explícitamente contemplado por el legislador, es que debe concluirse que la reparación del daño moral concebida de manera distinta a la señalada y que se funda en los

perjuicios que se han podido producir como consecuencia de los hechos que fundaron el despido indirecto materia de autos, es del todo improcedente.”

Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

En su sentencia, la Corte Suprema recurrió al argumento de coherencia o sistemático.

En efecto, la Corte interpretó que las normas del Código del Trabajo se oponen a las del Código Civil, en cuanto a las indemnizaciones a que da lugar el despido injustificado.

Luego, esta antinomia correspondería a una antinomia aparente, puesto que las normas del Código del Trabajo deben primar por sobre las del Código Civil, por aplicación del principio de especialidad.

Además, la Corte esgrimió un argumento basado en el precedente, para fundar la improcedencia de la indemnización del daño moral. Esto, porque para apoyar su interpretación, citó la jurisprudencia que ha sostenido siguiendo esta misma interpretación, en las siguientes causas: Rol Ingreso Corte N°3.680-00 y N°5.737-04.

Comentarios y análisis crítico.

Como corresponde en un recurso de casación, la Corte Suprema corrigió el razonamiento de la Corte de Apelaciones de Santiago, informando la

interpretación correcta de la norma aplicable al caso.

Al efecto, no tuvo en consideración las restantes interpretaciones plausibles, que se sostienen en la jurisprudencia y en la doctrina, para decidir cuál de ellas debe primar.

La Corte no se pronunció acerca de la naturaleza jurídica de las indemnizaciones tarifadas que establece el Código del Trabajo, para el despido indirecto.

En este sentido, la Corte se limitó a señalar que la existencia de estas indemnizaciones deja fuera cualquier otra que se intente, por ejemplo en el caso de un despido abusivo. Sin embargo, la Corte omitió realizar un razonamiento acerca de la naturaleza jurídica de estas indemnizaciones, lo que hubiese sido necesario para descartar la concurrencia de otras indemnizaciones.

Sentencia : Corte Suprema, recurso de casación en la forma y en el fondo (Civil). “Castillo Muñoz, Mario Eduardo y Otros con Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.”, Rol Ingreso Corte N°6.950.2010.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, en el recurso de casación en la forma, es acerca de la competencia del tribunal civil para resolver sobre la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido injustificado y, del vicio de ultra petita en que habría incurrido la sentencia al condenar al demandado al pago de intereses y reajustes que no fueron solicitados en la demanda⁷⁰.

Por su parte, en el recurso de casación en el fondo, la materia sobre la que versa la sentencia es acerca de la procedencia de la indemnización por daño moral con ocasión del despido injustificado.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, en el caso del recurso de casación en la forma por supuesta incompetencia del tribunal, es un problema de identificación de la norma aplicable al caso.

Respecto del recurso de casación en el fondo, la categoría del problema jurídico es de antinomia normativa aparente, porque las normas sobre indemnización de perjuicios del Código Civil, se encontrarían en contradicción

⁷⁰ Sobre el vicio de ultra petita, no se pronuncia la sentencia de casación, atendido que el tribunal anuló la sentencia y rechazó la demanda de indemnización de daño moral con ocasión del despido injustificado.

con las normas especiales que el Código del Trabajo establece para las indemnizaciones por término de contrato de trabajo injustificado, indebido o improcedente.

Legislación citada.

La citada en el caso, corresponde a los artículos 160 N°1 letras a) y b) y N°7, 63, 173 y 168, todos del Código del Trabajo, los artículos 2314 y 2316, del Código Civil.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

En la sentencia no se indicó doctrina citada por el recurrente ni el recurrido.

La sentencia no citó doctrina.

Principios citados.

En la sentencia no se indicó principios citados por el recurrente ni el recurrido.

La sentencia, tampoco citó principios.

Considerando relevante del fallo y/o disidencia.

El considerando relevante del recurso de casación en la forma, es el segundo, que indica:

“Segundo: Que respecto de la primera causal hecha valer, ella será

desestimada por cuanto la demanda de los actores se ha entablado conforme a los artículos 2314 y demás pertinentes del Código Civil, esto es, invocándose el régimen de la responsabilidad aquiliana cuyo conocimiento corresponde a los tribunales con competencia civil, más aún cuando, como ocurre en la especie la relación laboral que medió entre los actores y la demandada se encuentra extinguida, en tanto que los procesos laborales substanciados por despido injustificado han sido resueltos por sentencia firme, sin evidenciarse de esos antecedentes que los demandantes hubieran impetrado allí indemnización por daño moral. De este modo, nada obsta a que los jueces de instancia, en cumplimiento del mandato de inexcusabilidad previsto en el artículo 10 del Código Orgánico de Tribunales y actuando en el marco de sus competencias, hayan conocido y fallado la presente causa, sin incurrir en el vicio que se denuncia.”

Los considerandos relevantes de la sentencia en el recurso de casación en el fondo, corresponden a los considerandos octavo a décimo tercero.

“Octavo: Que, como ya se adelantó en el motivo quinto de esta sentencia, los actores fundaron la demanda de estos autos en el despido de que fueron objeto de parte de su ex empleadora y demandada, el 20 de abril del año 2004. De esta forma, la cuestión a dilucidar consiste en establecer si es posible que un despido por el que se condenó a la

empleadora al pago de las indemnizaciones que consagra el Código Laboral, puede además configurar un ilícito civil y generar el derecho al resarcimiento por daño moral. Sobre el particular esta Corte ha sostenido en fallos anteriores, verbigracia en el Rol 2017-2011, que ante el incumplimiento contractual del empleador, el legislador laboral “ha tasado a priori la recompensa o indemnización que debe recibir un trabajador, a saber, las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios establecidas en el artículo 171 del Código del Trabajo”, pudiendo ser aumentada la última de ellas en porcentajes variables, en este caso, en un ochenta por ciento.

Noveno: Que la indemnización por años de servicios, como ya se ha dicho por este Tribunal, posee como elementos determinantes el tiempo y el monto de la última remuneración, nace a la época de terminación de la relación laboral y compensa el lapso durante el cual el dependiente ha invertido su fuerza de trabajo para con su empleador. Por su parte, la indemnización sustitutiva del aviso previo tiene por objeto resarcir la pérdida abrupta de la fuente de trabajo y procurar que el trabajador disponga de un período prudencial para conseguir una nueva fuente de ingresos. La procedencia de ambas indemnizaciones está sí condicionada a la declaración previa, por parte del Tribunal, de la injustificación o improcedencia del despido, o de la justificación del auto despido solicitado por el trabajador.

Décimo: Que las instituciones brevemente analizadas son propias absolutamente del derecho laboral y constituyen resarcimientos originados en la relación de trabajo que une a las partes y al errado o indebido término de la misma. Además, una de estas indemnizaciones, según se explicó, puede ser incrementada en un importante porcentaje, dependiendo de la causal que se haya hecho valer por el empleador lo que pone de manifiesto la tarificación que el legislador ha hecho anticipadamente de los diversos niveles de perjuicios o daño que el despido, sea sin causal o con invocación de una que no logró justificarse, puede reportar al trabajador.

Undécimo: Que, de esta manera, en atención a la existencia expresa y específica de dichas indemnizaciones en la materia, que compensan también la aflicción que puede ocasionar el término del contrato laboral por despido o autodespido, o la pérdida de la fuente de trabajo, aún cuando tal sufrimiento no haya sido especialmente explicitado por el legislador, es que debe concluirse que la indemnización por el daño moral que pudo producir un despido laboral está comprendido en el resarcimiento recibido y, por ende, carece de sustento el reclamo deducido por esta vía.

