

Santiago, cuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos RIT T-56-2022, RUC 2240401526-9, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, caratulados "*Hernández Romero Dagoberto con Municipalidad de San Bernardo*", por sentencia de veintitrés de septiembre de dos mil veintidós, se rechazó la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, durante la vigencia de la relación laboral, deducida por don Dagoberto Hernández Romero en contra de la Municipalidad de San Bernardo.

El demandante interpuso recurso de nulidad y, una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, por decisión de dieciséis de diciembre de dos mil veintidós, lo acogió, dejando sin efecto el fallo recurrido y, en su lugar, dictó sentencia de reemplazo que acogió la demanda, ordenando al municipio eliminar de sus redes sociales las publicaciones realizadas los días 5 y 7 de marzo de 2022, referidas a la denuncia de acoso laboral y sexual, y condenándolo al pago de la suma de \$20.000.000 por indemnización por daño moral.

Respecto de este pronunciamiento, la parte demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando sobre la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia.

La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones referidas al asunto de que se trata sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que la demandada recurrente solicita unificar consiste en determinar "*... la procedencia del pago de la indemnización por daño moral del funcionario público, con relación estatutaria vigente entre denunciante y órgano público denunciado*".

Reprocha que la tesis de la sentencia impugnada es contraria a lo decidido en el fallo que acompaña para su contraste, correspondiente al dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Rol N°299-2014.



Pide, en definitiva, que se acoja el arbitrio impetrado, invalidando la sentencia impugnada, dictándose la pertinente de reemplazo que declare que rechaza la demanda en la parte que le impone el pago de la indemnización por daño moral.

Tercero: Que la sentencia de la instancia dio por establecidos como hechos no controvertidos, los siguientes:

1. El demandante, don Dagoberto Hernández Romero, presta servicios para la demandada desde el 2 de enero de 2022, ingresando a la planta municipal en un cargo de confianza de la planta directiva, grado 5°, para desempeñar el cargo de Director Jurídico.
2. En marzo de 2022, la denunciada abrió un sumario administrativo en contra del denunciante, que tuvo por demostradas las siguientes circunstancias:
 - a. El 5 de marzo de 2022 se efectuó una publicación en la cuenta oficial de la Municipalidad de San Bernardo en Facebook que señala: *“En el marco de la construcción de un municipio que resguarda la dignidad de las personas y que se ha comprometido con una gestión transversal en materia de género, queremos Informar a la comunidad san bernardina lo siguiente:*
 - *El viernes 4 de marzo la alcaldía fue notificada sobre una denuncia de acoso sexual y maltrato laboral en contra del actual director jurídico del municipio. De inmediato el alcalde Christopher White Instruyó activar el protocolo definido en el Manual de Acoso Sexual y Laboral, que recientemente fue decretado por esta administración. Se inició el sumario correspondiente contra el denunciado y se designó una fiscal, quien a partir de este lunes se pronunciará respecto a las medidas administrativas necesarias para el resguardo de la denunciante.*
 - *Como municipio, nuestro apoyo está con la víctima y el resguardo de sus derechos. No permitiremos maltrato de ningún tipo en esta gestión municipal y trabajaremos incansablemente en erradicar conductas machistas y patriarcales que afecten la integridad de las mujeres.*
 - *Condenamos de manera categórica todos los tipos de violencia y mantendremos una posición estricta frente a cualquier agresor, sea quien sea”.*
 - b. El 7 de marzo de 2022 se verificó una segunda publicación en las redes sociales del municipio, en cuyo texto se lee: *“Como es de*



público conocimiento, el viernes 4 de marzo fue recepcionada una denuncia de acoso sexual y maltrato laboral en contra del actual director jurídico del municipio, frente a lo cual el alcalde Christopher White instruyó activar el protocolo definido en el Manual de Acoso Sexual y Laboral e iniciar el sumario correspondiente contra el denunciado, designando una fiscal para instruir dicho procedimiento disciplinario. Al respecto, informamos lo siguiente:

- En el marco de sus atribuciones legales, la fiscal ha determinado aplicar la medida de suspensión preventiva a la persona sumariada, la que rige a contar de este lunes 7 de marzo.

- Lo anterior no constituye un prejuizgamiento, sino que busca dar protección a la denunciante sin afectar el derecho al debido proceso del denunciado.

- Mantenemos nuestro apoyo a la víctima y reiteramos que en esta administración municipal no toleraremos maltratos. Trabajaremos junto a la comunidad funcionaria para erradicar todo tipo de situaciones que afecten la dignidad de las trabajadoras y trabajadores de esta institución”.

