

# PROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL EN LA CONTRATACIÓN LABORAL

**GABRIELA LANATA FUENZALIDA**

Profesora titular

Departamento de Derecho Laboral

Universidad de Concepción

Asumir la responsabilidad de hablar de daño moral y de su procedencia en la contratación laboral constituye todo un desafío. Primero, porque se trata de una institución cuya regulación y estudio ha sido abordada más profundamente por otras disciplinas, especialmente por el Derecho Civil. Y, segundo, porque se trata de un concepto de inconmensurable complejidad, en el que no son pocas las dudas e imprecisiones doctrinarias, de manera tal que creo que es muy fácil que se materialice en mi exposición el temor que denunció Díez-Picazo, aludiendo a la poca coherencia que su tratamiento presenta, cuestión que atribuyó no solo a la trivialización del concepto, sino a la deformación que es consecuencia de ello, contribuyendo así a la falta de claridad del concepto, lo que habitualmente acontece cuando los conceptos jurídicos complejos caen en manos de juristas desprovistos de la necesaria experiencia<sup>(1)</sup>.

Paradójicamente, y no obstante el tipo de conexiones que se desarrollan en el contrato de trabajo, ha existido reticencia a la hora de pronunciarse *a priori* por su procedencia en el marco del incumplimiento de obligaciones emanadas de una relación laboral. Y más paradójico resulta que el posible rechazo se deba a la verdadera facilidad conferida al trabajador a través del establecimiento de indemnizaciones

---

(1) DÍEZ-PICAZO, Luis. *El escándalo del daño moral*. Thomposn Civitas, Cuadernos Civitas, Editorial Aranzadi, 2008, p. 17.

tarifadas, cuestión que ha hecho pensar en la imposibilidad de agregar a los montos determinados por el legislador sumas adicionales que, por lo demás, persiguen resarcir daños que podríamos calificar como *no visibles*.

No estamos, por tanto, frente a un tema pacífico; qué va ... si ni siquiera frente a la noción misma de daño moral, ni menos aún respecto a su origen encontramos una posición unitaria.

## I. CONCEPTO DE DAÑO MORAL

Tradicionalmente se han adoptado dos visiones aparentemente antagónicas: aquella que lo entiende como el resultado de una lesión a un *derecho* extrapatrimonial frente a la que lo considera de manera más amplia como lesión a *intereses* extrapatrimoniales, tesis que emana de entender al daño como toda lesión, menoscabo o detrimento a simples intereses de la víctima<sup>(2)</sup>, entendiendo por este “todo lo que es útil, cualquier cosa, aunque no sea pecuniariamente valuable, con tal que sea un bien para el sujeto, satisfaga una necesidad, cause una felicidad y rechace un dolor”<sup>(3)</sup>. Si el interés es de naturaleza patrimonial, también lo será el daño; en caso contrario será extrapatrimonial o moral.

Sin embargo, no acaba aquí la delimitación de su concepto. Su contenido mismo ha sido fuente de importantes imprecisiones. No se tiene conciencia clara de qué es exactamente lo que pretendemos indemnizar cuando aludimos a aquel, ¿es acaso el dolor físico causado por una lesión?, ¿o lo es la pena, la angustia o aún, el insomnio?<sup>(4)</sup>.

En gran medida, los problemas en su resarcimiento emanan de la denominación de *moral* con que se ha aludido al dolor físico experimentado por una persona, que no constituye, por lo demás, la lesión en sí, sino la consecuencia de la misma y que nada tiene de moral.

Es por ello que, previo a analizar su aplicación en la contratación laboral, me he permitido la libertad de efectuar algunas delimitaciones.

Desde ya pareciera ser más conveniente referirnos a la institución como daño extrapatrimonial o no patrimonial, mas no como moral, pues esta última

---

(2) DIEZ SCHWERTER, José Luis. *El daño extrcontractual. Jurisprudencia y doctrina*. Editorial Jurídica de Chile, 1997, p. 25.

(3) UHERING, citado por SANTOS CIFUENTES, “El daño moral y la persona jurídica”, en *Derecho de daños*, varios autores, Primera Parte, Cap., XVII, p. 404, Ediciones La Rocca, 1º reimpresión, Buenos Aires, 1991.

(4) BARRIENTOS ZAMORANO, Marcelo “Del daño moral al daño extrapatrimonial: la superación del pretium doloris”. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 35 N° 1, pp. 85-106 [2008], p. 86.

expresión no hace sino limitarlo, más aún si se ha acostumbrado a hacerla sinónima del denominado *pretium doloris*, en circunstancias que este podría considerarse como una especie de perjuicio no patrimonial, pero nunca el único. Es más, asociarlo al dolor que causa una lesión física implica excluir de toda posibilidad de resarcimiento a la víctima en aquellos casos en que está inconsciente o privada de sensibilidad. Tampoco permitiría pretender o explicar la indemnización de los perjuicios provocados por atentados al honor, a la intimidad, a la honra, en fin, a la dignidad misma de la persona, cuyas consecuencias se materializan en limitaciones, sentimientos, sensaciones, diferentes al dolor.

Por otra parte, la imprecisión en relación con el concepto de daño moral ha llevado, incluso, a pretensiones desmedidas de quienes buscan el resarcimiento de todo sentir incómodo, obviando muchas veces la simple realidad de que la vida en sociedad implica, de por sí, penas y pesares que le son consustanciales. Tendemos a olvidar que no es el dolor o el sufrimiento lo que origina la obligación de indemnizar, sino la infracción a la obligación genérica de no causar daño a otro. Por lo demás, daño y dolor no son lo mismo. El daño ocasionado por otro puede causarnos dolor, entendido como sensación, pero el dolor en sí no es requisito de la esencia del daño ni la única manifestación o consecuencia de aquel. Dolor y sufrimiento, a su vez, tampoco son lo mismo, pues perfectamente puede existir este último sin el primero.

En síntesis, entonces, nos parece más apropiada la expresión daño extrapatrimonial, en la cual englobaremos el denominado daño moral, fórmula alusiva a lesiones de intereses o bienes tales como el honor, la intimidad y la privacidad, como también al dolor físico, la angustia psicológica o la pérdida de oportunidades para disfrutar de una buena vida<sup>(5)</sup>.