Duodécimo: Que confirma lo anterior el hecho que el legislador cuando ha querido agregar al incumplimiento del empleador indemnizaciones

diferentes a las sustitutivas de aviso previo y por años de servicios, esta última con sus respectivos incrementos, lo ha señalado expresamente. Así, en el artículo 171 inciso segundo del Código del Trabajo, otorga el derecho a los trabajadores que demanden su auto despido sustentado en las causales establecidas en las letras a) y b) del N°1 del artículo 160 del mismo Código, a accionar por las otras indemnizaciones a que tengan derecho. En el mismo sentido y en el caso del despido como práctica antisindical, el Código del Trabajo en el artículo 294, dispone que el trabajador afectado puede además optar a una indemnización adicional a la establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, que fijará el juez y que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Por último, cabe tener presente que fue necesaria la dictación de la Ley N°20.087, que estableció el procedimiento de tutela laboral,- que no pudo ser aplicado en la especie atendida la fecha del término de la relación laboral-, para que el legislador en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo incluyera, entre las indemnizaciones susceptibles de otorgar al trabajador, aquella que proviene del daño que se produzca con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales.

Décimo tercero: Que por lo razonado, cabe concluir que los sentenciadores, al dar por configurado un ilícito civil sobre la base del

contenido de la carta de despido despachada por el empleador, que a su vez daba cuenta del fundamento de las causas legales de desvinculación laboral invocadas, han incurrido en infracción de ley, que debe corregirse por esta vía.”

Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

En el recurso de casación en la forma, la Corte Suprema estimó que la categoría del problema jurídico es de reconocimiento de la norma aplicable al caso.

Para resolver este problema jurídico, la Corte utilizó el argumento a *contrario sensu*.

Esto, porque la demanda se fundó en el estatuto de responsabilidad extracontractual, que excede los márgenes del Derecho Laboral. Luego, a juicio de la Corte, esto excede la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, que está limitada al conocimiento de las “cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”, conforme el artículo 420 letra a), del DFL N°1 de 1994, que contiene el procedimiento laboral vigente a la fecha en que se verificaron los hechos que motivaron la demanda.

Por esto, aplicando el criterio de interpretación *a contrario sensu*, este

litigio excedería la competencia de los juzgados del trabajo, de modo que los tribunales civiles son competentes para conocer de él.

En cuanto al recurso de casación en el fondo, la Corte Suprema estimó que la categoría del problema jurídico era de una antinomia normativa aparente.

Para resolver este problema, la Corte recurrió a los siguientes argumentos:

Argumento de coherencia o sistemático. En efecto, la Corte interpretó que las normas del Código del Trabajo se oponen a las del Código Civil, en cuanto a las indemnizaciones a que da lugar el despido injustificado. Luego, esta antinomia correspondería a una antinomia aparente, puesto que las normas del Código del Trabajo deben primar por sobre las del Código Civil, por aplicación del principio de especialidad.

Argumento teleológico. En los considerandos noveno y décimo, la Corte vinculó el recargo que establece el artículo 168 del Código del Trabajo sobre la indemnización por años de servicio, a un fin que el precepto normativo no indica, que es reparar el daño que provocó la causal de término de contrato de trabajo que el empleador invocó de manera injustificada.

Argumento basado en el precedente. La Corte invocó la sentencia correspondiente al Ingreso Corte Rol 2017-2011, para argumentar que las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo, corresponden a una tasación *a priori* de las indemnizaciones que proceden con ocasión del

despido.

Argumento a *contrario sensu*. En el considerando duodécimo la Corte señaló que en aquellos casos en que el legislador estimó que además de las indemnizaciones legales que prevé el Código del Trabajo, correspondía el pago de otras indemnizaciones adicionales, como es el caso del despido indirecto por falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones o conductas de acoso sexual, como también en el despido como práctica antisindical, el legislador previó en forma expresa la procedencia de otras indemnizaciones. Como no hizo esto, en el caso del despido injustificado, no procede el pago de indemnizaciones adicionales a las establecidas para el caso en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Comentarios y análisis crítico.

Como corresponde en un recurso de casación, la Corte Suprema corrigió el razonamiento de la Corte de Apelaciones de Concepción, informando la interpretación correcta de la norma aplicable al caso.

Al efecto, no tuvo en consideración las restantes interpretaciones plausibles, que se sostienen en la jurisprudencia y en la doctrina, para decidir cuál de ellas debe primar.

En cuanto al problema de fondo, la Corte Suprema interpretó que las indemnizaciones tarifadas que prevé el Código del Trabajo, incluyen las indemnizaciones que pudiesen derivar de un despido abusivo. Al respecto, sin

embargo, la Corte no refutó el argumento en contrario, según el cual, las indemnizaciones tarifadas no resarcen este daño moral porque no tienen en consideración para la determinación de su monto, la entidad del perjuicio.

Sentencia : Corte Suprema, recurso de casación en el fondo (Civil). “López Baleisán, Rosa con Ilustre Municipalidad de Los Andes”, Rol Ingreso Corte N°8.871.2009.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, es acerca de la procedencia de la indemnización por daño moral con ocasión del despido indirecto.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, a juicio de la Corte Suprema éste es de identificación de la norma jurídica aplicable al caso.

Legislación citada.

La citada en el caso, corresponde a los artículos 160, 168 y 171 del Código del Trabajo, artículo 44 de la Ley N°18.575 de Bases de la Administración del Estado, artículo 152 de la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y artículo 2.314 del Código Civil.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

En la sentencia no se indicó doctrina informada por el recurrente ni por el recurrido.

La sentencia no citó doctrina.

4. Principios citados.

En la sentencia no se indicaron principios informados por el recurrente ni

por el recurrido.

La sentencia, para aplicar las normas referentes a la falta de servicio que contempla el artículo 152 de la Ley 18.695, hizo alusión al principio *iuria novit curia*, ya que el demandante sólo se refirió al estatuto de responsabilidad extracontractual del Código Civil, para fundar su demanda⁷¹.

Considerando relevante del fallo y/o disidencia.

Los considerandos relevantes de la sentencia, corresponden a los considerandos séptimo a noveno.

“Séptimo: Que se hace necesario señalar desde ya que el criterio de atribución de responsabilidad no debe buscarse en el contractual laboral y sin lugar a dudas constituye un error de derecho el razonamiento elaborado por el tribunal sentenciador de primer grado en tal sentido. En efecto, tal como se ha indicado por esta Corte Suprema en el fallo dictado en la causa rol N° 7270-2009, la pretensión indemnizatoria de un ex trabajador que acciona contra su anterior empleador en pos de obtener reparación por daños que exceden de los cubiertos por las compensaciones especiales previstas en el ordenamiento laboral tiene fundamento en una atribución de responsabilidad que va más allá del hecho de haber puesto término al contrato de trabajo, toda vez que los perjuicios alegados responden a un rubro indemnizatorio, el daño moral,

⁷¹ Título XXV del Libro IV del Código Civil.

que admite extender sus contornos hacia aspectos que no habrán de resultar debidamente compensados con las indemnizaciones previstas por el legislador especial. Una hipótesis como la anterior muestra que el resarcimiento aparejado a ella se distancia del incumplimiento de las obligaciones contractuales de los integrantes de la relación de trabajo y es natural, entonces, que de ella se deriven consecuencias que exceden de las puramente laborales.

Octavo: Que si bien las indemnizaciones derivadas de un despido injustificado por parte del empleador están, en principio, limitadas por la reglamentación que el Código del Trabajo fija al respecto, ello no excluye que en caso especiales y si se prueban perjuicios extraordinarios, como lo sería el daño moral experimentado por el trabajador indebidamente despedido –en la especie en forma indirecta- pueda reconocerse en favor de este último una indemnización adicional no prevista especialmente por la ley laboral. De esta manera, las indemnizaciones contempladas en la normativa laboral no extinguen o descartan las que pudieran solicitarse por otras vías, como la del derecho común o las provenientes del estatuto del derecho público, de suerte que resulta viable acumular las indemnizaciones de carácter laboral con otras que digan relación con los daños correlativos que acredite quien las demanda. Se observa con claridad que el eventual resarcimiento del daño moral sufrido por quien ha sido despedido injustificadamente no

encuentra debido correlato en esas compensaciones de tipo tarifado, vale decir, determinadas en directa relación con la cuantía de la remuneración específica y el número de años de vinculación al empleo de que se trate.

