

DAÑO MORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Claudia Bahamondes O.*

RESUMEN

La terminación del contrato de trabajo efectuada por el empleador y en la cual se han esgrimido las causales de caducidad, se alza como una situación compleja y delicada, ya que supone el despido del trabajador por alguna conducta reprochable registrada en el ejercicio de sus funciones. En algunos casos, no obstante, la decisión de poner fin al vínculo contractual se adopta de manera negligente, menoscabando en forma injusta la intimidad y dignidad del empleado.

Las siguientes páginas abordan el tema del daño moral que puede generar un despido injustificado, teniendo en vista los criterios promovidos por las nuevas corrientes doctrinarias y jurisprudenciales, las cuales, aun encontrándose en una etapa embrionaria, se han esforzado por entregar una reparación justa y necesaria a la víctima de estos perjuicios

PROCEDENCIA

Una de las características que posee la relación laboral, la cual ha sido reconocida ampliamente, es su *estabilidad y continuidad*. Con esto se da a entender el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo, siempre que no haya una justa causa objetiva de terminación¹.

No cabe duda, sin embargo, que el vínculo jurídico que une al trabajador con su empleador en forma indefinida puede terminar por diversas razones: entre éstas se destacan las causales de caducidad, contempladas en el artículo 160 del *Código del Trabajo*. Dichas causales no dan derecho a perci-

* Estudiante de Derecho en la Universidad Diego Portales

¹ William THAYER ARIEAGA y Patricio NOVOA FUENZALIDA, *Manual de Derecho del Trabajo*, Santiago de Chile, Editorial Jurídica, tomo II, pp 48-50.

bir, por parte del trabajador, las indemnizaciones legales como consecuencia del despido, puesto que ellas importan el hecho o falta del dependiente, que viola algún deber personal o patrimonial y que, por este motivo, da la opción al empleador para poner término al contrato de trabajo en forma unilateral².

El sistema chileno ha impuesto la obligación de esgrimir argumentos que justifiquen el despido del trabajador. En este caso, corresponde al empleador invocar una causa para terminar con la relación laboral, debiendo acreditar su procedencia. Si no se expone la causa del despido no se puede probar o no es suficiente para generar el despido, el empleador incurrirá en responsabilidades³.

En estos casos el *Código del Trabajo* ha establecido un régimen indemnizatorio tarifado⁴ para aquellos casos de despido por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio⁵ y también para las hipótesis de despido injustificado, en cuyo caso, se hacen aplicables ciertos recargos a la indemnización por años de servicio considerando la gravedad de la causal invocada.

Sin embargo, los despidos injustificados y la invocación indebida de las causales de caducidad puede arrastrar perjuicios extrapatrimoniales, los que deben ser resarcidos por el responsable de los mismos.

En este caso, se trata del daño moral experimentado por el trabajador a causa de imputaciones deshonorosas que no poseen un motivo plausible, efectuadas por la entidad empleadora y que provocan la inmediata cesación del contrato de trabajo, sin la posibilidad de que el dependiente reciba indemnización alguna.

Para analizar la procedencia de este tipo de perjuicios es necesario precisar que el daño moral ha sido entendido de diversas formas por la doctrina; sin embargo, por regla general, se alude a los perjuicios generados en intereses que pertenecen a la persona misma, o a bienes que no están dentro de la categoría de patrimoniales.

² THAYER ARTEAGA y NOVOA FUENZALIDA (n. 1), tomo III, pp. 34 y 46

³ Arturo BRONSTEIN S, "La protección contra el despido arbitrario en derecho comparado del trabajo", en FRANCISCO TAPIA GUERRERO (editor), *Derecho del Trabajo: normas y realidad*, estudios en homenaje al profesor Ramón Luco Larenas, Santiago, Universidad Nacional Andrés Bello, 1993, pp. 121-123.

⁴ La indemnización legal debe ascender a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador. El límite máximo es de trescientos treinta días de remuneración.

⁵ Despido libre, sin necesidad de aducir ninguna causal. Equivale a la voluntad unilateral del empleador.

En la actualidad, los razonamientos que cuestionaban la procedencia de la reparación del daño moral han sido superados. El fundamento de esta indemnización radica principalmente en la consideración de la persona en sí misma y no sólo en su ámbito patrimonial. Es preciso, entonces, otorgarle una tutela que la proteja íntegramente, tanto en su aspecto físico como en sus sentimientos y atributos de la personalidad⁶.

Sobre la base de estos planteamientos, la jurisprudencia chilena ha dado acogida a la reparación del daño moral no sólo en materia extracontractual sino, también, en el ámbito contractual. Así, se eliminó la inicial reticencia a admitir este tipo de perjuicios generados por el incumplimiento de una convención y se produjo un cambio, desde los años noventa, en los tradicionales planteamientos arraigados en los tribunales⁷.

La evolución llega, incluso, a novedosas corrientes teóricas que pretenden categorizar al daño moral en especies de perjuicios, de acuerdo con los distintos bienes que han sido afectados con el agravio⁸. De este modo, se produce un alejamiento de la concepción que hacía equivalentes al daño moral con el *petrium doloris*, entendido este último como el sufrimiento, dolor, molestia o desagrado que la conducta dañosa provoca en la interioridad del sujeto lesionado⁹.

Una vez esbozado el desarrollo que el daño moral ha experimentado en la doctrina y en la jurisprudencia nacional, corresponde, ahora, dilucidar la procedencia de la indemnización de perjuicios extrapatrimoniales a causa de la invocación indebida de los numerales establecidos en el artículo 160

⁶ Incluso, se ha generado el proceso de *constitucionalización de los derechos*, consistente en alzar como garantías fundamentales los atributos de la personalidad humana; cubriéndolos con los máximos resguardos que el ordenamiento jurídico otorga, para que no se vean menoscabados por conductas que pudieran dañarlos. Carmen DOMÍNGUEZ HIDALGO, *El daño moral*, Santiago, Editorial Jurídica, 2000, tomo I, pp. 78-84.