Díez Schwerter ha dicho que “el daño moral consiste en la lesión a los intereses extrapatrimoniales de la víctima”, y que “adoptando este criterio es perfectamente posible reparar todas las categorías o especies de perjuicios morales”<sup>(6)</sup>.

Será, entonces, en este marco que analizaremos los alcances de la obligación de indemnizar daños no patrimoniales en el Derecho del Trabajo.

---

(5) BARROS BOURIE, Enrique. *Tratado de responsabilidad extracontractual*. Editorial Jurídica de Chile, 2006, p. 231.

(6) DÍEZ SCHWERTER, José Luis. Ob cit., p. 88.

## II. LA INDEMNIZACIÓN DE LOS DAÑOS NO PATRIMONIALES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL

Para dilucidar la procedencia de la indemnización del daño no patrimonial en la contratación laboral es necesario abordar dos aspectos básicos que tienen íntima relación con la respuesta que pueda darse a la interrogante planteada.

El primero, la conciliación de la afirmación o negación con la teoría de la reparación integral del daño, y el segundo, la naturaleza misma de la relación contractual que se produce en la prestación de servicios dependientes

En relación a la primera cuestión, el argumento del derecho que le asiste a toda persona de ser reparada en integridad en los daños, que por cualquier causa le hayan sido provocados, se acostumbra a esgrimir como la llave que abre la posibilidad a la afirmación de que siempre y bajo cualquier circunstancia el daño extrapatrimonial ocasionado al contratante cumplidor le debe ser debidamente resarcido. Sin embargo, al formular tal afirmación tendemos a olvidar algunas cuestiones que son esenciales: en primer lugar, que la obligación de reparación integral del daño tiene limitantes y, la segunda, que su procedencia debe conciliarse con la imposición legislativa de tasaciones predeterminadas de ciertas indemnizaciones, cuestión de suyo común en materia laboral, aspecto sobre el que se volverá más adelante.

En relación con la segunda cuestión y aunque aparezca de una obviedad, hoy parece estar claro que el empleador que contrata la prestación de servicios de una persona, de un ser humano, bajo subordinación y dependencia no solo contrae la obligación del pago de remuneraciones, sino muchas otras cuya contrapartida implica el reconocimiento de verdaderos derechos subjetivos a sus trabajadores.

El tema incide, entonces, en el contenido obligacional del contrato de trabajo, pero debe aclararse que no todo incumplimiento, de por sí, va a hacer nacer la obligación de reparar un daño extrapatrimonial, por la sencilla razón de que no todo incumplimiento será capaz de producirlo. Pero esta afirmación no implica aceptar la contraria, esto es, que el incumplimiento de una obligación patrimonial nunca ocasionará daño moral.

Como se observa, es indispensable considerar la naturaleza misma de los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo y, especialmente, la forma en que estos deben cumplirse o ejercerse, lo que ha llevado a formular una distinción en deberes de prestación y de conducta. Ambos constituyen obligaciones esenciales del contrato de trabajo.

Los deberes de prestación son aquellos en que se encuentra implicado un determinado accionar de los sujetos de la relación laboral, esto es, como partes de un contrato, ya sea para dar o hacer algo.

Los deberes de conducta, en cambio, son aquellos en los que se involucra un comportamiento de alguna o ambas partes en su calidad de ser humano; se refieren a la rectitud, ética y moral con que debe obrar la persona a lo largo de toda la relación laboral<sup>(7)</sup>. El tratamiento de estos aspectos no ha sido efectuado de manera uniforme en la doctrina. Hay quienes se refieren a la materia como *contenido ético del contrato de trabajo*<sup>(8)</sup>, sin enfocarlo como parte de las obligaciones contractuales emanadas de un acuerdo de voluntades y, además, es visto con un carácter más bien expositivo, limitando el análisis de las consecuencias de su infracción a su tratamiento legislativo en la regulación del contrato de trabajo, pero, aunque no siempre se indique de manera expresa, su enfoque contractual resulta innegable.

En efecto, el contrato de trabajo es un contrato bilateral del que nacen derechos y obligaciones para ambas partes, los cuales no tienen el mismo origen ni tampoco la misma naturaleza. La relación jurídica que nace del acuerdo de voluntades de trabajador y empleador es mucho más rica, va mucho más allá de la obligación de prestar servicios y de pagar por ellos una contraprestación pecuniaria determinada en el contrato, originándose, por el contrario, un cúmulo complejo de derechos y obligaciones, cada uno de ellos de importancia considerable. No es habitual que las legislaciones laborales indiquen una consecuencia específica aparejada al incumplimiento de cada una de estas obligaciones, pero no cabe duda de que va envuelta en aquel la noción de incumplimiento contractual, con todas las consecuencias que ello implica, dando nacimiento no ya a una responsabilidad civil, sino a una responsabilidad que podríamos denominar laboral, para cuya resolución se hace necesario, eso sí, la aplicación de normas contenidas en la legislación propia del Derecho Civil.

La relación laboral es una relación de poderes en la cual el empleador está dotado de ciertas prerrogativas jurídicas que hacen que el trabajador esté subordinado a las decisiones que adopte en el manejo de la empresa. Es habitual que las legislaciones laborales reconozcan estas potestades, las que constituyen verdaderas prerrogativas del empleador a las que el trabajador se halla sometido, teniendo, por cierto, como límite el respeto de sus derechos fundamentales inespecíficos.

---

(7) GRISOLÍA, Julio Armando y HERREZUELO, Ricardo Diego; *Derechos y Deberes en el Contrato de Trabajo*, Buenos Aires, Editorial AbeledoPerrot, 2008, p. 7.

(8) A vía de ejemplo, THAYER, William y NOVOA, Patricio; *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile, 2010. Tomo III.

Se pueden mencionar entre ellas la potestad de mando, cuya obligación correlativa puede verse materializada en el deber de obediencia por parte del asalariado. Se trata, en términos prácticos, de una manifestación del derecho del empleador de organizar su empresa, de decidir la forma de realizar el trabajo, la que obliga contractualmente al trabajador a prestar el servicio según las instrucciones contratadas y que conlleva, por tanto, la obligación del empleador de delimitar con exactitud y precisión la labor que se espera que este realice.