Noveno: Que en el mismo sentido de las consideraciones desarrolladas en el fallo antes citado, resulta propicio recordar que en la historia de la Ley N° 20.087 publicada en el Diario Oficial de 3 de enero de 2006, mediante la cual se sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, consta que en el proyecto enviado por el Ejecutivo al Congreso para su tramitación se contemplaba una modificación al artículo 420 del ordenamiento en mención, en cuanto se definía la competencia de los Juzgados de Trabajo en términos tales que la letra f) de la norma propuesta enunciaba: “f) de los juicios en que se pretenda hacer efectiva cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral, que emane de actos previos a la contratación, de aquellos producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta”. Acerca de esa innovación, el Mensaje del Proyecto expresó que el objetivo perseguido con ella fue ampliar la competencia de los tribunales del trabajo y, específicamente, en lo que a la presente contiene interés, facultar en forma expresa para pronunciarse sobre cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral

que emane de actos previos a la contratación, producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta. Así pasó el trámite del primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputados. Posteriormente, en trámite de discusión general, en sesión 51ª de la H. Cámara, la modificación planteada al citado artículo 420 no alcanzó el quórum de aprobación requerido durante el trámite reglamentario, por lo cual fue suprimida, entre otras, del texto del proyecto de ley propuesto. No obstante esto último, la reforma a la norma a que se viene aludiendo era reveladora de la intención del legislador de insertar en la esfera de la competencia de los tribunales del trabajo el conocimiento y fallo sobre cuestiones relativas a “cualquier otra responsabilidad del empleador”, evidenciando con ello que los aspectos indemnizatorios contemplados en dicha normativa especial no son sino el estándar básico de protección que la ley guarda para los trabajadores que justifiquen encontrarse en las hipótesis que las ordenan. Al mismo tiempo, al no haber quedado aprobada la modificación legal a la norma en comentario, no queda sino concluir que respecto de cualquier otra indemnización que el trabajador pretenda por sobre aquellas que tiene aseguradas en la ley laboral habrá de acudir a la justicia ordinaria, justificando eso sí los presupuestos que hacen posible su acogimiento.”

Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, la Corte indica un problema de identificación de la normativa aplicable y válida para el caso.

Para resolver este problema, la Corte recurrió a los siguientes argumentos:

Argumento basado en el precedente. En el considerando séptimo, la Corte recurrió al precedente para argumentar que el daño moral que reclamó la demandante correspondía a un daño extracontractual y, además, para fundar la procedencia de la indemnización de ese daño, además de las indemnizaciones legales que prevé el Código del Trabajo. Es del caso señalar que la Corte utilizó como precedente una única sentencia emanada de ella, que corresponde al Rol Ingreso Corte 7.270-2009.

Argumento de la equidad. En el considerando octavo, la Corte recurrió a criterios de justicia o equidad para fundamentar la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido indirecto. Esto, por cuanto la Corte indicó que: “Se observa con claridad que el eventual resarcimiento del daño moral sufrido por quien ha sido despedido injustificadamente no encuentra debido correlato en esas compensaciones de tipo tarifado, vale decir, determinadas en directa relación con la cuantía de la remuneración específica y el número de años de vinculación al empleo de que se trate”.

Argumento histórico, psicológico u originalista. En el considerando noveno, la Corte argumentó en base a la historia fidedigna de la Ley N°20.087,

para señalar que el legislador aceptó la procedencia de otras indemnizaciones además de aquellas establecidas en el Código del Trabajo, a propósito de la relación laboral y su terminación, pero no las incluyó dentro de la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Argumento teleológico. En el considerando noveno, relacionado con lo anterior, la Corte argumentó una supuesta voluntad del legislador de establecer un estatuto de indemnizaciones más amplio que el que dispone la legislación laboral, a propósito de la relación laboral y su terminación.

Comentarios y análisis crítico.

Como corresponde en un recurso de casación, la Corte Suprema corrigió el razonamiento de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, informando la interpretación correcta de la norma aplicable al caso.

Al efecto, no tuvo en consideración las restantes interpretaciones plausibles, que se sostienen en la jurisprudencia y en la doctrina, para decidir cuál de ellas debe primar.

La Corte Suprema interpretó que las indemnizaciones tarifadas que prevé la legislación laboral, no alcanzan a cubrir el daño moral que pudiese provocar un despido abusivo.

La Corte Suprema dio a entender que el resarcimiento del daño moral producto del despido abusivo, corresponde a un ilícito civil que concurre junto al

despido pero, que es ajeno a las normas que rigen el contrato de trabajo.

Por esto, argumenta que atendido que la reforma al procedimiento laboral excluyó de la competencia de los tribunales laborales el conocimiento de las indemnizaciones por daño moral, resulta competente para conocer de esta indemnización, los tribunales ordinarios.

Sentencia : Corte Suprema, recurso de casación en el fondo (Civil). “Mac-Vicar Munita, Mónica Cecilia con Colegio Dunalastair S.A.”, Rol Ingreso Corte N°9. 391.2011.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, es acerca de la procedencia de la indemnización por daño moral con ocasión del despido indirecto.

En cuanto a la categoría del problema jurídico es de antinomia normativa aparente, porque las normas sobre indemnización de perjuicios del Código Civil, se encontrarían en contradicción con las normas especiales que el Código del Trabajo establece para las indemnizaciones por término de contrato de trabajo injustificado o indirecto.

Legislación citada.

La citada en el caso, corresponde a los artículos 160, 168 y 176 del Código del Trabajo, artículos 1698, 1712, 2284 y 2314 y siguientes del Código Civil.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

En la sentencia no se indicó doctrina citada por el recurrente ni por el recurrido.

La sentencia no citó doctrina.

Principios citados.

La recurrente citó como principios del Derecho, el principio *non bis in idem* (no es posible sancionar por dos vías distintas una sola conducta), lo que a su vez constituiría un enriquecimiento sin causa para el demandante.

La recurrida no citó principios.

El voto del abogado integrante, Arturo Prado Puga, aporta el principio de especialidad contemplador en el artículo 4 del Código Civil.

Considerando relevante del fallo.

Los considerandos relevantes de la sentencia, corresponden a los considerandos sexto a noveno:

“Sexto: Que la indemnización por años de servicios, como ya se ha dicho por este Tribunal, posee como elementos determinantes el tiempo y el monto de la última remuneración, nace a la época de terminación de la relación laboral y compensa el lapso durante el cual el dependiente ha invertido su fuerza de trabajo para con su empleador. Por su parte, la indemnización sustitutiva del aviso previo tiene por objeto resarcir la pérdida abrupta de la fuente de trabajo y procurar que el trabajador disponga de un período prudencial para conseguir una nueva fuente de ingresos. La procedencia de ambas indemnizaciones está sí condicionada a la declaración previa, por parte del Tribunal, de la

injustificación o improcedencia del despido, o de la justificación del auto despido solicitado por el trabajador.

Séptimo: Que las instituciones brevemente analizadas son propias absolutamente del derecho laboral y constituyen resarcimientos originados en la relación de trabajo que une a las partes y al errado o indebido término de la misma. Además, una de estas indemnizaciones, según se explicó, puede ser incrementada en un importante porcentaje, dependiendo de la causal que se haya hecho valer por el empleador lo que pone de manifiesto la tarificación que el legislador ha hecho anticipadamente de los diversos niveles de perjuicios o daño que el despido, sea sin causal o con invocación de una que no logró justificarse, puede reportar al trabajador.