⁷ Las primeras sentencias que acogen el daño moral por incumplimiento de un contrato fueron dictadas a propósito de los perjuicios derivados de accidentes de transporte, en los cuales se había celebrado previamente una convención de dicha naturaleza. Se hizo valer la responsabilidad que le compete al porteador, el cual debe emplear la diligencia o cuidado que los hombres utilizan ordinariamente en el manejo de sus negocios propios. Corte Suprema, 3 de julio de 1951, en RDJ, tomo XLVIII, segunda parte, sección primera, p. 252 y ss.; Corte Suprema, 14 de abril de 1954, en RDJ, tomo LI, segunda parte, sección primera, p. 74 y ss. Sin embargo, es a partir de los años noventa que comienza a considerarse la admisión del daño moral por incumplimiento contractual, Corte Suprema, 20 de octubre de 1994, en *Fallos del Mes*, N° 431, p. 657.

⁸ Para efectuar un análisis más profundizado acerca de estas categorías de daños morales, véase DOMÍNGUEZ HIDALGO (n. 6), pp. 436-454.

⁹ José Luis DIEZ SCHWERIER, *El daño extracontractual: jurisprudencia y doctrina*, Santiago, Editorial Jurídica, 1997, pp. 81-85.

del *Código del Trabajo*. Para ello, cabe especificar, previamente, ciertos aspectos concernientes a este tipo especial de daño moral.

Es importante destacar que pese a que el daño moral se ha considerado como un perjuicio no patrimonial, existe una corriente doctrinaria que apunta a una doble manifestación del mismo. Se suele distinguir entre el daño moral con consecuencias patrimoniales y el daño moral puro.

En cuanto al primero, se ha entendido por éste todo perjuicio a la esfera íntima y personal que produce secuelas en el patrimonio de la víctima, generalmente exteriorizadas en la pérdida de su trabajo o, bien, en las posteriores y extraordinarias dificultades que el individuo debe sortear para encontrar una nueva fuente de ingresos¹⁰. En este ámbito, se alude a las agresiones al honor y al desprestigio profesional¹¹.

En cambio, se hace referencia al daño moral puro o daño moral proveniente de un hecho ilícito que no ha causado un daño material, como aquél que afecta a la persona y que no trae aparejado un menoscabo patrimonial, sino sólo una molestia o perturbación en sus sentimientos, creencias, afectos y atributos o facultades morales¹².

Contrario a lo que se desprende de la formulación teórica enunciada, el daño moral generado por un despido injustificado debe ser considerado, para efectos de su indemnización, como un daño moral puro y no como aquél que posee consecuencias pecuniarias.

Desde este punto de vista, las consecuencias económicas que acarrea un detrimento moral, se deben asimilar a la noción de daño material y sus indemnizaciones deben ser otorgadas bajo este concepto. En cambio, respecto del daño moral en sí, los resarcimientos se enfocan únicamente a reparar el dolor o la afección síquica, excluyendo de este ámbito a las pérdidas patrimoniales¹³.

En el caso del daño moral producido por un despido en el cual se lesiona la reputación y crédito del afectado, el perjuicio extrapatrimonial se materializa en un cambio en la siquis, en un disgusto y perturbación en el fuero interno del trabajador, y que no considera los menoscabos económicos que dichas denuncias aparejan para otorgar las indemnizaciones correspondientes.

No es posible, sin embargo, desconocer que efectivamente el despido genera disminuciones pecuniarias para el trabajador, el cual se ve privado de los ingresos periódicos que recibía en razón de la prestación de sus servicios a la entidad empleadora.

Así, también, las consecuencias de un despido en que se han realizado acusaciones que pretenden imputar al empleado algún tipo de conducta deshonrosa o falta a la probidad, implican graves repercusiones para su credibilidad ante nuevos empleadores, debilitando la posibilidad de obtener una futura contratación en otra empresa.

Ambos tipos de perjuicios deben ser resarcidos por los responsables, pero no bajo el concepto de daño moral, sino que obedeciendo a las reglas aplicables el daño emergente y el lucro cesante.

Las indemnizaciones legales que deben ser canceladas por el empleador como consecuencia de un despido efectuado sin causa justificada, corresponden a la reparación del daño emergente¹⁴. En cambio, la pérdida de las posibilidades del trabajador de ingresar a una nueva fuente laboral a causa del deterioro provocado en su reputación y en su honra, debe ser indemnizada a título de lucro cesante¹⁵.

Una vez esclarecido el carácter puro del daño moral derivado de un despido injustificado, es necesario destacar que éste posee su génesis en la comisión de un ilícito civil, el cual puede, incluso, llegar a constituir una figura penal en caso de que concurren todos los elementos del tipo¹⁶.

El ilícito civil se compone por una actuación, contraria a Derecho y que ocasiona un daño privado. En el caso del ilícito penal es necesario, además, que la conducta realizada esté contemplada en alguna norma que la califique como delito y que posea todos los elementos que configuran el tipo penal¹⁷.

Las causales de caducidad contempladas en la legislación chilena han sido redactadas en términos tales que, en caso de ser utilizadas injustificadamente, se produce la erosión no sólo de la fama o reputación del trabajador sino, también, de su dignidad e intimidad.

Dicho atentado se hace más ostensible en el caso de algunos numerales del artículo 160 y que, incluso, se refleja en los mayores recargos que la ley

¹⁴ El cual se ha entendido para los efectos de este informe como "la disminución o menoscabo que el acreedor sufre en su patrimonio", Ramón MEZA BARROS, *Manual de Derecho Civil, de las obligaciones*, 9ª edición, Santiago, Editorial Jurídica, 1997, p. 80.

