



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

**ANALISIS JURISPRUDENCIAL DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES EN RELACION AL PROCEDIMIENTO DE
TUTELA LABORAL**

JOSÉ IGNACIO GODOY GÓMEZ
IGNACIO ANDRES ROSALES SANCHEZ

Memoria presentada a la Escuela de Derecho de la Universidad Finis Terrae,
para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Profesor Guía: Denise Lara Castro

Santiago, Chile
2016

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CAPITULO I: DERECHOS FUNDAMENTALES	6
I. Derechos fundamentales:.....	6
a) Concepto formal de derecho fundamental:	6
b) Concepto material de derecho fundamental.....	7
c) Concepto procedimental de derecho fundamental	7
Documentos históricos que han servido de baso para capitular los derechos fundamentales.	8
a) Carta Magna de 1215.....	8
b) Declaración de independencia de los E.E.U.U de 1776	8
c) Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.	9
d) Declaración de los derechos del pueblo y del trabajador explotado.....	9
e) Encíclica Rerum Novarum.	9
II. Constitucionalización de estos derechos y el derecho del trabajo:	10
a) Nociones generales	10
b) Eficacia horizontal de los derechos fundamentales.....	11
c) La del efecto mediato o indirecto:.....	12
d) La del efecto inmediato o directo:.....	12
III. Concepto nacional de los derechos fundamentales.	13
IV. Derechos fundamentales, la relación laboral y sus constantes conflictos..	13
V. Derechos fundamentales presentes en el Código del Trabajo.....	15
VI. Momento de protección de los derechos.....	17
VII. Protección al término de la relación laboral.....	18
VIII. Derechos fundamentales y tutela judicial efectiva	19
Tratados internacionales de Derechos Humanos, incorporados al ordenamiento interno por mandato expreso de la Constitución:	20
3. CAPITULO II: PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.	25
I. El nuevo procedimiento de tutela de los derechos fundamentales:	25
II. Principios formativos del procedimiento:	27

a) Bilateralidad de la audiencia:.....	28
b) Oralidad:	28
c) Celeridad:.....	29
d) Inmediación:	29
e) Concentración:.....	30
f) Impulso procesal de oficio:.....	31
g) Buena fe procesal:.....	31
h) Gratuidad:.....	31
i) Publicidad:	32
III. La prueba en el procedimiento:	33
a) Qué tipo de alivianación o reducción probatoria es la que se establece en la norma: 34	
b) Acceso a la reducción probatoria para el trabajador:	35
c) Escenario en que el empleador afectado por la reducción probatoria del nuevo precepto legal:	36
IV. Sentencia en el procedimiento de tutela:.....	36
4. CAPÍTULO III: ANALISIS JURISPRUDENCIAL	38
FICHA N° 1	40
5. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL Y CONCLUSIONES.....	73
6. Bibliografía básica	77

1. INTRODUCCIÓN.

A lo largo de la historia del hombre y con el uso de sus facultades y necesidades para sobrevivir, este ha ocupado los recursos naturales puestos a su disposición y a causa de esto el hombre se tuvo que organizar poniendo énfasis en el trabajo y el capital.

Teniendo lo anterior en cuenta y la constante evolución del sistema, siempre ha existido una pugna entre empleador y trabajador, donde aún hoy en día se han podido verificar que existen abusos por la parte empleadora.

Si bien la historia y los grandes procesos humanos-sociales han modificado el escenario de las relaciones laborales, debemos indicar que son las leyes específicas las que nos han dado las pautas a seguir en relación a los conflictos suscitados.

Es así como la ley 20.087 y sus posteriores modificaciones nos vienen a instaurar un procedimiento oral, mucho más rápido y menos complejo en relación a su antiguo procedimiento. Teniendo como características un impulso procesal de oficio, celeridad, gratuidad, bilateralidad de la audiencia, entre otros. Es dentro de esta ley, que se hace referencia a un procedimiento especial el cual nos da como pauta la vulneración de derechos fundamentales considerados por la sociedad como tal.

Así nace el procedimiento de tutela laboral, procedimiento el cual busca una mayor protección de los trabajadores en miras de que se les vulnere alguno de sus derechos fundamentales dentro de la relación laboral, señalados

primeramente de forma taxativa en el artículo 485. Pero ha sido la propia jurisprudencia la cual ha señalado que este acápite de derechos no es una enumeración taxativa, si no es más bien ejemplificadora de las normas señaladas en nuestra constitución en su artículo 19.

Es a raíz de esto último es que concentraremos nuestro estudio en la institución de la tutela laboral, procedimiento especial que fue instaurado por la Ley 20.087 para regular la protección de derechos fundamentales.