Octavo: Que, de esta manera, en atención a la existencia expresa y específica de dichas indemnizaciones en la materia, que compensan también la aflicción que puede ocasionar el término del contrato laboral por despido o autodespido, o la pérdida de la fuente de trabajo, aún cuando tal sufrimiento no haya sido especialmente explicitado por el legislador, es que debe concluirse que la indemnización por el daño moral que pudo producir un despido laboral está comprendido en el resarcimiento recibido y, por ende, carece de sustento el reclamo deducido por esta vía.

Noveno: Que confirma lo anterior el hecho que el legislador cuando ha querido agregar al incumplimiento del empleador indemnizaciones diferentes a las sustitutivas de aviso previo y por años de servicios, esta última con sus respectivos incrementos, lo ha señalado expresamente. Así, en el artículo 171 inciso segundo del Código del Trabajo, otorga el derecho a los trabajadores que demanden su auto despido sustentado en las causales establecidas en las letras a) y b) del N°1 del artículo 160 del mismo Código, a accionar por las otras indemnizaciones a que tengan derecho. En el mismo sentido y en el caso del despido como práctica antisindical, el Código del Trabajo en el artículo 294, dispone que el trabajador afectado puede además optar a una indemnización adicional a la establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, que fijará el juez y que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Por último, cabe tener presente que fue necesaria la dictación de la Ley N°20.087, que estableció el procedimiento de tutela laboral,- que no pudo ser aplicado en la especie atendida la fecha del término de la relación laboral-, para que el legislador en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo incluyera, entre las indemnizaciones susceptibles de otorgar al trabajador, aquella que proviene del daño que se produzca con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales.”

Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, la Corte indica un problema de antinomia normativa aparente, porque las normas sobre indemnización de perjuicios del Código Civil, se encontrarían en contradicción con las normas especiales que el Código del Trabajo establece para las indemnizaciones por término de contrato de trabajo injustificado o indirecto.

Para resolver este problema, la Corte recurrió a los siguientes argumentos:

Argumento sistemático. La Corte razona en el considerando séptimo que si la indemnización sustitutiva de aviso previo “compensa el lapso durante el cual el dependiente ha invertido su fuerza de trabajo para su empleador”, luego, en el mismo considerando indica que la indemnización sustitutiva de aviso previo “tiene por objeto resarcir la pérdida abrupta de la fuente de trabajo y procurar que el trabajador disponga de un período prudencial para conseguir una nueva fuente de ingresos”, y en el considerando séptimo establece que el incremento por el despido injustificado que prevé el artículo 168 del Código del Trabajo es una “tarificación que el legislador ha hecho anticipadamente de los diversos niveles de perjuicios o daño que el despido, sea sin causal o con invocación de una que no logró justificarse, puede reportar al trabajador”, entonces, resultaría forzoso concluir que atendida esta última indemnización específica, el Derecho del Trabajo cuenta con una indemnización que resarce

los perjuicios derivados del despido injustificado y, en consecuencia, no correspondería agregar otras indemnizaciones.

Argumento a contrario sensu. En el considerando noveno de la sentencia, la Corte establece que si el legislador contempló la posibilidad conceder indemnizaciones adicionales en determinados casos- por ejemplo en el caso de despido indirecto por las causales de las letras a) y b) del artículo 160 del Código del Trabajo y el artículo 294 del mismo Código- y no estableció esta misma facultad a propósito del despido injustificado, entonces con mayor razón no procede la indemnización del daño moral con ocasión del despido injustificado.

El argumento *a contrario sensu* también es utilizado en el considerando noveno, al señalar que la ley 20.087 tuvo que establecer la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo para contemplar una indemnización por vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido a favor del trabajador.

Por su parte, los argumentos adicionales que entregó el abogado integrante, Arturo Prado Puga, se refieren al principio de especialidad y el argumento semántico del tenor literal del artículo 176 del Código del Trabajo.

El principio de especialidad es utilizado para informar que conforme el artículo 4 del Código Civil, en materia de indemnizaciones con ocasión del despido, debe primar la regulación de éstas que contiene el Código del Trabajo

por sobre el estatuto de la responsabilidad que establece el Código Civil.

En cuanto al argumento semántico, a juicio del abogado integrante, como el artículo 176 del Código del Trabajo dispone la incompatibilidad de la indemnización por años de servicio con el pago de otras indemnizaciones, es improcedente la condena al pago del daño moral. Esto, por aplicación del artículo 19 del Código Civil.

Comentarios y análisis crítico.

Como corresponde en un recurso de casación, la Corte Suprema corrigió el razonamiento de la Corte de Apelaciones de Santiago, informando la interpretación correcta de la norma aplicable al caso.

Al efecto, no tuvo en consideración las restantes interpretaciones plausibles, que se sostienen en la jurisprudencia y en la doctrina, para decidir cuál de ellas debe primar.

Es interesante destacar, que la demanda de indemnización de daño moral fue interpuesta en sede civil, por tratarse de un caso de responsabilidad extracontractual. Esto, es correcto, puesto que las normas a partir de las cuales se alega la responsabilidad, son las del artículo 2314 y siguientes del Código Civil, correspondientes a los delitos y cuasidelitos.

La Corte razonó que las indemnizaciones que prevé el Código del Trabajo, contemplan el resarcimiento del perjuicio moral provocado por el

despido, necesariamente este perjuicio correspondería a un incumplimiento del contrato de trabajo.

Existe una contradicción entre los considerandos octavo y noveno, puesto que en el considerando octavo se indica que “debe concluirse que la indemnización por el daño moral que pudo producir un despido laboral está comprendido en el resarcimiento recibido y, por ende, carece de sustento el reclamo deducido por esta vía”, en tanto que el considerando noveno indica que recién con la entrada en vigencia de la Ley 20.087, se contempló la posibilidad de indemnizar el daño moral con ocasión del despido lesivo de Derechos Fundamentales.

Sentencia : Corte Suprema, recurso de casación en la forma de oficio (laboral). “Meza Pontigo, Félix Bartolomé con Servicios Profesionales SUPPORT Limitada.”, Rol Ingreso Corte N°2.017.2011.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, es acerca de la procedencia de la indemnización por daño moral con ocasión del despido injustificado.

En cuanto a la categoría del problema jurídico es de antinomia normativa aparente, porque las normas sobre indemnización de perjuicios del Código Civil, se encontrarían en contradicción con las normas especiales que el Código del Trabajo establece para las indemnizaciones por término de contrato de trabajo injustificado o indirecto.

Legislación citada.

La citada en el caso, corresponde a los artículos 775 y 768 N°5 del Código de Procedimiento Civil, artículo 160, 163 y 168 del Código del Trabajo.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

En la sentencia no se indica doctrina citada por el recurrente ni por el recurrido.

La sentencia no citó doctrina.

Principios citados.

La recurrente ni la recurrida citaron principios.

La sentencia no citó principios.

Considerando relevante del fallo.

Los considerandos relevantes de la sentencia, corresponden a los considerandos segundo a sexto de la sentencia de casación:

“Segundo: Que ante el incumplimiento contractual del empleador el legislador laboral ha tasado a priori la recompensa o indemnización que debe recibir un trabajador, a saber, las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios establecidas en el artículo 171 del Código del Trabajo, pudiendo ser aumentada la última de ellas en un cincuenta por ciento, en el caso sub-lite.

Tercero: Que la indemnización por años de servicios, como ya se ha dicho por este Tribunal, posee como elementos determinantes el tiempo y el monto de la última remuneración, nace a la época de terminación de la relación laboral y compensa el lapso durante el cual el dependiente ha invertido su fuerza de trabajo para con su empleador. Por su parte, la indemnización sustitutiva del aviso previo tiene por objeto resarcir la pérdida abrupta de la fuente de trabajo y procurar que el trabajador disponga de un lapso prudencial para conseguir una nueva fuente de

ingresos. La procedencia de ambas está sí condicionada a la declaración previa, por parte del Tribunal, de la injustificación o improcedencia del despido o de la justificación del auto despido solicitado por el trabajador.

