

Santiago, diecinueve de agosto de dos mil veinte.

Visto:

En estos autos Rit T-17-2018, Ruc 1840134431-0, del Juzgado de Letras y Garantía de Lebu, por sentencia de veinticinco de marzo de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña María Elena Celedón Bravo en contra del Servicio de Salud Arauco, condenándolo al pago de las sumas que indica por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicio, indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, lucro cesante y daño moral. Por otra parte, ordenó el cese inmediato de las conductas discriminatorias.

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

Respecto de esta última decisión, la demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se lo acoja y se dicte la 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 respecto de 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 respecto del asunto de que se trate 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 se solicita unificar dice relación con determinar *"la compatibilidad de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo en relación con el lucro cesante y daño moral, en los casos relativos a los contratos a plazo fijo, de funcionarios públicos, cuando se les haya puesto término anticipado por medio de un acto declarado vulneratorio de derechos fundamentales"*.

Tercero: Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que se dedujo en contra de aquella que hizo lugar a la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales respecto de la materia de derecho, teniendo en consideración que *"en relación al lucro cesante pretendido por la actora, éste debe ser rechazado porque tal como se dijo en el fallo de nulidad que precede, la condena al pago de cinco tipos de indemnizaciones no tiene fundamento legal, pues en casos estrictamente laborales regulados por el Código del Trabajo ellas resultan incompatibles a la luz de lo dispuesto en el artículo 176 del mismo Código. La jurisprudencia ha declarado que no son acumulables y, por ejemplo, solo tiene la alternativa el trabajador despedido a optar entre el resarcimiento del lucro cesante o la indemnización por años de servicio, en este caso, por la indemnización a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo"*, agregando que *"por la misma razón anterior, debe rechazarse también la indemnización por daño moral, toda vez que así como está concebida la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo (acogida en el fallo impugnado), contiene tanto una cualidad sancionatoria como reparadora del daño sufrido"*.

Cuarto: Que, para los efectos de fundar su pretensión, el recurrente cita, en primer término, un fallo de la Corte de Apelaciones de Valdivia, dictado en los autos Rol N° 98-2014-2018, que señaló que *"coincide con el recurrente, en*



cuanto sostiene que se ha cometido una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al no condenar a la demandada al pago del lucro cesante, que en la especie se traduce en el pago de la remuneración por el periodo de vigencia de la contrata, a la que tenía derecho la demandante desde el momento en que se procedió a renovarla el 22 de noviembre de 2016, fecha en que se le generó la expectativa legítima de mantener su ingreso, y dado que se estimó su desvinculación con vulneración de garantías constitucionales, la indemnización debe ser íntegra, pues debe dejar a la afectada en el estado previo a la vulneración”.

En segundo lugar, el demandado trae a colación una sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca dictada en los autos Rol N° 249-2014, que indicó que “en cuanto a lo referido al lucro cesante, a lo razonado por la juez de la causa es dable señalar lo sostenido por la jurisprudencia de la Corte Suprema: “Que además del razonamiento efectuado, constituye una razón de equidad acceder al pago indemnizatorio de la pérdida de la legítima utilidad por el término de contrato de plazo fijo, porque tiende a reconocer relaciones jurídicas establecidas en donde las partes concurrentes han contraído obligaciones que no pueden desconocerse utilizando la legislación laboral, pasando a llevar los principios más básicos de las obligaciones que emanan de un contrato”.

En seguida señala un fallo de esta Corte, pronunciado en los autos Rol N° 6.870-16, que precisó que “todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental. Esta aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual”.



Por último, indica una sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, pronunciada en los autos Rol N° 1.051-2018, que señaló que *"no es posible que se excluya la indemnización del daño moral, que está concebida como una reparación excepcional en los casos que se ha violentado derechos fundamentales del trabajador, cuyo sustento descansa en los principios constitucionales de la reparación integral del daño y de igualdad ante la ley que vale de igual forma tanto para un trabajador como para un ciudadano común"*, agregando que *"aun cuando el Código del Trabajo no contempla expresamente la indemnización por lucro cesante, el derecho laboral no puede estar aislado del ordenamiento jurídico en general y ha de considerarse tal reparación como la base de cualquiera acción deducida por un trabajador a que tiene derecho en el evento que su contraria no de cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que, como contraparte cumplidor, tenía derecho a exigir y percibir"*.