Su denominación encuentra su justificación en razones históricas y en estricta consonancia con la subordinación y dependencia, y solo así debe ser entendida. Es decir, no se trata de una obediencia irrestricta, sino restringida al marco de las pautas señaladas en el respectivo contrato, el que debe ajustarse a la normativa legal. Se traduce, de esta manera, en la obligación del trabajador de acatar las órdenes e instrucciones que dé el empleador, de acuerdo a las normas que rijan la relación jurídica. Es consecuencia, como se dijo, del derecho del empleador de organizar su empresa y consecuencia directa del principio de la ajenidad que va involucrado en toda relación laboral. Esta obligación no alcanza a la ejecución de labores extrañas o adicionales a aquellas a que se obligó el dependiente, ni tampoco a órdenes que conlleven un hecho ilícito, en cuyo caso, no estará infringiendo obligación alguna al negarse a obedecer e, incluso, podría llegarse al despido indirecto por haber infringido el empleador la obligación de obrar de buena fe que le impone el contrato.

Igualmente, puede perseguirse la indemnización de los daños causados al trabajador durante la ejecución del contrato de trabajo, tema de mayor dificultad práctica, ya que implicará una ruptura en el buen ambiente laboral.

El contrato le exige al trabajador, asimismo, un verdadero deber de diligencia y colaboración. No constituye en sí una obligación como tal, sino la forma en que deben cumplirse todas y cada una de las obligaciones contraídas en el marco del contrato de trabajo. Se trata de desarrollar sus funciones con eficiencia e interés, y su cumplimiento quedará entregado a la decisión judicial. La diligencia exigida debe ser aquella que, atendidas las circunstancias particulares en que se desarrolla el trabajo así como personales del trabajador, debe ser tenida en consideración. La aceptación del deber de colaboración descansa, precisamente, en el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo y siempre atendiendo a ciertas circunstancias que así lo justifican, ya sea, por ejemplo, por requerirse con urgencia la realización de trabajo extraordinario o, incluso, la variación misma de las condiciones pactadas, como ocurre en la institución denominada *ius variandi*. Esta importante posibilidad de alteración a la ley del contrato llega a hacer legítima la facultad de ponerle término a la relación laboral por incumplimiento de obligaciones contractuales no constituidas por la infracción de un deber de prestación

determinado previamente en el mismo, sino por la oposición del trabajador al deber de colaboración.

Se agrega a lo dicho el denominado deber de fidelidad, verdadera obligación contractual que emana del carácter *intuitio personae* que reviste el contrato de trabajo en relación con el trabajador. El empleador deposita su confianza en él y, como contrapartida, está obligado a cumplir sus obligaciones de buena fe, absteniéndose de ciertas conductas dañosas para él, como divulgar secretos, aceptar retribuciones de terceros para gestiones a su favor o abocarse, para beneficio propio, al desarrollo de labores similares a aquellas para las cuales ha sido contratado por el empleador.

Ligado con este deber se encuentra el deber de lealtad, que tiende a mirarse del punto de vista de la empresa en su conjunto. Si la conducta del trabajador llega a extremos que ponen en juego ese deber de lealtad, podría constituir un incumplimiento contractual susceptible de ser sancionado. Se trata, en última instancia, de un tema de buena fe, de la actitud de lealtad entre los hombres de honor, lo cual escapa a la sola apreciación ética, constituyéndose en un indudable deber impuesto por la ley y que tiene un significado patrimonial importante, pues su fin último es proteger el interés económico del empresario.

En síntesis, la materialización de cualquiera de estos deberes que, al fin y al cabo se traducen en obligaciones contractuales concretas, pueden llevar a lesiones a la personalidad del trabajador. En efecto, la diligencia, el esmero y dedicación son calificativos todos que de por sí admiten la posibilidad de extralimitaciones por parte del empleador, lo que lleva a que, a lo menos en principio, el trabajador pueda negarse a ejecutar labores en condiciones que atenten contra su vida, su salud o impliquen una vulneración a su intimidad, a su honra o, en general, puedan constituir un atentado a su dignidad como persona, lo que se traduce en el derecho a desobedecer<sup>(9)</sup>. Sin embargo, no estamos en esta ocasión en esa posición, sino en aquella en la que el trabajador no está en condiciones de desobedecer o, simplemente, ni siquiera se alcanza a percatar de su posición hasta que ya los límites se han visto sobrepasados, afectándose alguno de los valores indicados, cuyo respeto, de la forma en que se viene diciendo, constituyen obligaciones para el empleador y, consecuentemente, derechos subjetivos para el trabajador.

En materia civil se habla, en general, de lesiones a la personalidad como

---

(9) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, vigesimoprimera edición, 2013, p. 653.

contrapartida al derecho que tiene toda persona al respeto y protección de ciertos atributos que la configuran y que se materializan, principalmente, en su honra y en su privacidad, aun cuando su fundamento último encuentra normalmente amparo constitucional en la protección genérica de la dignidad de la persona, que exige respetar una verdadera pretensión social de cada cual e implican la existencia de un deber general de no causar daño a esa dignidad de nuestros semejantes.

Ahora bien, es evidente que las relaciones que subyacen en la contratación laboral pueden proporcionar un ambiente propicio para la vulneración de esos verdaderos bienes inalienables de la persona humana, cuestión que se ve agravada porque, generalmente, serán consecuencia de la infracción a una obligación contractual del empleador.

Este vínculo contractual origina una relación de comunidad jurídico-personal que no solo traduce sus efectos en un intercambio de trabajo o servicios por remuneraciones, sino que también en el establecimiento de vínculos de orden moral y espiritual entre los sujetos de la relación laboral. Este contenido obligacional de carácter ético tiene por fundamento el hecho de que la relación que se origina en el contrato de trabajo presenta una profunda naturaleza personal, ya que en ella se concretiza una vinculación de seres humanos, circunstancia que exige la observancia cuidadosa de determinados valores.

Desde el punto de vista jurídico, el fundamento legal de los deberes ético-morales se encuentra en el principio reconocido en las legislaciones civiles, que establece que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y, por consiguiente, obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella. Entre las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación se encuentran los factores morales o éticos, en cuya virtud las partes contratantes se ven obligadas a mantener, durante toda la vigencia de la relación de trabajo, el comportamiento que aquellas les imponen, y que comprenden deberes de conducta individuales que afectan a cada sujeto según la naturaleza del contrato de que se trate, como también deberes recíprocos, tales como la lealtad y respeto mutuo, lo que implica que el trabajador, además de la obligación de prestar personalmente los servicios, debe observar ciertos deberes éticos como el deber de fidelidad o lealtad, el deber de diligencia y rendimiento y otros<sup>(10)</sup>.