¹⁵ Conceptualizado como "la pérdida de la ganancia o utilidad que sufre el acreedor o la víctima a consecuencia del incumplimiento de la obligación o del hecho ilícito que la afecta", Fabián ELORRIAGA DE BONIS, "Daño físico y lucro cesante", en AA.VV., *Derecho de daños*, Santiago, Lexis Nexis, 2002, p. 57.

¹⁶ Alfredo ORGAZ define al acto ilícito de la siguiente forma: "Acto ilícito es todo acto contrario al derecho objetivo, considerado éste en su totalidad. En virtud de su contrariedad con el derecho, el acto ilícito determina necesariamente una sanción de la ley, ya que el orden jurídico es por esencia un orden coactivo", *El daño resarcible (actos ilícitos)*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1952, p. 19.

¹⁷ *Op. cit.*, pp. 26-31.

¹⁰ DOMÍNGUEZ HIDALGO (n. 6), pp. 44-45.

¹¹ Luis DIEZ SCHWERTER (n. 9), pp. 109-111.

¹² Leslie TOMASELLO HART, *El daño moral en la responsabilidad contractual*, Santiago, Editorial Jurídica, 1969, pp. 30-31.

¹³ *Op. cit.*, pp. 33-34.

impone si el despido es declarado carente de motivos plausibles; sucede cuando se invoca la falta de probidad o conducta inmoral del empleado, su imprudencia temeraria, que pone en peligro la integridad de los miembros de la empresa, o cuando se estima que el trabajador ha causado intencionalmente perjuicios materiales en el negocio de la entidad contratante¹⁸. Cuando se presenta este tipo de hipótesis, se hace patente la concurrencia de los elementos que constituyen el ilícito civil.

Si bien es cierto que el desarrollo jurisprudencial del daño moral por despido injustificado es aún incipiente, es posible advertir que los tribunales han adoptado este tipo de razonamientos. De este modo, se ha declarado que las acusaciones injuriosas realizadas por el empleador constituyen un ilícito civil, el cual, en ciertos casos, se encuentra plasmado en la contestación de la demanda laboral interpuesta por el trabajador, al atribuirse a este último determinados delitos que no se acreditan en la secuela del referido juicio¹⁹.

Una apreciación distinta, entiende que el acto contrario a Derecho puede consumarse con la notificación de la destitución al empleado, en la cual se denuncie la comisión de hechos que faltan a la probidad sin señalar, en el aviso de despido o en la contestación de la demanda, cargos específicos que permitieran la defensa del trabajador respecto de las acusaciones efectuadas²⁰.

También se estima que incurre en un ilícito civil el empleador que atribuye al trabajador, en forma negligente y temeraria, hechos constitutivos de delito, profiriendo expresiones que atentan contra su honra, sin poder acreditarlas en sede laboral, ni tampoco en el juicio de indemnización de perjuicios extrapatrimoniales²¹. A pesar de ser ilícitos civiles, es posible que se configuren también los delitos de injuria o de calumnia; sin embargo, ambos tipos penales son estrictos: en el caso de la injuria, es necesario que concurra el *animus injuriandi*, es decir, el conocimiento de que la acción o expresión es objetivamente dañina para la persona. Y en el cuanto a la calumnia, se exige la imputación de un hecho delictivo, falso, actualmente perseguible de oficio y su dolo consiste en saber que no se ha cometido tal delito o saber que la persona no ha participado en él²².

¹⁸ Artículo 168 del *Código del Trabajo* que se remite al artículo 160 N° 1, 5 y 6, respectivamente.

¹⁹ Corte Suprema, 1 de junio de 1999, Etcheberry Robert, Rose Marie con Banco Santander (no publicado)

²⁰ Corte de Apelaciones de Concepción, 12 de diciembre de 1997, Corte Suprema, 5 de mayo de 1999, en Lexis Nexis, N° 15982

²¹ Segundo Juzgado de Letras de Talca, 29 de marzo de 2001, en GJ, N° 277, p. 245 y ss. Sentencia confirmada por la Corte de Apelaciones de Talca y por la Corte Suprema.

²² Mario GARRIDO MONTI, *Derecho Penal, delitos contra el honor*, Santiago, Jurídica, 2001, tomo III, parte especial, pp. 190-232

Por otra parte, la legislación chilena posee como fuente de la obligación de indemnizar los perjuicios derivados de un ilícito, a los artículos 2.314 y 2.329 del *Código Civil*; empero, el artículo 2.331 del mismo cuerpo legal establece que las imputaciones injuriosas en contra del honor o crédito de una persona no dan derecho a la víctima para demandar indemnización pecuniaria, a menos de probar el daño emergente o lucro cesante apreciable en dinero.

Es indudable que este artículo representa un resabio del antiguo sistema de responsabilidad que impedía las reparaciones patrimoniales generadas por un daño puramente moral. Hoy en día la procedencia de estas indemnizaciones ha sido validada, puesto que ellas se fundamentan no sólo en el principio de reparación integral sino, también, en la protección constitucional entregada a los bienes jurídicos afectados con este tipo de denuncias.

En este sentido se han pronunciado diversas sentencias que acogen esta especie de daño moral, declarando que el artículo 2.331 del *Código Civil* no permite excluir los resarcimientos por daños extrapatrimoniales²³.

Se argumenta, asimismo, que la aplicación de esta norma en los casos de daño moral por despido injustificado debe ser rechazada, puesto que dicho precepto constituye una excepción a la regla general establecida en el artículo 2.329 y, como tal, debe ser interpretada restrictivamente.

Incluso, se ha considerado que, en caso que se atribuya al empleado la comisión de delitos penales falsos, se configuraría el delito de calumnia y no sólo de injuria, con lo cual la norma *en comento* no sería procedente.