Cuarto: Que las instituciones brevemente analizadas son propias absolutamente del derecho laboral y constituyen resarcimientos originados en la relación de trabajo que une a las partes y al errado o indebido término del mismo. Incluso, una de ellas, según se explicó, puede ser incrementada en un porcentaje importante

Quinto: Que, de esta manera, en atención a la existencia expresa y específica de dichas indemnizaciones en la materia, que compensan también la aflicción que puede ocasionar la ejecución del contrato laboral o la pérdida de la fuente de trabajo, aún cuando tal sufrimiento no esté explícitamente contemplado por el legislador, es que debe concluirse que la indemnización por el daño moral que pudo producir un hostigamiento o despido laboral, carece de sustento en la materia y, por ende, la petición en tal sentido debe ser rechazada.

Sexto: Que confirma lo anterior el hecho que el legislador cuando ha querido agregar al incumplimiento del empleador indemnizaciones diferentes a las sustitutivas por aviso previo y por años de servicios, esta última con sus respectivos incrementos, lo ha señalado explícitamente. Así en el artículo 171 inciso segundo del Código del Trabajo, otorga el

derecho a los trabajadores que demanden su auto despido sustentado en las causales establecidas en las letras a) y b) del artículo 160 a accionar por otras indemnizaciones a que tenga derecho. En el mismo sentido y en el caso del despido antisindical, el Código del Trabajo en el artículo 294, dispone que el trabajador afectado puede optar a una indemnización adicional a la establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, que fijará el juez y que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración. Por último cabe tener presente que fue necesario la dictación de la Ley N°20.087, que estableció el procedimiento de tutela laboral, que además no puede ser aplicado en la especie atendida la fecha del término de la relación laboral, para que el legislador en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, incluyera entre las indemnizaciones susceptibles de recibir por el trabajador, aquella que proviene del daño que se produzca con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales.”

Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, la Corte indica un problema de antinomia normativa aparente, porque las normas sobre indemnización de perjuicios del Código Civil, se encontrarían en contradicción con las normas especiales que el Código del Trabajo establece para las

indemnizaciones por despido injustificado.

Para resolver este problema, la Corte recurrió a los siguientes argumentos:

Argumento sistemático. En los considerandos tercero y cuarto, la Corte razonó que existe una indemnización cuyo objeto es compensar el lapso durante el cual el dependiente ha invertido su fuerza de trabajo para con su empleador, como es el caso de la indemnización por años de servicio, además de una segunda indemnización, cual es la indemnización sustitutiva de aviso previo, que “tiene por objeto resarcir la pérdida abrupta de la fuente de trabajo y procurar que el trabajador disponga de un lapso prudencial para conseguir una nueva fuente de ingresos”. Además, la Corte señaló que ambas indemnizaciones se devengan con ocasión de la declaración de despido injustificado o indebido y que de este modo existen indemnizaciones especiales previstas por la ley laboral para el caso de un despido injustificado o indebido.

Argumento teleológico. En el considerando quinto, la Corte indica que las indemnizaciones especiales del Código del Trabajo, esto es, sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, tienen como finalidad compensar también la aflicción que puede ocasionar la ejecución del contrato de trabajo y la pérdida del empleo, lo que hace improcedente adicionar una indemnización por daño moral.

Argumento a contrario sensu. En el considerando noveno de la

sentencia, la Corte establece que si el legislador contempló la posibilidad conceder indemnizaciones adicionales en determinados casos-por ejemplo en el caso de despido indirecto por las causales de las letras a) y b) del artículo 160 del Código del Trabajo y el artículo 294 del mismo Código- y no estableció esta misma facultad a propósito del despido injustificado, entonces con mayor razón no procede la indemnización del daño moral con ocasión del despido injustificado.

El argumento “*a contrario sensu*”. En el considerando sexto de la sentencia, se indican diversas situaciones en las cuales el legislador ha contemplado una indemnización adicional a la señalada en el artículo 168 del Código del Trabajo. A saber:

- i) En el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, cuando el despido indirecto se verifica por alguna de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- ii) En el artículo 294 del Código del Trabajo, correspondiente al despido antisindical (Según el texto del Código del Trabajo vigente en el D.F.L. N°1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 16 de enero de 2003).
- iii) El hecho que mediante la ley 20.087, se haya incluido la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

De este modo, la existencia de estas normas que prevén el pago de

indemnizaciones adicionales a las indemnizaciones legales, entre las cuales podría estar la indemnización del daño moral, da a entender a juicio de la Corte, que *a contrario sensu*, como el legislador no previó el pago de una eventual indemnización adicional para el caso del despido injustificado, resulta improcedente su indemnización.

Comentarios y análisis crítico.

Es preciso tener en cuenta, que la Corte Suprema conoció de este recurso en virtud del recurso de casación en el fondo que interpuso el demandado, contra la sentencia de segunda instancia que pronunció la Corte de Apelaciones de Santiago.

Sin embargo, la Corte Suprema decidió casar de oficio esta sentencia, en virtud de las facultades que le concede el artículo 775 del Código de Procedimiento Civil, en virtud de la causal de casación en la forma prevista en el artículo 768 N°5 del mismo Código, a saber: *“En haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 170;”*

A juicio de la Corte Suprema, la Corte de Apelaciones no informó los argumentos a partir de los cuales es posible interpretar la procedencia del daño moral con ocasión de un despido injustificado, en el cual se habría verificado una situación de acoso laboral.

Así se indica en el considerando cuarto de la sentencia en que invalidó de oficio la de la Corte de Apelaciones, donde se señaló:

“Cuarto: Que, en la especie, los sentenciadores del grado dieron por establecida la procedencia del daño moral en materia de acoso laboral o mobbing, sobre la base del incumplimiento contractual por parte del empleador respecto de la obligaciones que le imponen los artículos 2° y 5° del Código del Trabajo, sin indicar de que manera -en el contexto del Código del Trabajo que fija anticipadamente los parámetros para tasar las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador- llega a la conclusión de su procedencia y monto. En efecto, la sentencia recurrida no contiene la cadena de razonamientos necesarios que permitan concluir que en la legislación laboral anterior a la dictación de la Ley N°20.087, que contempló que en un procedimiento de tutela laboral, resulta procedente la indemnización en análisis, por sobre aquellas que expresamente contempla.”

La Corte razonó que las indemnizaciones que prevé el Código del Trabajo, contemplan el resarcimiento del perjuicio moral provocado por el despido, necesariamente este perjuicio correspondería a un incumplimiento del contrato de trabajo.

Sentencia : Corte Suprema, recurso de unificación de jurisprudencia. “Bravo Raniman, Jessica Alejandra con Transportes Occoa Ltda.”, Rol Ingreso Corte N°1.683-2012.

Problema Jurídico.

La materia sobre la que versa la sentencia, es acerca de la procedencia de la indemnización por daño moral con ocasión de una denuncia de tutela laboral con ocasión del despido.

En cuanto a la categoría del problema jurídico, la sentencia no resolvió si ésta era el de una antinomia normativa aparente, o bien, un problema de identificación de la normativa aplicable y válida para el caso.

En efecto, la Corte Suprema no se pronunció sobre el tema de fondo, pues rechazó el recurso por temas de forma.

Legislación citada.

La citada en el caso, corresponde a los artículos 483, 483-A, 489, 495, todos del Código del Trabajo.

Doctrina citada e Informes en Derecho.

La sentencia no citó doctrina invocada por recurrente ni por el recurrido.

La sentencia no citó doctrina.

Principios citados.

La sentencia no citó principios invocados por recurrente ni por el recurrido.

La sentencia, tampoco citó principios.

Considerando relevante del fallo y/o disidencia.

Los considerandos relevantes de la sentencia, corresponden al cuarto y séptimo.