Diversas son las manifestaciones de este contenido ético-jurídico del contrato

---

(10) Corte de Apelaciones de Concepción, Chile, rol 30-2009.



de trabajo y pueden catalogarse como deberes del trabajador y de empleador, los cuales constituyen obligaciones emanadas del contrato de trabajo y, por ende, explican la existencia de obligaciones correlativas para las partes. Su infracción acarrea responsabilidad de carácter contractual.

El empleador no escapa a su obligación frente a este tipo de deberes. Le asiste un deber general de protección, el que surge de la relación comunitaria a que da lugar el contrato de trabajo, este deber abarca tanto a la persona del trabajador como también a las cosas de su propiedad que introduce en la empresa por su trabajo, como ropa, herramientas, vehículos propios, etc. Desde el punto de vista ético de la relación laboral, el deber de protección se puede considerar como la contrapartida de los deberes de obediencia y fidelidad del trabajador.

El derecho a la salud y seguridad en el trabajo constituye un verdadero derecho subjetivo para el trabajador, que surge también del contrato de trabajo, es decir, el trabajador tiene un crédito respecto de su empleador, que lo habilita para exigir su cumplimiento a través del requerimiento de la adopción de medidas concretas destinadas a que el trabajo que realice lo sea en las condiciones más seguras posibles. Se configura, entonces, como un verdadero límite a los poderes y facultades de administración del empresario. Queda en evidencia, en este sentido, que se trata de un derecho de interés estrictamente privado del trabajador, en el entendido de que es su propia seguridad la que se persigue, sin que ello obste a los intereses públicos que puedan estar comprometidos.

Los derechos emanados de este deber general de protección se materializan en diversas obligaciones concretas que, como tales, constituyen derechos subjetivos al trabajador. Entre estos se encuentran la obligación general de seguridad, ya aludida, el denominado “derecho a saber” y el auxilio en casos de emergencia, por nombrar algunos.

La fuente contractual de estas verdaderas obligaciones implica que su incumplimiento por parte del empleador confiere al trabajador todas las posibilidades que conllevan las infracciones contractuales.

Pero no solo estas obligaciones del empleador responden a los deberes del trabajador. Además, le asiste la obligación de darle ocupación efectiva y adecuada, esto es, que correspondan a la labor convenida, sin que pueda impedirle al trabajador prestar sus servicios. Si el empleador se negare a dar esta ocupación o esta no correspondiere a la convenida en el contrato, el trabajador tiene derecho a reclamar por tal actitud, ya que una de las partes está impidiendo que la otra cumpla con su prestación. Pero, además, tiene derecho a recibir una suma similar al salario que le hubiese correspondido si el empleador le hubiere significado el cumplimiento íntegro y oportuno de la obligación del empleador.

Jurídicamente, este pago que debe hacer el empleador al trabajador corresponde a una indemnización reparatoria del perjuicio causado al no permitirle obtener la remuneración pactada. Pero con ello mal podríamos entender que necesariamente puede verse resarcido de todo el daño que tal situación le ha provocado. Recordemos que el trabajador a través de su prestación satisface una necesidad básica. Su tarea adquiere un sentido objetivo que es la producción de un bien o servicio, pero también un sentido subjetivo que se refiere a su propia realización. Este último aspecto es de fundamental importancia para el ser humano. Su incumplimiento ha sido la base del desarrollo de la doctrina del acoso laboral o *mobbing*.

Como es de fácil constatación, en el incumplimiento de estos deberes por parte del empleador no solo se podrá ocasionar un daño patrimonial al trabajador pues, qué duda cabe, afecta además los derechos inherentes a su propia personalidad.

Retomando la idea con que di inicio a esta exposición, resulta llamativa o paradójica la existencia de tantas dificultades a la hora de admitir el resarcimiento de los daños extrapatrimoniales en la órbita contractual laboral, en circunstancias que normalmente en materia contractual civil los daños que se ocasionarán serán principalmente materiales o patrimoniales y solo por excepción morales. Por el contrario, en el campo contractual laboral, dadas las especificidades de las relaciones que se originan, lamentablemente, el daño moral puede no resultar tan excepcional. Es más, en alguna época pareciera haberse pensado que ello constituía una consecuencia casi natural de la posición en que se ubica el empleador respecto del trabajador, en particular, como resultado del elemento tipificante de la misma materializado en la subordinación y dependencia como factor básico de imputación del Derecho del Trabajo.

En síntesis, lo que se acepta de manera más general es la lesión patrimonial fruto del incumplimiento de algunas de las obligaciones de los deberes de prestación y que pueden acontecer durante el desarrollo o, aun, al término mismo de la relación laboral. Ciertamente es que también es factible que ese mismo incumplimiento patrimonial provoque una lesión extrapatrimonial, pero de manera más bien indirecta, lo que no implica necesariamente una conducta agravada de parte del empleador.

El problema radica, más bien, en aquellas situaciones en que se produce un daño o perjuicio no patrimonial producto de la lesión de un interés o de un derecho que tampoco lo es, cuestión muy factible en el desarrollo de la relación laboral,

(aspectos que ya pueden haber sido tratados en las conferencias precedentes), y que incide especialmente en lo que dice relación con los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador.

La doctrina se ha explayado en exponer las dificultades que su aceptación presenta, cuestión que bajo ninguna circunstancia puede llevarnos a pensar que se trataría, simplemente, de un daño no resarcible, pero que también exige una preocupación específica de su configuración en la contratación laboral, pues implica que la víctima, que normalmente será un trabajador, conozca con exactitud qué daños pueden serle resarcidos, bajo qué condiciones y cómo perseguir ese resarcimiento. Pero no solo ello, sino también marca una verdadera pauta a la conducta que se espera del causante del daño, es decir, para poder exigirle la prevención razonable de las consecuencias de sus actos.