El soporte de esta postura radica en la consideración de que el honor, la dignidad e integridad síquica son derechos subjetivos resguardados por el ordenamiento jurídico; por tanto, todo atentado injustificado contra ellos debe ser reprimido y sancionado²⁴.

De igual forma, el principio de reparación integral no se presenta como un mero discurso teórico, sino que también ha recibido reconocimiento en la jurisprudencia nacional. Es así como se ha realizado una enumeración que señala los presupuestos que implica este principio:

- 1 La cuantía de la indemnización debe determinarse por la extensión del daño y no por la gravedad del delito.
- 2 La reparación debe comprender todos los perjuicios que ha sufrido la víctima y que sean consecuencia necesaria y directa del acto ilícito.

²³ Corte de Apelaciones de Concepción, 29 de abril de 1998, Etcheberry Robert, Rose Marie con Banco Santander (no publicado)

²⁴ Segundo Juzgado de Letras de Talca, 29 de marzo de 2001, en GJ, N° 277, p. 245 y ss. Sentencia confirmada por la Corte de Apelaciones de Talca y por la Corte Suprema

3. La reparación no puede ser inferior ni superior al daño causado²⁵

En consecuencia, la aplicación categórica que se realiza del artículo 2.331 del *Código Civil*, desconoce el principio de reparación integral, aceptado por la doctrina y por la jurisprudencia chilena, además de atentar contra preceptos constitucionales que rigen la materia, los que tienen por objetivo proteger bienes jurídicos tan valiosos como la honra, la integridad y la dignidad del ser humano.

Por otra parte, surge la obligación del empleador de tratar a sus trabajadores con la consideración debida a su dignidad humana, adquiriendo la responsabilidad de no menospreciarlos y de hacerles participar en la empresa en calidad de miembros y colaboradores²⁶.

La dignidad de cada uno de los hombres y los derechos que les son inherentes, alcanzan la calificación de ser esenciales, inviolables e inalienables y constituyen el pilar fundamental del ordenamiento jurídico chileno. Dentro de estos derechos de la personalidad, es posible encontrar el reconocimiento que se entrega a un orden denominado *la integridad espiritual* y que comprende tanto el derecho al honor de la persona y de su familia como el derecho a la propia imagen y a la intimidad²⁷.

La Constitución Política de la República consagra expresamente la protección y el reconocimiento de estos derechos en dos de sus disposiciones. En primer lugar, el artículo 19 N° 1 asegura a todas las personas el derecho a la vida, y también garantiza el resguardo a la integridad física y síquica. Y en segundo lugar, el artículo 19 N° 4 tiene por finalidad preservar tanto la vida privada y pública de la persona, así como la honra de ésta y de su familia.

En el ámbito del Derecho Internacional, diversos tratados internacionales, ratificados y vigentes en Chile, contemplan dicha protección ejerciendo una fuerte defensa de estas garantías. Ellos han sido incorporados al Derecho Interno en virtud del artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental y elevados por la misma a rango constitucional²⁸.

Esta fortísima protección a la honra y dignidad de la persona, es de suma importancia para el Derecho Laboral, puesto que en éste se presenta la subordinación y dependencia del trabajador respecto de su empleador. Bajo este

²⁵ Corte de Apelaciones de Chillán, 5 de octubre de 1970, en RDJ, tomo LXVII, sección segunda, p. 85 y ss

²⁶ G BAYÓN CHACÓN y E. PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Madrid, Editorial Marcial Pons, 1965, vol. 1, pp. 410-413

²⁷ Fernando FUEYO LANERI, *Instituciones de derecho civil moderno*, Santiago, Editorial Jurídica, 1990, pp. 26-29

²⁸ Tal es el caso del artículo 12 de la Declaración Internacional de Derechos Humanos; el artículo 17 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 11 de la Convención

supuesto, un particular ejerce una potestad de mando, permitida por el ordenamiento jurídico, sobre otro sujeto, lo cual quebranta la clásica concepción de relaciones coordinadas entre los privados, acercándose más a vinculaciones jerarquizadas²⁹. Esta relación no implica un pie de igualdad entre las partes; por ello es importante que la protección a la honra y a la dignidad del empleado posea un rango superior al legal, lo cual apareja una limitación a los abusos que el empresario puede hacer de sus facultades y prerrogativas.

La aplicación indebida del artículo 160 del *Código del Trabajo* genera, en el despedido, un daño moral que debe ser reparado por los responsables. Estos tipos de acusaciones producen un profundo cambio en la vida del trabajador, dado que éste no sólo pierde su fuente de ingresos sino, además, disminuyen considerablemente las posibilidades de emplearse nuevamente en una labor de similares características.

El despido injustificado es devastador y se manifiesta en el empleado de distintas formas. Además de producir angustias y depresiones, que son efectos propios de lo injusto, genera una baja en la autoestima y una pérdida de confianza en sí mismo. Se gestan dudas en la interioridad del sujeto respecto del modo en que será observado en adelante por sus futuros empleadores. Ello cercena la iniciativa para buscar nuevos trabajos y, en caso de emplearse nuevamente, se alteran sus relaciones laborales; la persona tiende a reservarse y a tomar actitudes reactivas, en lugar de propositivas³⁰.

Por tanto, las indemnizaciones concedidas a título de daño moral derivado de un despido injustificado se hacen plenamente procedentes, en cuanto implican la comisión de un ilícito civil o uno penal, los cuales lesionan la dignidad y la honra del afectado. Estos derechos se alzan como bienes jurídicos protegidos, tanto por la ley como por la Constitución.

COMPATIBILIDAD DE INDEMNIZACIONES

El daño moral producido por un despido en el cual se han imputado falsamente causales de caducidad que implican un menoscabo en la honra del trabajador, debe ser indemnizado por el responsable de dicho perjuicio.