Van poco menos de 10 años desde que entró en vigencia este procedimiento y es por lo mismo que abocaremos nuestro estudio en verificar si ha existido algún tipo de evolución en la forma de hacer efectivo este procedimiento. Ver también si nuestros sentenciadores han interpretado de distintas formas el texto legal o si en el momento de sentencias un asunto controvertido han tenido dificultades para hacer valer dicho procedimiento.

También buscaremos dilucidar si en este nuevo procedimiento realmente se ha conseguido un equilibrio entre las partes de la relación laboral en cuanto a las diferencias históricas que siempre ha tenido dicha relación. Lo anterior explicado en que el procedimiento ya nombrado, tiene una herramienta nueva dentro de nuestro ordenamiento jurídico que es la “Prueba Indiciaria”, la cual a priori estaría dejando en desmedro al empleador en cuanto la parte denunciante solo necesitaría lo que se ha llamado como indicios suficientes para poder hacer plena prueba en juicio. En términos simple los indicios suficientes vienen a ser hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales.¹

¹ Martínez Rocamora, Luis, Decisiones empresariales y principio de igualdad (1ª edición, Barcelona, Cedecs, 1998), p. 174.

En definitiva, a través de este trabajo haremos un análisis jurisprudencial respecto a este nuevo procedimiento especial, ver su evolución y tratar de dilucidar de qué forma las partes se han visto afectadas en relación al procedimiento. Lo anterior para llegar a la conclusión final de que si es los procedimientos es realmente eficaz o no es más que una declaración de buenas intenciones por parte del legislador.

2. CAPITULO I: DERECHOS FUNDAMENTALES

I. Derechos fundamentales:

Como primera medida, cabe precisar que al hablar de derechos fundamentales, no solo estamos hablando del límite que tiene el poder estatal con los derechos de los ciudadanos, sino que también lo podemos ver como un deber totalmente absoluto que también puede ser exigido en las relaciones entre particulares.

El concepto macro viene a aparecer en la época de la Revolución Francesa, aproximadamente en los años 1770 y que se ve concluida *LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y EL CIUDADANO* de 1789.

Para poder entender el tema de los derechos fundamentales, específicamente en las relaciones laborales, podemos distinguir una serie de conceptos de este. Esto ayudado de las doctrinas modernas que han surgido con el fin de dar un concepto de lo que se entiende por estos derechos.

a) Concepto formal de derecho fundamental:

Este concepto formal de derecho fundamental, está dado por el catálogo de derechos que la Constitución nos asegura a todas las personas en el Capítulo III, artículo 19 y sus correspondientes numerales.

b) Concepto material de derecho fundamental

Podemos entender como un concepto material como los que han sido transformados al derecho positivo, todo esto con el afán de dar protección a los derechos humanos y la necesidad de plasmarlos como garantías.

Diversos autores han apuntado a dar un concepto de estos derechos en términos materiales.

Así José Luis Cea los define como, “aquellos derechos, libertades e igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad. Tales atributos, facultades o derechos públicos subjetivos son y deben ser siempre, reconocidos por el ordenamiento jurídico, permitiendo al titular exigir su cumplimiento con los deberes correlativos”.²

Otra definición es la que nos da Antonio Pérez Luño, definiéndolos como un “conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad, y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.³

c) Concepto procedimental de derecho fundamental

² CEA EGAÑA, José Luis, Derecho Constitucional Chileno, tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago 2004, p. 221.

³ PÉREZ LUÑO, Antonio, Los Derechos Humanos. Estado de Derecho y Constitución, 7° Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1984, p. 46.

Luis Ferrajoli, señala que los derechos fundamentales “son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos dotados del status de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar, entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica”.⁴

Documentos históricos que han servido de baso para capitular los derechos fundamentales.

a) Carta Magna de 1215

Dicha cedula fue realizada por el Rey Juan “sin tierras”, donde se estableció que los nobles no serían juzgados ni ejecutados sin que estos fueran sentenciados por sus iguales. La importancia de esta carta, es que por primera vez en la historia se limitaba el poder del rey a través de una concesión escrita, es decir, un principio de constitución.

b) Declaración de independencia de los E.E.U.U de 1776

En dicha declaración se postulan derechos como la vida, a la liberta y la búsqueda de la felicidad.