No ha producido mayor reticencia la procedencia de la indemnización del daño moral en aquellos casos en que se le ha provocado dolor corporal, angustia o congoja psicológica por causa del desarrollo de un trabajo y más específicamente como resultado de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional: el llamado *pretium doloris*, que es al que comúnmente se ha aludido como daño moral, en circunstancias que allí no se está exactamente en presencia de un daño moral, aun cuando no se trata tampoco de un perjuicio patrimonial. En estricto rigor, los daños morales son aquellos que provienen de las lesiones a bienes de la personalidad, es decir, al fuero interno, a la dignidad misma de la persona<sup>(11)</sup>.

Pero sea como sea que se le llame, lo cierto es que, en general, se está haciendo referencia a todo daño que no es material y su principal dificultad es que, al no tratarse de bienes materiales, toda estimación pecuniaria que se haga para su resarcimiento genera sospechas de arbitrariedad. Ello explica que históricamente se haya considerado, incluso, repugnante la idea de poner al mismo nivel la indemnización de los perjuicios materiales sobre aquellos que afectan intereses que pueden ser considerados de naturaleza superior, que no están en el mercado y, por ende, carecen de valor pecuniario.

Llama la atención, sin embargo, que esta realidad haya sido superada en cierta forma, en general, tratándose de contratos de naturaleza patrimonial, y tanta reticencia haya tenido su aceptación en la contratación laboral.

---

(11) BARROS BOURIE, Enrique. Ob. cit. p. 230.

Y me permito leer una cita de un autor chileno: “Si se llega a concluir que es imposible obtener reparaciones compensatorias, tendríamos que entender que el sistema chileno de reparación de daños es de los más absurdos, ya que habría un solo contrato, cuyo incumplimiento por alguna de las partes al terminarlo sin justificación, no genera un deber de reparación integral, a diferencia de todos los demás de derecho común y aún de índole puramente patrimonial. En efecto, en estos, el principio de reparación integral solo sufre limitaciones dispuestas por el contenido del contrato, (...) pero no ocurriría otro tanto en materia de contrato de trabajo, aunque se trate de una relación jurídica referida más estrechamente a la persona y a su derecho a trabajar. Sería entonces más grave, a efectos reparatorios, incumplir una compraventa o una hipoteca, que un contrato de trabajo, generándose así un sistema a todas luces absurdo y de difícil justificación constitucional”<sup>(12)</sup>.

### **III. LAS DIFICULTADES PARA ACEPTAR LA INDEMNIZACIÓN DE LOS DAÑOS EXTRAPATRIMONIALES PRODUCIDOS EN EL MARCO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL**

Como ya se ha indicado, los reparos parecen centrarse en la existencia de indemnizaciones tarifadas, las que habitualmente están establecidas para aquellos casos de despidos indebidos o injustificados. Sin embargo, los daños extrapatrimoniales al trabajador pueden ocasionarse en diversos estados de la relación laboral y por diversas causas.

Si bien no son muchas las causas judiciales en las cuales se persigue el resarcimiento por este tipo de daños estando vigente la relación laboral, en aquellas en que ello así ha sido no se ha visto mayor obstáculo para imponer la indemnización por daño moral demandada.

Los problemas se han presentado al término del contrato. No se quiere significar con ello que las infracciones lesivas de intereses no patrimoniales no existan en el desarrollo de la relación laboral, por el contrario, lo que parece ocurrir es que en nuestras realidades aún no existen las suficientes garantías para que el trabajador busque el resarcimiento de sus perjuicios sin temor a perder su puesto de trabajo.

Pero volvamos a la situación de la terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo se celebra para durar; lo natural sería que concluyera cuando el trabajador se acoja a jubilación, pero pueden acontecer ciertas circunstancias que provoquen su conclusión antes de ello. En nuestros países en realidad el

---

(12) DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón. “El daño ocasionado al trabajador por un despido declarado ilegal”. En *Cuadernos de Extensión Jurídica* Nº 1, año 1999, Universidad de Los Andes, Santiago, Chile. p. 19-33.

empleador siempre puede adoptar la decisión de poner término al contrato, aunque deba invocar algún motivo o causal legal para ello. Es habitual que las legislaciones establezcan la obligatoriedad del pago de ciertas cantidades de dinero que denominan indemnización para el caso en que la causal invocada, a la postre, no resulte acreditada. La naturaleza jurídica de esta indemnización no es un tema pacífico y es un punto de no poca importancia, pues su determinación tiene relación directa con la posición que se pueda adoptar en orden a la procedencia adicional, por cierto, del resarcimiento de los daños no patrimoniales que pueda haber experimentado el trabajador. En otras palabras, la pregunta que nos hacemos es si una indemnización de esa naturaleza puede incluir el daño extrapatrimonial causado, eventualmente, por el acto del despido, circunstancia esta última que es la que hace nacer la posibilidad de la acreencia de la indemnización tarifada. La respuesta pasa por determinar previamente ¿qué es lo que indemniza la denominada indemnización por años de servicios? E incluso ¿es realmente una indemnización?

La doctrina, a través de los años, ha tratado de determinar su naturaleza jurídica procurando diversas explicaciones: para algunos se trata, simplemente, de un pago de remuneraciones diferidas, concepto propio de aquellos sistemas en que se estructura bajo la forma de una indemnización a todo evento; para otros es un premio a la antigüedad<sup>(13)</sup>, a la fidelidad del trabajador, lo que se condice con la existencia de periodos de habilitación para la procedencia de la prestación; hay quienes piensan que se trata de una verdadera participación en el crecimiento de la empresa, esto es, el reconocimiento al aporte que ha efectuado el trabajador, explicación que no da respuesta a aquellos casos en que es procedente su pago con verdadera independencia al mayor o menor éxito económico de la empresa<sup>(14)</sup>. No han faltado quienes la han considerado como una prestación que forma parte de la protección social conferida por la seguridad social, posición que parece confundir lo que constituye el seguro social de desempleo con la indemnización que una parte debe pagar a la otra con motivo de haber puesto término indebidamente o sin causa al contrato que los unía. Y, más aún, hay quienes derechamente la califican como una sanción al empleador incumplidor.