“CUARTO: Que dada la conceptualización que el legislador ha hecho del recurso de que se trata, como lo ha dicho ya esta Corte, se constituye como un factor necesario para concluir una alteración en la orientación jurisprudencial de los tribunales superiores de justicia respecto de alguna determinada materia de derecho “objeto del juicio”, la concurrencia de al menos dos resoluciones que sustenten igual línea de razonamiento al resolver litigios de idéntica naturaleza. De esta manera, no se aviene con la finalidad y sentido del especial recurso en estudio, entender como una contraposición a la directriz jurisprudencial, la resolución que pone fin a un conflicto suscitado sobre hechos distintos o en el ámbito de acciones diferentes, en tanto ello supone, necesariamente la presencia en aquel de elementos de elementos disímiles no susceptibles de equipararse o de ser tratados jurídicamente de igual forma.”

“SÉPTIMO: Que de lo precedentemente expuesto, queda de manifiesto que el fallo acompañado, de la Corte de Apelaciones de Arica, no

contiene precisamente una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto del presente juicio, toda vez que en el fallo aparejado se razona y concluye en base a presupuestos fácticos, medulares de ese proceso, que son diversos de los asentados en estos autos.

Es así como en esa sentencia de contraste se analiza y decide la controversia teniendo como elemento fáctico esencial la circunstancia de tratarse de una desvinculación o término de la relación laboral por autodespido del trabajador, elemento que no se presenta en el caso de autos, lo que impide unificar la jurisprudencia de la manera que lo ha solicitado la parte recurrente.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto por los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada (...)"

Tipos de argumentos utilizados por la Corte.

La Corte Suprema se remitió a rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia por un requisito de forma, pues el recurrente no acompañó una sentencia de contraste correspondiente a un caso en que se hubiesen verificado hechos similares, en el cual además, tampoco se debatió sobre la misma materia del juicio.

En este sentido, la Corte interpretó la norma del artículo 483 y 483 A del

Código del Trabajo, según su tenor literal.

Comentarios y análisis crítico.

La indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido, es una materia de derecho controvertida, sobre la cual convendría que la Corte Suprema emita una sentencia de unificación de jurisprudencia en que se contenga la interpretación de la norma que los tribunales debiesen seguir.

Sin embargo, atendido un criterio de forma, como es la necesidad de una sentencia de contraste, la Corte desistió de pronunciarse sobre la materia.

Al respecto, según lo ya señalado, es un elemento característico del recurso de unificación de jurisprudencia, el requisito que existan dos sentencias de contraste sobre hechos similares y que se pronuncien acerca de una misma materia de derecho. Esto, porque mediante este recurso, la Corte Suprema no corrige la correcta interpretación de la norma jurídica, sino que escoge entre una y otras interpretaciones aplicables al caso.

Tal como indican Héctor Humeres Noguera y Cecily Halpern Montecino, no que esto se trata de un elemento característico del recurso de unificación de jurisprudencia, genera el efecto adverso en que la Corte se priva de pronunciarse sobre una importante laguna o antinomia normativa, por este motivo de forma.

5. CONCLUSIONES

Conforme se expuso en esta investigación, es un fin de los sistemas jurídicos concretar el principio de igualdad en los criterios de decisión judicial. El medio a través del cual se concreta este principio, varía de acuerdo con la tradición jurídica que sustenta cada sistema.

Así, la revolución francesa motivó que en el Derecho Continental se ponga el énfasis en el control de la Corte Suprema sobre la interpretación de la norma jurídica que realizan los tribunales, en tanto que en el Derecho Común la labor de la Corte Suprema esté orientada a la generación de normas a partir de la elaboración de sentencias vinculantes.

Atendido que esta división entre el Derecho Continental y el Derecho Común obedeció a una circunstancia histórica, resulta que hoy es común encontrar sistemas eclécticos respecto del rol que cumple la Corte Suprema.

En Chile, mediante la reforma al procedimiento laboral, se reemplazó el recurso de casación en el fondo, por el recurso de unificación de jurisprudencia.

Al efecto, la función que el legislador encomendó a la Corte Suprema mediante el recurso de unificación de jurisprudencia, dista de aquella que le correspondía en virtud del recurso de casación en el fondo.

El recurso de unificación de jurisprudencia intentó dotar a la Corte Suprema de un recurso extraordinario, cuyo conocimiento se restringe a aquellos casos en que las Cortes han emitido sentencias contradictorias que contienen interpretaciones contradictorias sobre una materia de derecho. Al respecto, la función de la Corte a través de este recurso es escoger la norma que se debe seguir en la materia. Esto, a diferencia del recurso de casación en el fondo, donde la Corte debía velar por la correcta interpretación de la norma jurídica, sin tener en consideración la existencia de sentencias contradictorias sobre la materia de derecho que se discute.

De este modo, la reforma al procedimiento laboral, acercó la función de la Corte Suprema en Chile, a aquella que cumple en los países que se adscriben al Derecho Común. Sin embargo, el cambio no fue completo, ya que el efecto de la sentencia de la Corte pronunciada a propósito del recurso de unificación, sigue estando sujeta a la regla del efecto relativo de las sentencias, dispuesta en el artículo 3 del Código Civil.

Por esto, la reforma no dispuso un efecto incondicionalmente vinculante de la sentencia emitida por la Corte Suprema, sino que un efecto prejuzgante. Esto es así, porque a través del propio recurso de unificación de jurisprudencia,

la Corte podría controlar aquellas sentencias que se aparten del criterio jurisprudencial asentado. Sin perjuicio que ante nuevos argumentos, la Corte podría modificar su criterio y adoptar la interpretación contenida en la sentencia recurrida.

En este trabajo revisé algunas sentencias de la Corte Suprema, en que se pronunció acerca de la indemnización del daño moral con ocasión de un despido abusivo, para verificar si en la práctica, la técnica que utilizó la Corte para resolver el recurso de unificación de jurisprudencia es distinta de aquella que empleó a propósito del recurso de casación en el fondo.

Al respecto, en el caso de la indemnización del daño moral por despido abusivo, la técnica que la Corte Suprema utilizó para resolver el recurso de unificación de jurisprudencia es la misma que empleó cuando resolvió el recurso de casación en el fondo. Como se desprende en la sentencia de unificación de jurisprudencia correspondiente al caso “Franklin Muñoz Jara contra Ilustre Municipalidad de La Ligua”, en relación a las sentencias de casación analizadas, en uno y otro caso, la Corte informó cuál es la interpretación válida de la norma que resuelve la materia de derecho en disputa.

Tratándose el recurso de unificación de jurisprudencia de un recurso que tiene como fin, interpretar la norma válida para una materia de derecho sobre la cual las Cortes sostienen más de una interpretación, lo que corresponde es que la Corte esponga las interpretaciones que existen sobre la materia y escoja una

de ellas, informando los argumentos que sustentan su posición. De este modo, si la Corte el día de mañana pretende modificar esta interpretación, debería hacerse cargo de la argumentación que esgrimió anteriormente y fundamentar por qué en prefiere otra interpretación.

Con todo, cabe señalar que para efectos de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia por temas de forma, como ocurrió en el recurso de unificación correspondiente a la causa “Bravo Raniman, Jessica Alejandra con Transportes Occoa Ltda.” en que el recurrente solicitó a la Corte que unifique la jurisprudencia sobre la procedencia de la indemnización del daño moral en el procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido, la Corte argumentó precisamente en base a su función unificadora y no casacional, para rechazar el recurso. En este sentido, no obstante que se trataba de una materia de derecho controvertida sobre la cual sería muy útil tener un pronunciamiento de unificación, la Corte rechazó por motivos de forma el recurso, aduciendo que la sentencia de contraste que acompañó el recurrente no se refería a la misma materia ni correspondía a los hechos que la sentencia recurrida.