⁴ FERRAJOLI, Luigi, Derecho y Garantía, La ley del más débil, Editorial Trotta, Madrid, 2004, p. 37.

c) Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

Redactada y aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente Francesa, como consecuencia de la revolución de la misma nación, donde se indica a Grosso modo las libertades individuales, colectivas y universales. Inspirada en la doctrina de los derechos naturales, señala que tales derechos pertenecen a la especie humana por el solo hecho de ser tal. De dicha corriente se extraen derechos como la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

d) Declaración de los derechos del pueblo y del trabajador explotado.

La *Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado* de enero de 1918 fue un documento nacido de la revolución bolchevique, que propugnaba “la suspensión de toda clase de explotación del hombre por el hombre, la anulación total de la división de la sociedad en clases, el exterminio implacable de los explotadores, la instauración de la organización socialista de la sociedad y la victoria del socialismo en todos los países.

e) Encíclica Rerum Novarum.

La encíclica *Rerum Novarum* (*De Las cosas nuevas*) de 1891 del Papa León XIII está dedicada a la cuestión obrera, la cual aboga por la libre asociación sindical, la reducción de la jornada de trabajo laboral, la salud, la educación y otros derechos de los trabajadores.

Esta encíclica era una clara referencia de la protección del trabajador contra un Estado de corte totalmente liberal, en la que la fuerza de trabajo del ser humano no era más que una mercancía.

II. Constitucionalización de estos derechos y el derecho del trabajo:

a) Nociones generales

Podemos entender por la constitucionalización de estos derechos como un proceso dinámico que opera en una dirección ascendiente y otra descendiente.

En dirección ascendiente vemos los derechos subjetivos del trabajador y de la organización sindical a la Constitución, estos son los derechos que podemos nombrarlos como derechos fundamentales específicos.

La dirección descendiente podemos interpretarla como el descenso de las garantías constitucionales del ciudadano a la empresa, estos los podemos nombrar como derechos fundamentales inespecíficos.

Esto nos lleva a concluir que la Constitución debe estar presente en todas las leyes, es decir, cualquier ley que se dicte debe estar supeditada a la Constitución y cualquier acto o disposición contraria a ella será susceptible de recurrir por medio de recursos para que se restablezca el imperio del derecho. Llega a tal importancia nuestra Constitución que esta obliga a todos los poderes del Estado.

Así es como, José Luis Ugalde Cataldo, manifiesta que se trata de la Constitución y su efecto de irradiación. Lo explica como el desbordamiento de un derecho constitucional que ahora inunda el conjunto del ordenamiento; tratando no sólo de regular las relaciones entre los poderes del Estado, sino que todo conflicto jurídico encuentra hoy alguna respuesta constitucional⁵.

b) Eficacia horizontal de los derechos fundamentales

En Chile el efecto horizontal de los derechos fundamentales, se ha deducido, directamente en el principio de “vinculación inmediata” establecido en el inciso 2 del artículo 6 de la Constitución Política de la República y también del amparo constitucional de dichos derechos específicamente por la acción de protección.

Entonces podemos decir que en nuestro país no existe un reconocimiento directo e inmediato de los derechos fundamentales en la relación laboral a diferencia de otros países como Perú que señala “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales”. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores de España, dispone que, “la regulación de las relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución”.

Recapitulando lo anterior dicho, si bien en Chile no se contempla directamente el efecto horizontal de los derechos fundamentales, si lo podemos desprender por el principio de la “vinculación inmediata” del artículo 6 inciso 2 de nuestra carta fundamental.

⁵ UGARTE CATALDO, José Luis, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Editorial Legal Publishing, Santiago, 2009, p. 9

Esta idea de eficacia inmediata de los derechos fundamentales, es conocida como Dittwirkung der Grundrechte, el cual ha girado en torno a dos versiones:

c) La del efecto mediato o indirecto:

Los derechos fundamentales se regirían por la mediación que hace el legislador y el juez. Entonces estos tendrían la obligatoriedad y exclusividad de la aplicación de ellos frente a conflictos entre particulares, todo en esto en base a las leyes utilizadas para dicho caso concreto.

Como consecuencia estaría obligando directamente a los poderes públicos e indirectamente a los privados.

d) La del efecto inmediato o directo:

Dice que los derechos fundamentales rigen y obligan directamente a los particulares por los actos que estos hayan realizado en base a la autonomía de las partes, bastando ello para hacerlos oponibles sin necesidad de una contienda judicial.

III. Concepto nacional de los derechos fundamentales.

Como ya hemos señalado, los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes al hombre los cuales han sido conceptualizados en la constitución, es decir, los derechos humanos positivizados en la ley⁶.

A este concepto llega la Inspección del trabajo agregando además que pertenecen a todo hombre, ser humano o persona con la capacidad de obrar.