Quinto: Que, en consecuencia, existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, corresponde que esta Corte se pronuncie acerca de cuál de ellas es la correcta.

Sexto: Que, para los efectos de resolver, es necesario tener en consideración que la sentencia de base tuvo por establecidos los siguientes hechos que no fueron modificados por la recurrida:

1°.- La actora fue designada a contrata en grado 10 de la Escala Única de Sueldos, por Resolución N° 5766, con vigencia entre el 1 de marzo y el 31 de diciembre de 2018;

2°.- Por Resolución N° 834/86/2018, de 29 de junio de 2018, la autoridad respectiva puso término anticipado a la contrata de la demandante sin indicar algún fundamento o causal;

3°.- La actora tuvo un buen desempeño laboral conforme a última pre calificación cuatrimestral realizada por su jefatura directa, quien asignó puntuación de 7 puntos en



todos los ítems, y era reconocida como una buena funcionaria por todo el entorno del hospital de Curanilahue;

4°.- La demandante sufrió un trastorno ansioso depresivo, con tratamiento medicamentoso, producto de los hechos referidos, sin que se haya incorporado nuevamente al mercado laboral.

Teniendo en consideración la conducta fáctica referida la magistratura concluyó que a consecuencia del término anticipado de la designación a contrata de la actora, en virtud de una resolución infundada, que además se hizo efectiva sin estar tomada de razón por la Contraloría Regional de la República y sin considerar su excelente desempeño profesional, se vulneraron los derechos fundamentales consagrados en los numerales 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, el derecho a la honra y la libertad de trabajo, *"desde que nadie puede quedar sujeto a diferencias de trato en el empleo que no se basen en su capacidad e idoneidad personal"*; asimismo, y producto de la afectación de este último derecho se concluyó que el despido fue discriminatorio, y aún más, que la causa de dicha discriminación configura una de aquellas categorías sospechosas consignadas en el artículo 2 del Código del Trabajo, esto es, la opinión política de la denunciante, contraria a la sustentada por las nuevas autoridades del Servicio de Salud Arauco.

Séptimo: Que previo a entrar al análisis del fondo de la controversia, es útil tener en consideración que esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 10.972-13, 5.716-15 y 652.918-16, ha sostenido que el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito, que están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, norma



jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 del Código del Trabajo y 4 de la Ley N° 18.834, la relación entre un funcionario público y el Estado es una de tipo laboral aunque sujeta a un estatuto especial, de manera que no resulta procedente privarlo de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo -y no a un decreto de nombramiento- o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4° citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública. Desde esta perspectiva, entonces, no existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios.

Así las cosas, no cabe duda que los juzgados de letras del trabajo son competentes para conocer de las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de una contrata, toda vez que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, los habilita para tomar conocimiento de las *"cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales"* y la acción de tutela laboral, ejercida por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, una de aquellas *"cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales"*, que la referida



judicatura está llamada a resolver, conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando.

Atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que deben considerarse "inviolables en cualquier circunstancia", no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo éste un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador.

Octavo: Que, conforme lo prescribe el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, 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 el derecho consagrado en el artículo 19, número 1°, inciso primero, de la Carta Fundamental, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos durante su vigencia. También para conocer actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 de dicho código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, verificados en igual período. La primera norma citada, como se aprecia de su lectura, no señala qué medidas deben adoptarse para restablecer el imperio del derecho, tampoco las indemnizaciones que deben regularse en favor del trabajador afectado.

Por su parte, el artículo 495 del mismo estatuto, que señala los requisitos que debe cumplir la parte resolutive de la sentencia, indica que si se declara la existencia de la lesión de derechos sustantivos 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 a la magistratura 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.

En consecuencia, se debe colegir que se consagró una tutela completa, pues la referida disposición comprende tres tipos de protección: inhibitoria, restitutoria y resarcitoria, en la medida que el tribunal 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, debe adoptar las medidas a que el infractor quedará obligado para reparar las consecuencias derivadas de su conducta, incluidas las indemnizaciones que procedan.

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

Corrobora dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica "las indemnizaciones que procedan", por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. No debe olvidarse que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de protección, y una



de sus manifestaciones concretas es el principio *pro operario*, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de la magistratura de interpretar la norma según este criterio, esto es, al existir varias exegesis posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el *indubio pro operario*.

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

Décimo: Que, por otra parte, del claro tenor del artículo 489 del Código del Trabajo se observa que si un empleador con su conducta conculca uno de los derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, con ocasión del despido, el inciso tercero de la norma aludida contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el correspondiente recargo.