---

(13) En este sentido, ROJAS MIÑO, Irene. “La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno”. En *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* N° 41 Valparaíso dic. 2013, p. 115. Asimismo, GRISOLÍA, Julio Armando. En *Régimen Indemnizatorio del Contrato de Trabajo. Distintas formas de extinción*. Tercera Edición, Rosario, Argentina, 2005, p. 258.

(14) ROMÁN DÍAZ, Fernando. *La indemnización por años de servicios. Algunas reflexiones en torno a este verdadero dilema*. Ponencia presentada en las Terceras Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebradas entre los días 9 y 11 de diciembre de 1984, en Valparaíso, Chile. Disponible en <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/126/117> Consultado en 10 de mayo de 2015.

Explicaciones pueden haber muchas, pero nos inclinaremos por una: cierto es que el empleador no se compromete a mantener al trabajador hasta su jubilación, pero, estando basada esta relación contractual en un principio de continuidad, si este decide ponerle término de manera anticipada, sin que se haya configurado una causal legal para ello, debe pagar la indemnización normalmente tarifada que determina el legislador, la que no hace sino resarcir los posibles perjuicios que pueda sufrir el trabajador por los daños que le provoca la terminación anticipada de una relación contractual de la cual no es culpable<sup>(15)</sup>.

Debe tenerse presente que, normalmente o por lo general, frente a un despido injustificado el trabajador goza de la posibilidad legal de ser reincorporado a su puesto de trabajo o de ser indemnizado en el caso de no desear la reincorporación.

Si analizamos el tema del punto de vista de la teoría contractual, podemos afirmar que ha sido la ley la que ha impuesto a los cocontratantes ciertas obligaciones que pasan a generar el respectivo derecho subjetivo correlativo. En concreto, han sido los sistemas legislativos laborales los que han contemplado el derecho del trabajador de mantenerse en su empleo y, por ende, la obligación del empleador de no ponerle término al contrato, salvo en aquellos casos que la propia ley prevé. Ahora bien, cuando uno de los contratantes incumple una obligación, el otro contratante puede pedir, a su arbitrio, el cumplimiento forzado de la obligación, la resolución del contrato y, en ambos casos, la indemnización de perjuicios.

Como vemos, tratándose de la situación especial del contrato de trabajo, habiendo quedado acreditado que el trabajador fue despedido sin justa causa y, por ende, el empleador ha infringido su obligación legal de permanencia de la relación laboral, el trabajador, como contratante cumplidor, tiene derecho a la opción indicada. Ello lleva a concluir que la correctamente llamada indemnización pagadera por causa del despido injustificado es, precisamente y ni más ni menos que eso: una indemnización que intenta resarcir los daños que se le provocan por el incumplimiento en que ha incurrido. La pregunta que queda aún sin respuesta es qué daños son esos.

Debe recordarse que nuestros sistemas de regulación laboral no contienen una teoría general de responsabilidad, resultando aplicables las normas contenidas en la normativa civil en lo no modificado por el Derecho Laboral, sin que ello signifique, eso sí, la duplicidad de indemnizaciones, es decir, pretender que un mismo daño sea indemnizado dos veces.

---

(15) Ya desde antaño el insigne tratadista Mario de la Cueva, sostenía que las normas que establecen indemnizaciones frente al despido buscan evitar “los daños que sufren los obreros al quedar separados de sus empleos”. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, 1967, p. 848.

En el marco civil tradicionalmente el daño se divide en patrimonial y extrapatrimonial; el primero, a su vez, se acostumbra a subclasificarlo en daño emergente y lucro cesante. Quien provoca el daño, cumpliéndose los requisitos generales de la responsabilidad contractual, debe indemnizarlos.

Por otra parte, la obligación de resarcimiento o reparación del daño puede cumplirse de diferentes maneras: específica o *in natura*, que implica el cumplimiento mismo de la obligación (o su cumplimiento forzado) o por equivalencia, que se traduce concretamente en el pago de una indemnización, que procederá en aquellos casos en que no es factible la forma de reparación anterior, sea por tratarse de daños que son materialmente irreparables, como ocurre en el caso de los daños no patrimoniales, sea porque se opone a ello un impedimento legal<sup>(16)</sup> o porque ha sido el propio legislador quien ha conferido un derecho a opción a la víctima entre el cumplimiento *in natura* y el cumplimiento por equivalencia.

En todo caso, el principio básico en la materia es la reparación integral del daño, es decir, de no poder cumplirse la obligación *in natura* procede la indemnización de todo el daño causado.

Recordemos que, tratándose de un despido calificado de improcedente, algunas legislaciones contemplan la reincorporación del trabajador a sus funciones, procediendo el pago de sumas equivalentes a sus remuneraciones correspondientes al periodo en que estuvo separado indebidamente de ellas. En caso de optar por no ser reincorporado, la legislación suele considerar el pago de una indemnización cuyo monto predetermina, normalmente, considerando las últimas remuneraciones percibidas y la antigüedad del trabajador en la empresa.

Ahora bien, es factible entender a la indemnización por despido regulada y tasada en la legislación laboral como una forma de indemnización por equivalencia, pues no hace sino sustituir el reintegro del trabajador a sus funciones. Se trata, entonces, de una forma de indemnización del daño material causado por un incumplimiento contractual de un contratante a otro.

Según lo indicado, no parece poder entenderse comprendido en las sumas predeterminadas por el legislador el resarcimiento del eventual daño extrapatrimonial que se pueda haber ocasionado al trabajador no con el acto del despido en sí, sino con ciertas circunstancias que pueden haberlo rodeado y que le han producido precisamente un daño no material al trabajador.

---

(16) TAPIA SUÁREZ, Orlando; *De la responsabilidad civil en general y de la responsabilidad delictual entre los contratantes*, 2º ed. Santiago, Editorial LexisNexis, 2006, p. 274.



Debe dejarse en claro, eso sí, que no todo despido declarado improcedente o fuera del marco legal implicará necesariamente lesiones no patrimoniales al trabajador; es decir, no todo despido, por muy arbitrario que sea conllevará como consecuencia necesaria lesiones a la personalidad del trabajador, por lo que, aun cuando sea declarado injustificado el despido, los daños pueden quedar suficientemente resarcidos con el pago de las indemnizaciones tasadas o predeterminadas por el legislador.