Por lo expuesto, estos derechos fundamentales de incidencia laboral, constituyen el substrato básico imprescindibles de nuestro Estado de Derecho laboral, no requiriéndose su consagración explícita en cada institución laboral, para su eficacia, bastando la consagración constitucional y excepcional legal que se ha hecho en la especie, en el artículo 5º del Código del Trabajo que indica “ *El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.*” para que los empleadores se encuentran en la obligación legal de respetarlos

IV. Derechos fundamentales, la relación laboral y sus constantes conflictos.

Si bien los derechos fundamentales presentan características inherentes y universales a todo ser humano, parece bastante extraño por decirlo de algún modo que este sea un tema a tratar; debido a que al ser inherentes a toda

⁶ Dirección del Trabajo, Artículo sobre Derechos Fundamentales, [en línea] Dirección del Trabajo. {consultado el 20 de enero de 2016} http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65192_recurso_1.pdf

persona humana, serían válidos para cada uno de nosotros y totalmente exigibles en la relación laboral ya sea pública o privada.

La respuesta a esto la podemos encontrar en que en las relaciones laborales existe un elemento distintivo a cualquier otra relación de derecho privado, la existencia de subordinación o dependencia por parte del trabajador con su empleador. Esto es el ejercicio por parte de un particular de un poder que tiene pleno consentimiento del otro particular y que es admitido por el propio sistema jurídico.

Refrendando lo expuesto anteriormente, los profesores Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte Cataldo nos señalan que “Dicha subordinación, de algún modo, quiebra el esquema clásico de las relaciones de derecho privado como una relación de coordinación entre iguales, y lo acerca más a la relación de jerarquía entre supra ordenado y subordinado, propia del derecho público”.⁷

Entonces, ¿Cómo compatibilizamos el poder de dirección y mando del empleador sin pasar a llevar los derechos fundamentales?

Carmen Rojas tiene una opinión bastante drástica acerca del tema, nos señala que, “la aceptación de un sistema de producción basado en la heterodirección de la empresa y en el sistema jerárquico de la misma, elevan el deber de fidelidad a principio fundamental, dando lugar a un complejo de deberes específicos que sobrepasan con mucho la buena fe propia de la relación laboral y que llegan a impregnar toda la vida, incluso la privada, del trabajador”.⁸

⁷ LIZAMA Portal, Luis y UGARTE Cataldo, José Luis, Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa, Editorial Conosur Ltda, Santiago, 1998, p. 166.

⁸ Rojas, Gloria. La Libertad de Expresión. Editorial Trotta, Madrid, 1991, p. 69.

Bajo este presupuesto deberíamos entender que no debería existir tal discusión acerca de los derechos fundamentales puesto que al aceptar el empleo el trabajador, también debería fidelidad a este por sobre cualquier circunstancia, cuestión bastante criticable debido a que si fuese así, los trabajadores perderían derechos asegurados por la Constitución tales como libertad de expresión, el respeto a la intimidad y no discriminación, etc.

Podemos concluir que existe una gran tensión entre el soporte jurídico constitucional, el cual nos dice que las personas tenemos derechos y por otro lado la obediencia y fidelidad propia de una persona subordinada al poder y control de otro particular.⁹

V. Derechos fundamentales presentes en el Código del Trabajo

En relación a los derechos fundamentales presentes en el Código del Trabajo, necesariamente debemos avocarnos a la enumeración expresa que nos señala el artículo 485 del Código en relación al artículo 5° del mismo cuerpo legal.

El artículo 5° señala *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida*

⁹ LIZAMA PORTAL Y UGARTE C., Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa, editorial Lexis Nexis, Santiago 1998, p- 167.

privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”¹⁰

Así la "lista de derechos fundamentales" protegidos por esta vía, señalada en el artículo 485, está integrada por el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral.

Sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela, dejando de lado otros derechos fundamentales, como el derecho a huelga o la libertad sindical, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal de tutela laboral, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección.

¹⁰ CODIGO DEL TRABAJO. CHILE. CODIGO DEL TRABAJO, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, 31 de julio de 2002.

Ahora bien, este mismo procedimiento se aplicará, según indica el mismo artículo 485, inciso 2°, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, fundadas en cuestiones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.

Es por esto que aún podemos ver que el tema de la protección de los derechos fundamentales, está lejos de cerrarse, debido a que todavía siguen existiendo derechos que no tienen una vía expedita para ser objeto de reclamación.