Con todo, se ha cuestionado la procedencia de este tipo de resarcimiento puesto que se alega que las indemnizaciones legales que contempla el

Americana sobre Derechos Humanos, preceptos que consagran la protección de la honra o reputación de los seres humanos y el derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad

²⁹ Luis LIZAMA PORIAL, José Luis UGARTE CAJALDO, *Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*, Santiago, Editorial Conosur, 1998, pp.165-168.

³⁰ En entrevista personal con Ximena Santa Cruz B., psicóloga titulada en la Universidad de Chile. Santiago, 27 de noviembre de 2003.

Código del Trabajo poseen una finalidad reparatoria de todo daño. En este sistema, únicamente sería necesario comprobar que la invocación de la causal ha sido injustificada, indebida o improcedente para exigir los resarcimientos que se prevén por la legislación laboral³¹.

Las indemnizaciones tasadas legalmente no poseen, sin embargo, la estructura natural del resarcimiento de daños, pues, en el caso del despido injustificado, el cálculo de los mismos no se realiza sobre la base del perjuicio efectivamente experimentado por el trabajador, sino que corresponde a una cantidad estricta fijada por la ley. De este modo, el sistema de baremo se compone de dos variables para realizar los respectivos cálculos: la cantidad de años desempeñando la actividad laboral y la última remuneración devengada³². En este caso, el pago que se entrega por concepto de despido no constituye una indemnización de perjuicios en estricto rigor, pues no existe relación entre ella y el daño realmente producido en el empleado³³. Es así como se distingue la indemnización legal tarifada y la indemnización civil por daños y perjuicios, puesto que, en esta última, resulta imprescindible la apreciación de los detrimentos que el trabajador haya sufrido y no sólo una evaluación matemática entre dos factores objetivos como lo son la antigüedad y el salario percibido³⁴.

Asimismo, ha surgido una discusión doctrinaria respecto de la naturaleza jurídica de los resarcimientos pecuniarios tarifados que se otorgan en el caso de despido. Y se ha considerado, acertadamente, que estas prestaciones constituyen una especie de beneficio de seguridad social de cargo del empresario y cuyo fin es proteger al trabajador, que ha entregado su capacidad de trabajo, frente a la contingencia de la desocupación, asemejándose a lo que se conoce como seguro de desempleo³⁵.

³¹ Hernán CORRAL TALCIANI, *Lecciones de responsabilidad civil extracontractual*, Santiago, Jurídica, 2003, pp. 254-256.

³² La indemnización legal se obtiene de la multiplicación entre treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador y con un límite de trescientos treinta días de remuneración. La última remuneración mensual devengada incluye toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador hasta la terminación del contrato, incluidas las cotizaciones provisionales y regalías o especies avaluadas en dinero que sean de cargo del empleador.

³³ Eduardo COURI MURASSO, "Indemnización del daño moral por despido injustificado", en AA.VV., *Derecho de daños*, Santiago, Lexis Nexis, 2002, pp. 219-221.

³⁴ Ernesto E. MARFORELL, *Indemnización del daño moral por despido*, Buenos Aires, Editorial Hammurabi, 1985, pp. 120-121.

³⁵ En cuanto a esta discusión, véase THAYER ARTEAGA y NOVOA FUENZALIDA (n 1), pp. 122-127 y Sergio GAMONAL CONRERAS, *El daño moral por término del contrato de trabajo*, Santiago, Editrem, 2000, p. 45 y ss.

Así, las prestaciones tasadas difieren en su naturaleza jurídica de la reparación del daño moral causado por la invocación indebida de las causales del artículo 160 del *Código del Trabajo*. Los resarcimientos que se deben otorgar como consecuencia de los perjuicios extrapatrimoniales provocados en la persona, no tienen por finalidad otorgar una asignación de seguridad social, sino que su fin último es satisfacer, en su esfera íntima, a la persona que ha sido afectada con el agravio a sus derechos o facultades, hiriendo sus afecciones legítimas³⁶.

En este sentido se han pronunciado los tribunales que acogen las demandas de daño moral por despido injustificado, declarando que las indemnizaciones que se persiguen como consecuencia de las acusaciones infamantes efectuadas contra el empleado, no se ven cubiertas por aquéllas que corresponde entregar a la empresa por concepto de años de servicio³⁷. Además, se ha resuelto que las indemnizaciones establecidas por la normativa laboral se diferencian de las que derivan de los perjuicios que causa el actuar abusivo del empleador, puesto que las primeras corresponden a un beneficio de orden exclusivamente laboral y que implica la presencia de una relación contractual; en cambio, los resarcimientos que se exigen por los daños a la dignidad del trabajador se fundamentan en la responsabilidad extracontractual³⁸.

En consecuencia, la indemnización que debe otorgarse por el daño moral por despido injustificado es totalmente compatible con las prestaciones que debe el empleador al trabajador cuando éste es despedido. Lo anterior no significa una doble reparación o una fuente de enriquecimiento para la víctima, sino que implica el cumplimiento del principio de reparación integral, ya que se obtienen indemnizaciones que provienen de daños cuyas fuentes son diversas y que merecen ser resarcidos por su autor.

RÉGIMEN JURÍDICO

En Chile, la interposición de demandas por los perjuicios extrapatrimoniales generados por la invocación indebida de las causales de caducidad, suscitan controversia, dado que la sede jurisdiccional que revisa estos asuntos varía según sea la naturaleza que se le reconozca al hecho dañoso, la cual puede consistir en una infracción contractual o en un ilícito civil.

³⁶ Jorge BUSTAMANTE ALSINA, *La sanción resarcitoria*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1966, pp. 13-19.

³⁷ Véase *supra* n. 19.