3. El sumario administrativo seguido contra el actor aún se encontraba abierto a la fecha de presentación de la denuncia, esto es, al 11 de mayo de 2022, debido a prórrogas acordadas por el municipio.
4. El actor presenta una carrera profesional y académica de diecinueve años.
5. La relación estatutaria que vinculaba a las partes terminó el 29 de marzo de 2022, como se desprende del Decreto Alcaldicio N°887, en el que se lee que el alcalde con esa fecha declaró vacante el cargo servido por el denunciante

Sobre la base de estas circunstancias, en lo pertinente, la sentencia recurrida acoge el arbitrio de nulidad del demandante, fundada en la causal contenida en el artículo 478 c) del Código del Trabajo, concluyendo, que aparece con nitidez que el tribunal del grado yerra al establecer que las publicaciones acreditadas en el proceso no constituyen ni siquiera indicios de vulneración de derechos fundamentales, dado que el atento examen de los hechos asentados en la causa permite concluir que la prueba aportada por el denunciante constituye, cuando menos, *“indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”* denunciada . Como se advierte de su sola lectura, las mentadas comunicaciones, si bien no individualizan con su nombre y apellido al funcionario investigado, entregan antecedentes suficientes que permiten su fácil



identificación. En consecuencia, la mera omisión del nombre del funcionario acusado en las citadas comunicaciones efectuadas en redes sociales no permite descartar que el actor probó la concurrencia de los “*indicios suficientes*” que prevé la ley, contexto en el cual ha correspondido a la Municipalidad de San Bernardo “*explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”, sin que resulten atendibles las razones en cuya virtud se entienden justificadas las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Añade que, en las anotadas condiciones, forzoso es concluir que se ha producido una afectación de los derechos fundamentales del trabajador denunciante, en particular de aquel previsto en el N°4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, con ocasión de la relación laboral que lo vinculó con la denunciada y como resultado del ejercicio de las facultades de la empleadora, pues, como consecuencia de este último, la actuación reprochada limitó el pleno ejercicio de la garantía descrita sin justificación suficiente, en forma desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial.

Luego, en su sentencia de reemplazo, señala que dado que ha resultado acreditada la vulneración de la garantía prevista en el N°4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, sólo resta determinar si procede acceder a las indemnizaciones pedidas y concluye que, en lo que concierne a la indemnización reclamada por el daño moral causado, para que se configure la responsabilidad demandada se debe acreditar la efectividad del daño cuyo resarcimiento se reclama y la existencia de un vínculo causal entre la acción vulneratoria de la Municipalidad de San Bernardo y el perjuicio producido, exigencias que concurren en el caso de autos, regulando de manera prudencial el monto de la indemnización en la suma de \$20.000.000, más reajustes, conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, entre la fecha de dictación de la presente sentencia y la de su pago efectivo, además, de intereses, a contar de la ejecutoriedad del fallo.

Cuarto: Que la parte recurrente acompañó, como sentencia de contraste, la dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Rol N°299-2014, de 23 de abril de 2015, que acoge el arbitrio de nulidad de la demandada por la causal deducida subsidiariamente y fundada en el artículo 477, con relación al artículo 489, ambos del Código del Trabajo, arguyendo que es un hecho de la causa que la trabajadora demandante no ha sido despedida y continúa trabajando, entonces, efectivamente se ha cometido el error de derecho que denuncia la recurrente, pues la legislación laboral sólo contempla la posibilidad de indemnización en caso de vulneración de garantías constitucionales producida “*con ocasión del despido*”, caso que no es el de autos. Recuerda que las



indemnizaciones consagradas por la ley laboral están expresamente regladas, de manera tal que no corresponde aplicar otras distintas a la que dicha legislación especial prevé, y que las resarcitorias del despido injustificado son la sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, contemplándose en la norma transcrita un caso específico de indemnización –además de las dos mencionadas- proveniente del daño provocado al trabajar con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales. Añade que el artículo 495 del Código del Trabajo en su N°3, al referirse que, en esta materia, el juez puede adoptar las medidas conducentes a la reparación del trabajador, excluye la indemnización por daño moral en caso de mantención de la relación laboral, pues sobre esta materia existe la expresa norma del artículo 489 del Código Laboral.

Quinto: Que, de lo expuesto, se advierte que concurre el requisito de disparidad jurisprudencial exigido en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, por lo que se debe esclarecer la procedencia de resarcir el daño moral cuando se vulnera por el empleador derechos fundamentales del trabajador durante la vigencia de la relación laboral.

Sexto: Que, de acuerdo a la actual normativa laboral, no cabe duda que el trabajador es titular de derechos laborales específicos, entre otros, la libertad sindical y la protección de la maternidad, pero también de aquellos inespecíficos, de los que gozan todas las personas, como ciudadanos, delimitados para dar cumplimiento al contrato de trabajo, pues uno de los elementos de la relación laboral es el de la subordinación; derechos fundamentales contenidos en el artículo 485 del Código del Trabajo, y que, en el evento que sean violentados, durante su vigencia o con ocasión del despido, necesitan ser tutelados a través del procedimiento de tutela laboral, que se encuentra regulado en los artículos 485 a 495 del mismo Código.