Tanto en la sentencia de unificación como en las de casación en el fondo, para aceptar la procedencia de la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, la Corte recurrió a algunas de las interpretaciones de la norma que se han esbozado en la doctrina.

La tesis más utilizada para aceptar la indemnización del daño moral por despido abusivo, es la interpretación que argumentó Ramón Domínguez Águila.

En efecto, tanto en la sentencia de unificación como en las sentencias de casación que aceptaron el pago de esta indemnización, la Corte interpretó que las indemnizaciones tarifadas que prevé la legislación laboral no se extienden al daño moral que pudiese provocar un despido abusivo. Esto, porque estas indemnizaciones no se determinan por el daño que ocasionó el despido abusivo al trabajador, sino por la vigencia de la relación laboral.

Así ocurrió en los casos “Franklin Muñoz Jara contra Ilustre Municipalidad de La Ligua”, “Guerra Azocar Astrid Lorena contra Sociedad Educacional Wessex School Limitada” y “López Baleisán, Rosa con Ilustre Municipalidad de Los Andes”.

En todas estas sentencias se consideró que el daño excedía los límites del contrato de trabajo, de modo que correspondería a un perjuicio extracontractual. Sin embargo, ninguna de las sentencias fundó adecuadamente esta interpretación.

Los argumentos que utilizó la Corte Suprema para rechazar la indemnización del daño moral con ocasión del despido abusivo, se encuentran recogidos en la obra de Eduardo Court Murasso.

Como argumento, la Corte interpretó que la existencia de indemnizaciones tarifadas especiales en la legislación laboral, excluye el pago de otras indemnizaciones. Así ocurrió en la sentencia “Cuadra Acevedo, Jeannette Andrea con Comercial Palm Beach S.A.”, “Castillo Muñoz, Mario Eduardo y Otros con Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.”, “Mac-Vicar Munita, Mónica Cecilia con Colegio Dunalastair S.A.” y “Meza Pontigo, Félix Bartolomé con Servicios Profesionales SUPPORT Limitada.”

También se argumentó que las indemnizaciones tarifadas que prevé la legislación laboral, resarcen todo perjuicio que el trabajador pudiese haber sufrido por el término del contrato de trabajo. Es lo que ocurrió en el caso “Castillo Muñoz, Mario Eduardo y Otros con Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.” y “Mac-Vicar Munita, Mónica Cecilia con Colegio Dunalastair S.A.”

Se argumenta también, *a contrario sensu*, ya que cuando el legislador quiso que el trabajador pudiese alegar indemnizaciones adicionales a las tarifadas por la legislación laboral, señaló esta facultad expresamente. Así ocurrió en el caso “Castillo Muñoz, Mario Eduardo y Otros con Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.”, “Mac-Vicar Munita, Mónica Cecilia con Colegio Dunalastair S.A.” y “Meza Pontigo, Félix Bartolomé con Servicios Profesionales SUPPORT Limitada.”

En cuanto al tema de fondo, teniendo en cuenta las opiniones y fundamentos que en uno y otro sentido existen en doctrina y que invocó la

Corte Suprema para aceptar o rechazar la indemnización del daño moral en caso de despido abusivo junto a las indemnizaciones por despido injustificado, indebido o improcedente, e incluso por despido indirecto, estimo que todas estas interpretaciones resultan plausibles, puesto que se ajustan a interpretaciones válidas de la norma.

Por esto, la Corte Suprema en el recurso de unificación de jurisprudencia debió exponer todas las posiciones y escoger una ellas, en una actividad semejante a la del legislador.

Sin perjuicio de lo anterior, me inclino por la interpretación de la norma que a continuación paso a exponer:

Coincido con Ramón Domínguez Águila en que la indemnización por años de servicio tiene como fin restituir al trabajador el esfuerzo o capacidad de trabajo que entregó al empleador.

Por su parte, la indemnización sustitutiva de aviso previo, como señala Claudio Palavecino Cáceres es una obligación alternativa o disyuntiva, donde el empleador puede optar entre el pago de esta indemnización, o bien, el preaviso del despido que obliga la ley.

No coincido con estos autores, en que el recargo sobre la indemnización por años de servicio que la legislación prevé para el despido injustificado,

indebido, improcedente o el despido indirecto, tenga la naturaleza de una sanción.

Si bien es cierto que el monto del recargo sobre la indemnización por años de servicio depende en gran medida de los años que el trabajador mantuvo el vínculo laboral con el empleador y que en la historia fidedigna de la ley este recargo fue previsto como una sanción contra el empleador más que como una indemnización a favor del trabajador, no es menos cierto que su monto se determina también según la causal de término de contrato que esgrimió el empleador. De este modo, si el empleador invocó una causal menos lesiva para el trabajador, como el desahucio o las necesidades de la empresa, tendrá un recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio; por el contrario las causales más lesivas para el trabajador, como por ejemplo la de falta de probidad o vías de hecho, conllevan un recargo de hasta un 100% sobre esta indemnización.

Por esto, estimo que no es correcto señalar que las indemnizaciones tarifadas que prevé el legislador no tienen en consideración el daño que se provoque al trabajador, producto del despido. De este modo, entiendo que estas indemnizaciones tienen como fin resarcir el daño que provoca al trabajador el despido e incluso en los casos de incumplimiento contractual que se verifican a raíz de un despido injustificado, indebido, improcedente y el despido indirecto.

Sin embargo, coincido con Ernesto Martorell, y en parte con William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, en que existen situaciones en que se puede afectar la vida de un trabajador más allá de lo previsto por el legislador al momento de establecer las indemnizaciones tarifadas que contiene el Código del Trabajo. Puede darse el caso, en que el empleador más allá de esgrimir una causal de término de contrato que no es efectiva o que no está en condiciones de demostrar, incurre en conductas adicionales e innecesarias que trasgreden principios básicos del derecho, como la buena fe en la ejecución del contrato, la racionalidad de la conducta, o bien un caso de abuso del derecho.

Por ejemplo, podría ser el caso en que el empleador despide a un trabajador porque sospecha que retiró indebidamente dineros de la empresa y, más allá de informarlo en la carta de despido, decide hacer pública esta situación al momento de la desvinculación para darle una “sanción ejemplificadora”.

En un caso como el señalado, la conducta del empleador excede el posible error en la causal que esgrimió para poner término al contrato de trabajo e incurrió en otros ilícitos adicionales e innecesarios. Por esto, el daño que se provoque al trabajador producto de este ilícito, debe ser resarcido como indemnización del daño moral.

No es un obstáculo para esta indemnización, el artículo 176 del Código del Trabajo, según el cual la indemnización por años de servicio prevista en el

artículo 163 del Código es incompatible con toda otra indemnización por término de contrato de trabajo o por años de servicio. Esto, porque la causa de la indemnización del daño moral, es la conducta ilícita adicional e innecesaria en que incurrió el empleador con ocasión del despido y no el despido en sí mismo.

Respecto al estatuto de responsabilidad en virtud del cual el trabajador puede alegar el resarcimiento del daño moral que pudiese provocar el despido abusivo, coincido con Sergio Gamonal en que éste es el de la responsabilidad contractual. Por lo tanto, el tribunal competente para conocer de esta indemnización deben ser los juzgados del trabajo.

Esto es así, porque el ilícito en que incurre el empleador al cometer un despido abusivo, es una trasgresión a las normas que informan el contrato de trabajo, tales como el contenido ético jurídico y el deber de ejecutar el contrato de buena fe. Estas normas rigen el contrato de trabajo desde el momento en que las partes decidieron vincularse por un contrato de esta naturaleza y son indisponibles para ellas, de modo que a su respecto no es posible sostener el argumento de Enrique Barros Bourie, según el cual la trasgresión de las normas legales que rigen el contrato de trabajo pueden ser indemnizadas conforme el estatuto de responsabilidad extracontractual, ya que las partes pudieron disponer sobre ellas en el contrato de trabajo y no lo hicieron.