³⁸ Véase *supra* n. 20.

Algunos autores opinan que las indemnizaciones deben ser solicitadas en sede contractual, dado que existe una violación del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, el cual se fundamenta, principalmente, en el artículo 1.546 del *Código Civil*, norma que ordena la ejecución de buena fe de las convenciones, tanto respecto de sus obligaciones expresas como respecto de aquéllas derivadas de su naturaleza, de la ley o de la costumbre³⁹. En este caso, los órganos competentes para otorgar las indemnizaciones por el daño moral sufrido serían los juzgados de Letras del Trabajo.

Una opinión distinta plantea, sin embargo, la posibilidad de obtener el resarcimiento en los tribunales civiles. Esta postura considera que el hecho dañino que provoca perjuicios en la intimidad del trabajador constituye un ilícito civil, puesto que se trata de una actuación contraria a derecho que produce daño en un particular⁴⁰.

Según ello, la pretensión del demandante debe quedar sujeta a las reglas de la responsabilidad extracontractual⁴¹, pues los perjuicios fueron causados luego de darse por terminada la relación laboral por medio de una conducta abusiva del empleador, al efectuar imputaciones injuriosas respecto de las que no le fue posible probar su veracidad.

Por tratarse de un cuasidelito o, aun, de un delito civil, la reparación debe ser solicitada en esta sede, ya que sólo los tribunales del fuero común tienen competencia para solucionar estas controversias. En este sentido, no es posible que los juzgados de Letras del Trabajo representen dicho papel, puesto que carecen de la investidura necesaria para otorgar indemnizaciones por daños morales bajo las reglas de la responsabilidad aquiliana. Ellos, únicamente, son competentes para conocer de la solicitud de resarcimientos derivados del contrato de trabajo⁴².

Así, se ha considerado, por parte de los tribunales civiles, que estas demandas de indemnización de perjuicios deben conducirse por las reglas que corresponden al ámbito de la responsabilidad extracontractual, al estimar que el agravio no se produce como consecuencia del término de la convención laboral, sino que se genera a partir de las imputaciones deshonorosas proferidas en contra del trabajador⁴³.

³⁹ GAMONAL (n. 35), pp. 64-67.

⁴⁰ COURT MURASSO (n. 33), pp. 224-226 y Ramón DOMÍNGUEZ ÁGUILA, "Reparación del daño moral por despido injustificado", en *Revista Chilena de Derecho*, volumen 25, N° 2, Santiago, 1998, p. 444.

⁴¹ Contemplada en los artículos 2.314 y ss del *Código Civil*.

⁴² Ramón DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón DOMÍNGUEZ BENAVENTE y Carmen DOMÍNGUEZ HIDALGO, "Daño moral por despido injustificado. Procedencia. Competencia del Tribunal Civil", en *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, N° 204, año LXVI, 1998, pp. 185-187.

⁴³ *Supra* n. 19.

En este mismo sentido, se ha reconocido expresamente que las compensaciones exigidas en este tipo de procesos se fundamentan en la responsabilidad aquiliana y no en la responsabilidad contractual; en éste último ámbito únicamente pueden exigirse las indemnizaciones legales por años de servicio, las cuales sólo implican un beneficio de orden laboral derivado de la relación contractual que unía a las partes. En cambio, los resarcimientos derivados de los perjuicios que causa el actuar abusivo del empleador durante la secuela del juicio laboral, obedecen a la responsabilidad extracontractual, por cuanto este tipo de situaciones escapa a la previsión alcanzada con la celebración del contrato de trabajo⁴⁴.

Por su parte, las acciones iniciadas en virtud de la responsabilidad contractual pueden verse entorpecidas y limitadas, pues la víctima deberá enfrentar las dificultades que le presenta la obligación de acreditar fehacientemente la existencia del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo. En este caso, el empleado debe corroborar que ello no sólo no es una mera enunciación doctrinaria sino que forma parte de la normativa contractual que imperaba a las partes y que, además, ha sido infringida con la conducta de la entidad empleadora.

En consecuencia, el régimen aplicable corresponde a la normativa establecida para la responsabilidad extracontractual, ya que dichas reglas son las más apropiadas para resolver los conflictos generados a raíz de la comisión de un ilícito civil. Estas normas serán aplicadas por los tribunales del ramo, quienes poseen plena competencia para conocer este tipo de asuntos por medio de una vía que se vislumbra como la más adecuada para proteger los intereses del trabajador afectado.

Relacionado con lo anterior otra temática de importancia consiste en determinar si surge la posibilidad de aplicar el cúmulo u opción de responsabilidad civil en el caso del daño moral por despido injustificado.

El análisis de esta materia es un tema trascendente, la invocación indebida de las causales de caducidad puede generar responsabilidad tanto en la esfera contractual como en la aquiliana, dependiendo de la perspectiva desde la cual se observe la infracción. Por tanto, es necesario dilucidar qué tipo de acción le compete a la víctima para hacer exigible la indemnización por los perjuicios causados.

Para dar una solución a este asunto, se concibió la teoría de la opción o del concurso de responsabilidades, la cual acepta la existencia de una posibilidad para la víctima de beneficiarse con el amparo de una de las dos sedes de responsabilidad que concurren a causa del daño que se le ha provocado⁴⁵.

⁴⁴ *Supra* n. 20.

⁴⁵ DOMÍNGUEZ HIDALGO (n. 6), tomo II, pp. 594-597.