Para que se produzca la obligación de resarcir los daños no patrimoniales al trabajador (porque, insisto, estoy de acuerdo en que estos siempre deben ser resarcidos; la pregunta es si lo son suficiente y únicamente con las indemnizaciones tarifadas que contempla el legislador) debe haberse producido una lesión a su personalidad misma, expresión que alude a los aspectos más íntimos, más estrechamente vinculados a su esfera personal más íntima y que en términos prácticos se pueden materializar en los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, los que, como ya se adelantó, están más expuestos a verse vulnerados en la relación laboral que en otras relaciones contractuales.

Destacan en este sentido el derecho a la privacidad y, especialmente tratándose del término del contrato de trabajo, de la honra del trabajador los que pueden ser descompuestos en diversos intereses protegidos, cuya lesión puede derivar en verdaderos ilícitos civiles determinados en el marco de la lógica normativa del Derecho Privado. Sin embargo, la orientación constitucional que ampara estos derechos presenta un matiz diferente, al determinar más que la idea de no causar daño a un semejante, la de establecer el sustento mismo de la vida en sociedad.

Pero el análisis no termina aquí. Frente a estas dos orientaciones, la del Derecho Privado y la del Derecho Constitucional, se presenta la del Derecho Laboral, disciplina nacida precisamente para el amparo del ser humano que se ve en la necesidad de entregar su esfuerzo vital en el desarrollo de la actividad empresarial de un tercero, el que, por lo demás, es incapaz de asumirla sin la cooperación de aquel. La exigencia de subordinación y dependencia como factor de imputación de la normativa laboral ha generado un ambiente propicio para la vulneración o lesión de estos intereses no patrimoniales, incluso muchas veces sin clara conciencia en los involucrados de la realidad de lo que está aconteciendo. En otras palabras, se trata de una disciplina que, habiendo nacido para la protección de la parte más débil, puede llegar a generar oportunidades o instancias que lleven a abusos que, por mucho tiempo, parecen haberse considerado como parte necesaria o justificada de las relaciones contractuales laborales. Tuvo que desarrollarse toda una verdadera doctrina tendiente a hacer presente que el trabajador no por ingresar a prestar servicios en una organización empresarial deja de ser persona o, lo



que es lo mismo, que goza de todos y cada uno de los atributos de la personalidad del ser humano y que el respeto de sus derechos fundamentales inespecíficos constituyen el límite inamovible al poder de mando del empleador. Ello le confiere un prisma especial a nuestra disciplina: el respeto de los intereses que emanan de los derechos reconocidos a toda persona por las normas constitucionales no se traducen solo en el resarcimiento de los daños que un contratante ocasione a otro, sino que reviste mayor gravedad aun, porque ha sido el propio ordenamiento jurídico el que ha propiciado la posibilidad de vulneración de esos derechos reconocidos constitucionalmente, en circunstancias que lo querido es precisamente una mejor protección que la que pudiera haberle proporcionado la normativa propia del Derecho Civil. El Derecho del Trabajo no puede conformarse con el solo resarcimiento de los daños causados, sino que debe generar las fórmulas para evitar que lleguen siquiera a producirse.

Así entonces, y si partimos de las premisas indicadas, ninguna norma laboral puede llegar a interpretarse como una verdadera licencia conferida al empleador para provocar daño al trabajador, conclusión a la que podría llegarse de entender que en la indemnización tasada por el legislador se comprenden, además de los perjuicios patrimoniales, el daño moral que se le pueda ocasionar. Sería como aceptar que el legislador hubiera contemplado una excepción a la prohibición de condonación del dolo futuro.

Retomando, el daño extrapatrimonial se va producir, normalmente, cuando se afecta algún derecho fundamental inespecífico del trabajador, y aceptar que las indemnizaciones tarifadas constituyen una sanción a ello implicaría sostener que la lesión a los derechos fundamentales de una persona tiene menor valor en cuanto menor sea su remuneración, referencia utilizada por el legislador para la determinación de su monto.

Por otra parte, la responsabilidad contractual implica siempre la violación de una obligación preestablecida; busca, entonces, sancionar un incumplimiento<sup>(17)</sup>, pero ese incumplimiento se sanciona a través de la indemnización de los daños y perjuicios que se impone al infractor<sup>(18)</sup>. En materia laboral, la infracción resulta

---

(17) TAPIA SUÁREZ, Orlando; De la Responsabilidad Civil en General y de la responsabilidad delictual entre los contratantes, 2º ed. Santiago, Editorial LexisNexis, 2006, p. 443.

(18) En este mismo sentido, Pablo Rodríguez, para quien, cuando dos sujetos están ligados por un contrato existe una conducta “programada”; si no se realiza, su consecuencia es que deberá compensar a la persona afectada en sus bienes o intereses, es decir, se genera una conducta de reemplazo destinada a substituir el incumplimiento contractual, que tiende a restaurar el orden “programado” por la ley o el contrato de manera que logren, por medio equivalente, los mismos objetivos expresados en el respectivo instrumento. “De allí que hayamos definido la sanción como el efecto que se sigue del incumplimiento y que consiste en la realización por medios coercitivos, de una conducta de reemplazo que tiene por

más grave aún. No debemos olvidar que lo que aquí ha ocurrido es una seria infracción a las obligaciones que emanan de una relación jurídica entre dos partes, con todas las particularidades que le confiere el hecho de que una de ellas está en una situación más débil que la otra. Ello lleva a que las obligaciones del que está en mejor posición no sean solamente de carácter pecuniario, sino que presenten una innegable trascendencia aquellas de hacer e, incluso, de no hacer, que subyacen en el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. Si se ha producido un despido abusivo, sin duda una o más de esas obligaciones se ha visto infringida. En otras palabras, nos encontramos ante un contratante incumplidor. En esta situación, la ley le ha conferido al cumplidor ciertos derechos frente a aquel, es decir, frente a la lesión de su crédito.

El primero de ellos es la ejecución forzosa, que parece imposible de tener aplicación en este caso, pues podría obligarse al empleador a no continuar con su conducta abusiva, pero la lesión ya se produjo, por mucho que se pueda lograr aminorar sus efectos; es decir, no se puede volver atrás.

Otra posibilidad en la que se puede pensar es en la resolución del contrato, la que también resulta improcedente, pues la situación en estudio consiste precisamente en la existencia de un despido en las condiciones ya analizadas. Nos queda, entonces, la indemnización de perjuicios, y así acostumbramos a calificar toda suma de dinero que se pague en estas circunstancias, ya sea que la determinen las partes, el juez o la fije el legislador.