Distinto es el caso, en que el ilícito se verifica con posterioridad al término del contrato de trabajo, en cuyo caso el resarcimiento del daño se ubicaría en la responsabilidad extracontractual.

En mi opinión, la solución expuesta puede iluminar también una respuesta al problema de la indemnización del daño moral por despido abusivo, a propósito del procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido.

Como se señaló, en este caso se argumenta que atendido que la indemnización adicional que contiene el artículo 489 del Código del Trabajo, dispone de un margen amplio para que el juez decida el monto de la indemnización adicional, que puede ser de seis a once remuneraciones, monto que puede ser decidido por el juez sobre la base de la lesividad de la conducta, se entendería que esta indemnización resarce el daño moral que pudiese afectar al trabajador. Esta es la opinión de Sergio Gamonal Contreras.

La opinión en contrario, la sostiene José Luis Ugarte quien interpreta que esta indemnización es una sanción para el empleador, que deja abierta la posibilidad de alegar la indemnización del daño moral.

En mi opinión, efectivamente la indemnización adicional que contempla el legislador en el artículo 489, tiene como fin indemnizar los perjuicios morales que hubiese provocado al trabajador el despido lesivo de derechos fundamentales.

Sin embargo, puede darse el caso en que el despido lesivo de derechos fundamentales ocasione perjuicios superiores al margen de la indemnización adicional que indica el artículo 489 del Código del Trabajo.

Este sería el caso, en que el despido ocasione un daño al trabajador que pudiese ser sancionado como accidente del trabajo. Sobre este punto el artículo 5 de la Ley 16.744 que Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, define el accidente del trabajo como *“toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”*, en tanto que el artículo 69 de esta Ley, dispone que si el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora la víctima podrá reclamar al empleador también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Por esto, resulta evidente que si durante el despido el trabajador sufre una lesión que le produzca incapacidad (aunque sea temporal), estará en condiciones de demandar adicionalmente el daño moral al empleador.

También, en otros casos en que el término de la relación laboral pudiese tener consecuencias permanentes en el trabajador, como por ejemplo si el despido se verifica en un contexto de acoso moral, acoso sexual u otro tipo agresiones, convendría preguntarse si la indemnización que prevé el artículo 489 del Código del Trabajo alcanza a resarcir el daño ocasionado.

Al respecto, se debe tener en cuenta según se expuso durante este trabajo, que el principio de reparación íntegra del daño tiene reconocimiento constitucional en nuestro país. Esto a partir de los derechos fundamentales garantizados en la CPR, especialmente el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica y el derecho a la vida privada y honra. Estos derechos rigen a los tribunales de justicia, en virtud de los artículos 6 y 7 de la CPR, por lo tanto, la interpretación de las normas que estos tribunales realicen debe ser acorde a los mandatos de la Constitución.

Luego, no existiendo una norma expresa que excluya el pago de otras indemnizaciones además de las previstas en el artículo 489 para el caso del despido lesivo de derechos fundamental, no le corresponde al juez establecer dicha exclusión, ya que la interpretación que realice de esta norma debe respetar el principio de reparación íntegra del daño, desde el momento en que éste tiene reconocimiento constitucional.

6. BIBLIOGRAFÍA.

BARROS BOURIE, ENRIQUE. 2014. Tratado de Responsabilidad Extracontractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

BRAVO HURTADO, PABLO. 2012. Recursos ante las Cortes supremas en el *civil law* y en el *common law*: dos vías a la uniformidad. *International Journal of Procedural Law*. Volumen 2 (2).

BRAVO HURTADO, PABLO. Agosto de 2013. Hacia los precedentes en Chile: Reforma Procesal Civil y Fuentes del Derecho. *Revista Chilena de Derecho*. Volumen 40. (2).

COURT MURASSO, EDUARDO. 2002. Derecho de Daños. Santiago de Chile. Lexis Nexis Chile.

DÍAZ GARCÍA, IVÁN. 2015. Objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. *Revista Ius Et Praxis*- año 21. (1).

DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Junio de 1998. Reparación del daño moral por despido injustificado. *Revista Chilena de Derecho*. Volumen 25. (2).

DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN. Diciembre de 2010. Los Límites al Principio de Reparación Integral. *Revista Chilena de Derecho Privado*. (15).

DOMÍNGUEZ HIDALGO, CARMEN. Mayo de 2002. El Daño Moral. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

FUEYO LANERI, FERNANDO. Marzo de 1990. Instituciones de Derecho Civil Moderno. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Tercera edición. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile.

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. Segundo semestre 2012. Evolución del Daño Moral por Término del Contrato de Trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Volumen XXXIX.

HUMERES NOGUER, HÉCTOR y HALPERN MONTECINO, CECILY. Octubre de 2015 La Unificación de la Jurisprudencia Laboral Contexto Teórico Análisis Doctrinal y Temático. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile.

MARTORELL, ERNESTO. 1994. Indemnización del daño moral por despido. Segunda edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Hamurabi.

PALAVECINO CÁCERES, CLAUDIO. Septiembre-octubre de 2002. El Daño Moral por Despido. Revista Laboral Chilena. N°90.

PÉREZ RAGONE, ÁLVARO y PESSOA PEREIRA, PAULA. Primer semestre de 2015. Función de las cortes supremas de Brasil y Chile en la generación y gestión del precedente judicial entre lo público y lo privado. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Volumen XLIV. (44).

PRADO LÓPEZ, PAMELA. Mayo de 2005. La reparación del daño moral ocasionado al trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo. Revista Laboral Chilena.

ROJAS MIÑO, IRENE. Marzo de 2004. Manual de Derecho del Trabajo Derecho Individual. Santiago de Chile. Lexis Nexis Chile.

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, CAROLINA. 2003. La Indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo. Navarra, España. Editorial Aranzadi S.A.

TARUFFO, MICHELE. Diciembre de 2014. La Jurisprudencia entre casuística y uniformidad. Revista de Derecho. Vol. XXVII. (2): 9-19.

THAYER ARTEAGA, WILLIAM y FUENZALIDA NOVOA, PATRICIO. Marzo de 2014. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

TOMASELLO HART, LESLIE. 1969. El Daño Moral en la Responsabilidad Contractual. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. Abril de 2009. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Santiago de Chile. Legal Publishing Chile.

Corte Suprema, en recurso de unificación de jurisprudencia. “Franklin Muñoz Jara contra Ilustre Municipalidad de La Ligua”, Rol Ingreso Corte N°2.746.2014.

Corte Suprema, recurso de casación en el fondo. “Guerra Azocar Astrid Lorena contra Sociedad Educacional Wessex School Limitada”, Rol Ingreso Corte N°312.2006.

Corte Suprema, recurso de casación en el fondo. “Cuadra Acevedo, Jeannette Andrea con Comercial Palm Beach S.A.”, Rol Ingreso Corte N°3.327.2006.

Corte Suprema, recurso de casación en la forma y en el fondo (Civil). “Castillo Muñoz, Mario Eduardo y Otros con Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.”, Rol Ingreso Corte N°6.950.2010.

Corte Suprema, recurso de casación en el fondo (Civil). “López Baleisán, Rosa con Ilustre Municipalidad de Los Andes”, Rol Ingreso Corte N°8.871.2009.

Corte Suprema, recurso de casación en el fondo (Civil). “Mac-Vicar Munita, Mónica Cecilia con Colegio Dunalastair S.A.”, Rol Ingreso Corte N°9. 391.2011.

Corte Suprema, recurso de casación en la forma de oficio (laboral). “Meza Pontigo, Félix Bartolomé con Servicios Profesionales SUPPORT Limitada.”, Rol Ingreso Corte N°2.017.2011.

Corte Suprema, recurso de unificación de jurisprudencia. “Bravo Raniman, Jessica Alejandra con Transportes Occoa Ltda.”, Rol Ingreso Corte N°1.683-2012.