De acuerdo con este lineamiento, esta situación se presenta en el caso del despido injustificado, pues es posible considerar que las denuncias hechas por el empleador corresponden a un incumplimiento de carácter contractual, al haberse infringido el contenido ético-jurídico de la convención laboral⁴⁶. Pero, desde otro punto de vista, estas acusaciones hacen exigible la indemnización de acuerdo con la normativa extracontractual, al entenderse que las imputaciones injuriosas constituyen un hecho ilícito que obedece a las reglas de responsabilidad delictual o cuasidelictual entre las partes y que se escabulle de las fronteras del contrato. Por tanto, si es posible configurar una hipótesis de infracción al contenido de la convención, el acreedor podrá optar por ejercer las acciones propias de la responsabilidad contractual o de la aquiliana, para obtener la correspondiente indemnización por este daño situado en la línea fronteriza que separa a cada una de las sedes.

Se presenta otra corriente, no obstante, que rechaza la opción de responsabilidad argumentando que con ella se destruye la fuerza obligatoria de los contratos⁴⁷, puesto que en la misma convención se ha determinado, por los contratantes o supletoriamente por la ley, la forma en que responderá el deudor por su incumplimiento⁴⁸.

Pese a ello, se admite que, en ciertos supuestos, la responsabilidad contractual y la extracontractual pueden coexistir o superponerse; en estas hipótesis, la solución que se plantea es aplicar a cada tipo de responsabilidad su propio campo⁴⁹. Por consiguiente, las partes deberían ceñirse estrictamente a la regulación que han suscrito en el contrato, la cual despoja al conflicto de la tutela genérica preexistente establecida por la ley. De acuerdo con lo anterior, todo daño que se produzca como consecuencia del incumplimiento o del cumplimiento imperfecto de la convención, debe ser resarcido conforme con las estipulaciones que los contratantes hayan establecido para ello.

El cúmulo u opción de responsabilidad civil sólo sería procedente en la medida que se acepte que, además de una violación al deber general de no causar daño a otro, se ha producido un incumplimiento de carácter contrac-

tual; sin embargo, el fundamento de las reparaciones no se encuentra en el incumplimiento o en la ruptura del contrato de trabajo, sino que se sitúa en el hecho ilícito cometido por el empleador al despedir al trabajador sin causa justificada y atribuyéndole responsabilidad en hechos deshonrosos respecto de los que no se puede probar su procedencia⁵⁰.

En suma, se rechaza la procedencia del cúmulo u opción de responsabilidad civil, puesto que las imputaciones infamantes que realiza el empleador al trabajador al despedirlo, constituyen un genuino ilícito civil, cuyos perjuicios son sólo resarcibles en esta sede y siempre atendiendo a las reglas establecidas para la responsabilidad extracontractual.

PRUEBA DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO

El daño extrapatrimonial producido por un despido injustificado se genera a partir de un ilícito civil; por tanto, los daños morales deben ser acreditados fehacientemente durante el proceso y corresponde al trabajador probar que ha sufrido perjuicios y cuál es la magnitud de éstos⁵¹. En este sentido, el empleado deberá acreditar la culpa del agente causante del daño; la existencia de un ilícito civil, que constituye el hecho generador; los daños provocados, que son el fundamento de la indemnización que se reclama y el vínculo de causalidad que une a la conducta dañosa con los perjuicios⁵².

Respecto de los medios probatorios de los cuales puede valerse el empleado, es posible afirmar que puede utilizar todos aquellos contemplados por la legislación chilena; no obstante, los que se proponen como los más adecuados para demostrar la existencia del daño moral son: la prueba documental, las declaraciones de testigos y los informes de expertos.

La prueba documental es útil cuando se ha confeccionado por escrito un aviso de despido o un finiquito del contrato de trabajo, en el cual se describa la causal que se aduce para efectuar el despido, junto con las afirmaciones que para ello realiza el empleador en el mismo instrumento. Además, el trabajador debe acreditar, por medio de la exhibición de su contrato de trabajo, la cantidad de dinero y especies que recibía por concepto de remune-

⁴⁶ GAMONAI (n. 35), pp. 25-28.

⁴⁷ Contenida en el artículo 1.545 del *Código Civil*.

⁴⁸ Tanto en el caso de que se apliquen las reglas generales de la legislación civil chilena como cuando las partes hayan estipulado cláusulas limitativas o eximentes de responsabilidad.

⁴⁹ Esta tendencia interpretativa, no obstante reconoce la procedencia del cúmulo u opción de responsabilidad únicamente en dos hipótesis. En primer lugar, cuando así lo han estipulado las partes y, en segundo término, cuando la inexecución de la obligación emanada del contrato constituye un delito o un cuasidelito penal. Arturo ALESSANDRI RODRÍGUEZ, *De la responsabilidad extracontractual en el Derecho Civil chileno*, Santiago, Ediar editores, 1983, tomo I, pp. 80-92.

⁵⁰ DOMÍNGUEZ ÁGUILA (n. 40), pp. 443-444.

⁵¹ Por tratarse del daño moral provocado por un ilícito civil, es que debe solicitarse su resarcimiento bajo la normativa que el Código Civil ha establecido para la responsabilidad extracontractual. Por ello cabe aplicar el artículo 1.698 inciso 1° del cuerpo legal citado, el cual establece: "Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta".

⁵² Jaime SANTOS BRIZ, *La responsabilidad civil. Derecho sustantivo y Derecho Procesal*, Madrid, Editorial Montecorvo, 1986, pp. 917-919.

ración, su inicio de actividades en la empresa, el hecho de tratarse de un contrato de plazo indefinido y la prolongación de su jornada de trabajo⁵³

También resulta fundamental acompañar el expediente de la causa llevada ante el respectivo Juzgado del Trabajo, el cual conoce y resuelve la demanda por despido injustificado, ordenando el pago de la indemnización por años de servicio y los correspondientes recargos. Por regla general, en la contestación que efectúa la entidad empleadora, quedan plasmadas las inculpaciones injuriosas hechas al trabajador; ello permite confirmar la existencia de dichas manifestaciones, las cuales pueden llegar a atribuir al empleado la comisión de delitos sancionados por el *Código Penal*

En cuanto a las declaraciones de testigos, es posible afirmar que ellas son indispensables para que el trabajador pueda corroborar que su conducta no fue constitutiva de la causal que se le imputa. En este sentido, son muy importantes los testimonios de trabajadores que sirven a la misma entidad empleadora en que se desempeñaba el afectado y que hayan observado que el accionar del demandante, en ningún caso, implicó una actitud inmoral o que contraviniera la integridad en el obrar.