Séptimo: Que, conforme lo prescribe el inciso 1° del artículo 485 del Código de Trabajo, en lo que interesa, el procedimiento de tutela se debe utilizar para dirimir cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas que la reglan, cuando se afecta, entre otros, el derecho consagrado en el artículo 19, número 4, de la Carta Fundamental, derecho a la honra, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos durante su vigencia. La primera norma citada, no señala qué medidas deben adoptarse para restablecer el imperio del derecho, tampoco las indemnizaciones que deben regularse en favor del trabajador afectado, lo que sí ocurre en el evento que la vulneración de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido, según lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 489 del citado cuerpo legal, sin perjuicio de lo que ordena el artículo 495 del mismo Código.



Octavo: Que el artículo 495 del Código del Trabajo señala los requisitos que debe cumplir la parte resolutive de la sentencia en este procedimiento de tutela laboral e indica que, si se declara la existencia de la lesión de derechos fundamentales, se debe disponer lo siguiente: a) de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de su dictación, su cese de inmediato bajo apercibimiento de multa, la que puede repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada; b) las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión, bajo el mismo apercibimiento, incluidas las indemnizaciones que procedan; y c) las multas a que hubiere lugar de acuerdo a las normas del citado cuerpo legal. Asimismo, ordena al juez velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada, debiendo abstenerse de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales;

Noveno: Que, en consecuencia, se puede colegir que se consagró una tutela completa, pues la referida disposición comprende tres tipos de protección: inhibitoria, restitutoria y resarcitoria, en la medida que la sentencia debe hacer cesar de inmediato la o las conductas lesivas; tiene que velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada; y, por último, adoptar las medidas a que el infractor quedará obligado para reparar las consecuencias derivadas de su conducta, incluidas las indemnizaciones que procedan;

Décimo: Que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño es integral, completa, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora de derechos fundamentales, lo que determinará si comprenderá el daño moral.

En el mismo sentido, se ha dicho *“Además, existen razones de derecho general, como es el principio de reparación integral del daño. Si durante la relación laboral se ha producido un daño extrapatrimonial, debe ser indemnizado como en cualquier otra relación de derecho, salvo que se pretenda un espacio de impunidad jurídica inadmisibles con el Estado de derecho constitucionalmente vigente”* (José Luis Ugarte Cataldo, en *“Derechos Fundamentales, tutela y trabajo”*, Thomson Reuters, 2018, 1° Edición, pág. 80).

En consecuencia, entenderlo de la forma que lo alega la recurrente, significaría una infracción a un principio fundamental de la responsabilidad civil que se sustenta en la reparación integral de los daños que se les ocasionan a las víctimas. Llevaría al absurdo de impedir la reparación de los daños no



contemplados de manera particular por la ley laboral a pesar de que se satisfagan las condiciones de procedencia de la indemnización. Principio que tiene un respaldo constitucional en el artículo 19 número 1 de la Carta Fundamental, pues de qué valdría la garantía del derecho, si no pudiere ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible, a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración, mediante la respectiva indemnización. Lo argüido por la demandada llevaría a privar a todo trabajador que no haya sido despedido de toda indemnización pecuniaria, aunque haya padecido una vulneración a algún derecho fundamental que le causó daño. Bastaría, conforme este planteamiento, que el empleador cese en el acto lesivo desvaneciéndose los perjuicios ocasionados los que quedarían sin reparación. De ahí que deba concluirse que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental.

Corroborada dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica “*las indemnizaciones que procedan*”, sin distinguir. Por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla, considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. No debe olvidarse que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de protección y en una de sus manifestaciones concretas, cual es la regla *indubio pro operario*, se debe interpretar siempre la norma, al existir varias posibles, optando por aquella más favorable al trabajador. Subsiguientemente, las indemnizaciones a que se refiere la norma en comento comprenden el daño moral laboral, tanto en el caso que la tutela sea durante la ejecución del contrato como por despido atentatorio de derechos fundamentales.

Undécimo: Que, a mayor abundamiento, la materia de derecho propuesta por la recurrente constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no existen diferentes interpretaciones, puesto que la sentencia impugnada se ajustó al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte en las sentencias dictadas en los autos Rol N°28.922-2015 y 6870-2016 y sin que se aportaran nuevos antecedentes en los términos del artículo 483-A del Código del Trabajo que conduzcan a un reestudio e interpretación que permita una nueva concepción de la materia.

Duodécimo: Que, de esta manera, si bien se constata la disparidad jurisprudencial denunciada por la recurrente, en cuanto a la interpretación y aplicación dada a los preceptos referidos en el fallo impugnado y el acompañado



como medio de contraste, no constituye la hipótesis prevista por la ley para que esta Corte, por la vía del presente recurso, invalide la sentencia de nulidad y altere lo decidido, por cuanto los razonamientos que contiene para acoger la pretensión de la demandante se ajustaron a derecho, por lo que el arbitrio intentado será desestimado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada en contra de la sentencia de dieciséis de diciembre de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel.

Regístrese y devuélvase.

N°3.517-2023.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H. y señor Diego Simpertigue L. Santiago, cuatro de abril de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a cuatro de abril de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