Pero estas sumas a pagar no persiguen todas el mismo objetivo, aun cuando en nuestro sistema se acostumbra a diferenciar solamente en indemnización compensatoria y moratoria. La que nos interesa es la primera, esto es, aquella cuyo objetivo es precisamente compensar al acreedor los perjuicios que ha experimentado como consecuencia del incumplimiento total o parcial de la obligación, siendo ello imputable al deudor. Según las posiciones que parecen imperar en nuestro país, lo que ocurre en la indemnización compensatoria es que la obligación subsiste, pero varía de objeto, es decir, la prestación a la que el deudor se había comprometido es sustituida por la indemnización de perjuicios<sup>(19)</sup>. Pero pareciera que en realidad no se trata aquí de la subsistencia de ninguna obligación, sino

---

objeto restaurar el orden social quebrantado". La responsabilidad es, en sentido amplio, una sanción, puesto que sustituye por medio de la fuerza la conducta que se quebrantó y que debía desplegarse por mandato legal o contractual. Por lo mismo, es un medio alternativo para la consecución de los objetivos que se procuraba legítimamente obtener, esto es, la satisfacción de los intereses que era lícito alcanzar. Concluye que están representados por la prestación y que el acreedor, por lo mismo, no puede aspirar a recuperar por esta vía otros beneficios que no sean estos. En RODRÍGUEZ GREZ, Pablo; *Responsabilidad Contractual*. Editorial Jurídica de Chile, 2003, pp. 328-329.

(19) TAPIA SUÁREZ, O. Ob. cit. p. 112.

del nacimiento de una nueva<sup>(20)</sup>, es decir, esta forma de cumplimiento, si bien implica no cumplir la obligación en naturaleza, persigue satisfacer más bien el interés de prestación del acreedor y no tiene una finalidad resarcitoria como sí la tiene la indemnización. En otras palabras, si bien pudieran confundirse en cuanto a su materialización, en el cumplimiento por equivalencia no se está, en realidad, indemnizando el daño, sino satisfaciendo el derecho subjetivo que el contratante tuvo en vista al contratar.

Pero sea como sea que le llamemos o la teoría que sigamos, lo que queda claramente establecido es que en este tipo de pago a que se obliga al deudor no es el daño moral el que se está indemnizando.

Volviendo a lo nuestro, específicamente a la situación del despido abusivo, debemos tener en consideración que se está frente a una decisión que el empleador adopta estando de mala fe y ocultando las verdaderas motivaciones del mismo, con el fin de eludir el pago de las indemnizaciones.

## CONCLUSIÓN

Entender que en la indemnización tarifada se incluye la indemnización al daño moral ocasionado al trabajador implicaría aceptar que el legislador haya instaurado una importante excepción tratándose del contrato de trabajo, al legitimar que, en este caso, el contratante afectado no goce del derecho de ver indemnizado todo daño por parte de su cocontratante incumplidor.

El sistema de regulación tarifada establecido por el legislador nunca podrá ser entendido ni aplicado como un sistema que perjudique al trabajador frente a la situación de cualquier otro contratante, por el contrario, se trata de facilitarle las cosas evitándole la carga que le significaría tener que probar determinados presupuestos que las fundamentarían, pero nunca establecer una excepción al principio legal y constitucional de reparación integral del daño.

---

(20) LLAMAS POMBO, Eugenio. *Cumplimiento por equivalente y resarcimiento del daño al acreedor*. Editorial Trivium, Madrid, 1999, p. 270.

## BIBLIOGRAFÍA

BARRIENTOS ZAMORANO, Marcelo “Del daño moral al daño extrapatrimonial: la superación del *pretium doloris*”. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 35 N° 1, pp. 85-106 [2008]

BARROS BOURIE, Enrique. *Tratado de responsabilidad extracontractual*. Editorial Jurídica de Chile, 2006.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa México, 1967.

DÍEZ SCHWERTER, José Luis. *El daño extrcontractual. Jurisprudencia y doctrina*. Editorial Jurídica de Chile, 1997.

DÍEZ-PICAZO, Luis. *El escándalo del daño moral*. Thompson Civitas, Cuadernos Civitas, Editorial Aranzadi, 2008.

DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón. “El daño ocasionado al trabajador por un despido declarado ilegal”. En *Cuadernos de Extensión Jurídica* N° 1, año 1999, Universidad de Los Andes, Santiago, Chile.

GRISOLÍA, Julio Armando y HERREZUELO, Ricardo Diego; *Derechos y Deberes en el Contrato de Trabajo*, Buenos Aires, Editorial AbeledoPerrot, 2008.

GRISOLÍA, Julio Armando. En *Régimen Indemnizatorio del Contrato de Trabajo. Distintas formas de extinción*. Tercera Edición, Rosario, Argentina, 2005.

LLAMAS POMBO, Eugenio. *Cumplimiento por equivalente y resarcimiento del daño al acreedor*. Editorial Trivium, Madrid, 1999.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, vigesimoprimera edición, 2013.

RODRÍGUEZ GREZ, Pablo; *Responsabilidad Contractual*. Editorial Jurídica de Chile, 2003.

ROJAS MIÑO, Irene. “La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno”. En *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* N° 41 Valparaíso dic. 2013.

ROMÁN DÍAZ, Fernando. *La indemnización por años de servicios. Algunas reflexiones en torno a este verdadero dilema*. Ponencia presentada en las Terceras Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebradas entre los días 9 y 11 de diciembre de 1984, en Valparaíso, Chile. Disponible en <<http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/126/117>>.

TAPIA SUÁREZ, Orlando; *De la responsabilidad civil en general y de la responsabilidad delictual entre los contratantes*, 2° ed. Santiago, Editorial LexisNexis, 2006.

THAYER, William y NOVOA, Patricio; *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile, 2010. Tomo III.

UHERING, citado por SANTOS CIFUENTES, “El daño moral y la persona jurídica”, en *Derecho de daños*, varios autores, Primera Parte, Cap., XVII, p. 404, Ediciones La Rocca, 1º reimpresión, Buenos Aires, 1991.