Los informes de profesionales médicos, siquiátras y psicólogos, pueden constatar las repercusiones negativas que el trabajador ha sufrido en su organismo o en su siquis y la magnitud y trascendencia del dolor que alega haber experimentado⁵⁴.

Dentro de este medio de prueba, se destacan dos tipos de informes. En primer lugar, se presentan aquellos certificados que deben ser elaborados por expertos en enfermedades mentales y que describan la situación afectiva, sentimental y psicológica del trabajador despedido⁵⁵.

Cabe destacar, además, la exhibición de informes que cercioren la existencia de ciertas enfermedades que afectan al empleado; por medio de estos últimos, es posible que la víctima pueda acreditar la presencia de cuadros sicosomáticos activados por la depresión provocada con el despido injustificado.

En efecto, pese a que el estrés corresponde a un fenómeno normal de adaptación frente a condiciones ambientales adversas, conlleva una serie de fenómenos perjudiciales cuando éste es severo o se prolonga en el tiempo. La evidencia clínica lo asocia al desencadenamiento o agravamiento de otras enfermedades, tales como: hipertensión arterial, descompensación de diabetes mellitus, principal factor en el desarrollo de enfermedades cardiovascula-

res, alteraciones del sueño, ansiedad, crisis de pánico, tabaquismo, alcoholismo y drogadicción, depresión, insomnio, colon irritable, úlceras gastroduodenales, crisis de asma y bruxismo, con el subsecuente daño del esmalte dentario y encías, depresión del sistema inmunológico, lo cual apareja el riesgo de reactivación o descompensación de cuadros infecciosos subyacentes como herpes, tuberculosis e, incluso, VIH⁵⁶.

Respecto de esta materia, los pronunciamientos de los tribunales han revelado una tendencia a hacer cada vez más exigente la comprobación de los daños morales que alega haber sufrido el empleado. Ello se ve reflejado en la evolución que, en este sentido, ha experimentado la jurisprudencia nacional, ya que, en un primer momento, se dio por acreditada la existencia de estos perjuicios con la sola verificación de la conducta ilícita llevada a cabo por la empresa⁵⁷.

Otros casos demuestran que la presencia de estos detrimentos debe ser confirmada, al menos, con declaraciones de testigos que ratifiquen los dichos del actor⁵⁸; no obstante, en una etapa posterior se ha hecho necesario avalar este medio probatorio con otro tipo de antecedentes para obtener las indemnizaciones solicitadas. Dichos antecedentes pueden consistir en, informes psicológicos⁵⁹, informes médicos o recetas de fármacos emitidos por el profesional tratante⁶⁰.

La prueba del daño moral es trascendental en este tipo de juicios, al constituir el elemento que fundamenta la decisión del tribunal de consignar sumas de dinero para satisfacer a la víctima. Por ello, las referidas indemnizaciones sólo pueden ser entregadas en forma justificada cuando se haya demostrado que, efectivamente, se generaron los menoscabos que alega el trabajador, en la extensión que se reclama y cuyo origen radique en la actuación dolosa o culpable realizada por la entidad empleadora.

En conclusión, la existencia de perjuicios extrapatrimoniales producidos por un despido sustentado en la invocación indebida de las causales de caducidad del artículo 160, es real y efectiva y la posibilidad de obtener

⁵⁶ En entrevista personal con Pablo Sabat O, médico cirujano titulado en la Universidad de Chile. Santiago, 2 de febrero de 2004.

⁵⁷ Corte de Apelaciones de Concepción, 29 de abril de 1998, Etcheberry Robert, Rose Marie con Banco Santander (no publicado).

⁵⁸ Véase *supra* n. 20.

⁵⁹ Segundo Juzgado de Letras de Talca, 29 de marzo de 2001, en GJ, N° 277, p. 245 y ss. Sentencia confirmada por la Corte de Apelaciones de Talca y por la Corte Suprema.

⁶⁰ Primer Juzgado Civil de Valdivia, 27 de junio de 2002, González Lara, Andrés Alejandro con Compañía de Teléfonos Telefónica del Sur S.A. (no publicado). Sentencia confirmada por la Corte de Apelaciones de Valdivia y por la Corte Suprema.

⁵³ Puede tratarse de jornada parcial o completa.

⁵⁴ Estos informes de peritos pueden ser complementados con testimonios de personas que convivan periódicamente con la víctima del daño.

⁵⁵ En entrevista personal con Ximena Santa Cruz B, psicóloga titulada en la Universidad de Chile. Santiago, 27 de noviembre de 2003.

indemnizaciones por este concepto son innegables mientras se esgrima una argumentación sólida y coherente que permita acreditar, en forma plena, los detrimentos generados en la dignidad e intimidad del trabajador.

Es de esperar que en el futuro se siga avanzando en la evolución de las temáticas concernientes al daño moral por despido injustificado. Sólo con ello se dará paso a las corrientes más actualizadas e innovadoras que se han asentado en el derecho y la práctica comparada, las cuales propenden a una actividad interpretativa más abarcadora, que demanda de jueces y abogados un papel vivo y dinámico en su labor como partícipes del sistema de responsabilidad civil. Si bien por ahora la jurisprudencia es incipiente, es probable vaticinar un contencioso en este ámbito del Derecho en los próximos años.