En esta hipótesis, si el empleador provoca en el trabajador una lesión de carácter extrapatrimonial puede resarcirse, toda vez que la indemnización especial que contempla la norma transcrita precedentemente tiene el carácter punitivo o sancionatorio, que deberá determinar el juez conforme a las circunstancias del caso. El carácter sancionatorio de esta indemnización tarifada que establece el artículo 489 y, en consecuencia, su compatibilidad con una que diga relación con el perjuicio moral ocasionado, se colige de su tenor literal en cuanto no excluye ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral, y del hecho que su monto está predeterminado en la ley y no requiere la prueba del daño efectivamente causado. De esta manera, la referida indemnización especial es compatible con una que compense el daño moral, cuya función es más bien



compensatoria del mal sufrido y su determinación, de carácter prudencial.

Undécimo: Que, esa aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino de manera basal en el artículo 1558 del referido cuerpo legal, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del mismo código, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral.

La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, por lo que la indemnización otorgada permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos discriminatorios de los que fue objeto la trabajadora, que afectaron su integridad física y síquica, permitiéndole ciertas ventajas que satisfagan su legítima aspiración de compensar el mal causado.

Duodécimo: Que similares argumentos son válidos para los efectos de sostener la procedencia de la indemnización por lucro cesante tratándose de la tutela de derechos fundamentales, así como su compatibilidad con la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

Como se sabe, la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil -dentro del Título de Los Efectos de las Obligaciones- atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre el daño emergente y el lucro cesante. Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un



efecto patrimonial favorable. Hay lucro cesante, en consecuencia, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia. En el caso específico que nos ocupa, el incumplimiento del contrato consistió en ponerle término anticipado a la contrata con vulneración de derechos fundamentales, en consecuencia, lo que generó que la demandante dejó de percibir un ingreso al cual el empleador se había obligado, por lo que procede que se le indemnice con la suma correspondiente a dicha pérdida patrimonial.

Decimotercero: Que como lo ha señalado esta Corte con anterioridad, constituye una razón de equidad acceder al pago indemnizatorio de la pérdida de la legítima utilidad por el término de contrato de plazo fijo, porque tiende a reconocer relaciones jurídicas establecidas en donde las partes concurrentes han contraído obligaciones que no pueden desconocerse utilizando la legislación laboral, pasando a llevar los principios más básicos de las obligaciones que emanan de un contrato. El derecho civil constituye un conjunto de normas básicas para la convivencia pacífica que regula las relaciones jurídicas de las personas en general, mientras que el derecho laboral, como un conjunto de normas protectoras de los derechos de los trabajadores, no puede reglamentar en su desmedro, el derecho que tienen a que les sean resarcidos sus perjuicios, distintos de los establecidos en el Código del Trabajo y que emanan de la misma relación laboral. Argüir lo contrario, significa abrir una brecha de injusticias que desconoce las obligaciones de las partes contraídas en un contrato, y consecuentemente, la estabilidad laboral, en la medida que el empleador no estaría compelido a respetar, bajo ninguna sanción, el plazo estipulado en un contrato de trabajo, en este caso una contrata.

Decimocuarto: Que, en estas condiciones, la Corte de Apelaciones de Concepción yerra al estimar que, en este caso, no procede la condena al pago de la indemnización por lucro cesante y por daño moral, de manera que debió rechazar el



recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en el sentido indicado.

Por lo reflexionado, normas legales citadas y lo prevenido en los artículos 483 A y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia promovido por la demandante, respecto de la sentencia de diez de julio de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción, y se procederá a pronunciar acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo.

Acordada con el voto en contra de la ministra señora Andrea Muñoz S., en cuanto unifica la jurisprudencia en el sentido de declarar procedente la indemnización por lucro cesante de un funcionario público a contrata, quien en esa parte se inclina por el criterio que entiende que a éste sólo le es aplicable la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del trabajo y el daño moral, si concurren los presupuestos generales que lo hacen aplicable.

Regístrese.

N° 23.096-2019.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., ministro suplente señor Jorge Zepeda A., y la abogada integrante señora Leonor Etcheberry C. No firma la Abogada Integrante señora Etcheberry, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, diecinueve de agosto de dos mil veinte.



GRXXQXGZFX



GRXXQXGZFX

En Santiago, a diecinueve de agosto de dos mil veinte, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