Por otro lado estos derechos frente a vulneraciones, tienen que tener mecanismos que permitan darles una protección de manera efectiva, osino raramente serían objeto de disputa, debido a que los trabajadores no estarían dispuestos a entablar acciones legales en contra de los trabajadores, sabiendo que no existe una norma legal que los ampare.

VI. Momento de protección de los derechos.

Esta protección de los derechos fundamentales de los trabajadores puede verificarse en tres momentos claves de la relación laboral: al momento de la contratación, durante la misma relación laboral y al término de ésta.

La protección que se realiza antes de la relación misma, es decir, a momento de la contratación tiene relación con las discriminaciones que se

pueden cometer al momento de contratar, como lo es por ejemplo, ciertos requisitos que deben cumplir los postulantes a un trabajo. Edad o “buena presencia” son algunos de las exigencias más comunes. Esto también tiene cierta relación con la prudencia que se tenga al momento de contratar.

Al momento mismo de la relación laboral es cuando mayor protección existe respecto de los derechos fundamentales. Así por ejemplo los controles que se lleven a cabo por parte del empleador no deben ser lesivos para el trabajador ni tampoco cometer abusos por parte de este.¹¹

VII. Protección al término de la relación laboral

Un despido puede pasar a llevar de manera especial alguno de los derechos fundamentales como son la honra y la dignidad de los empleados, si este se comete mediante términos injuriosos o malos tratos. También se puede incurrir en conductas que atentan la relación laboral si se tuvo conocimiento de actos graves y estos fueron obtenidos por vía ilícita.

En ese sentido, resulta muy importante que las investigaciones al interior de la empresa se efectúen mediante procedimientos formalmente establecidos y que sean respetuosos de las garantías constitucionales de los trabajadores.

¹¹ Y ¹² MUNITA E., Curso: Legislación Laboral, Clase 4: Los derechos fundamentales de los trabajadores [en línea], La Tercera en Internet. 25 de abril de 2014(consultado el 24 de enero de 2016)
<http://www.latercera.com/noticia/negocios/eclass/2014/04/2832-575327-9-clase-4-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores--curso-legislacion.shtml>

De igual modo, es muy importante que los despidos obedezcan a decisiones racionales y tomadas con profesionalismo.¹²

VIII. Derechos fundamentales y tutela judicial efectiva

Al estar reconocidos los derechos fundamentales, trae como consecuencia que los titulares de estos, cuenten con mecanismos que los protejan frente a posibles conflictos en relación a estos derechos. Siendo esto un gran déficit al momento de hacer efectiva la protección, debido a que en muchos ordenamientos jurídicos, no existe o la norma no es clara al momento de poder ejercer el derecho.

Para poder vislumbrar que es la tutela judicial efectiva, debemos distinguir entre dos aspectos, siendo uno el derecho sustantivo, que lo entendemos como el qué o porqué se formula la pretensión y otro de carácter procedimental en el cual se hace referencia al dónde, cómo y cuándo se manifiesta esa petición.

Importante es señalar que ambos siempre deben ir aparejados, es decir, no se conciben uno sin el otro.

En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la tutela judicial efectiva emana de diversas fuentes:

❖ Tratados internacionales de Derechos Humanos, incorporados al ordenamiento interno por mandato expreso de la Constitución:

- La declaración universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas en su artículo 10.

- Los tratados Internacionales de Derechos Humanos, incorporados por nuestra Constitución chilena en virtud del artículo 5.

- La Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica), en el artículo 8.1 señala: “Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier carácter”.

- La Declaración Universal de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 14.

- El Artículo 19 número 2 de nuestra Constitución.

Ya visto de donde emana esta tutela efectiva, debemos señalar que esta la podemos entender como “Aquél derecho que tiene toda persona obtener tutela judicial de sus derechos e intereses legítimos ante el juez ordinario predeterminado por la ley y a través de un proceso con todas las garantías, sin dilaciones indebidas y en el que no produzca indefensión”¹³

¹³ REYES POBLETE, Miguel Ángel, “Tensiones entre el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva y el Procedimiento de Acceso a la Información Pública en Chile con la ley 20.285 en <http://www.temasdederecho.cl/PDF/UAHURTADO2009.pdf>.

Hace unos años el Tribunal Constitucional concebía el derecho de tutela judicial efectiva desde una doble dimensión. En primer lugar, una adjetiva o procedimental, respecto de los derechos e intereses y la otra como un derecho fundamental autónomo, que tiene por finalidad que las personas accedan al proceso como medio ordinario de resolución de conflictos jurídicos, lo que resulta un presupuesto básico de nuestro ordenamiento jurídico.

Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, señala que la jurisdicción se garantiza mediante la posibilidad de ejercer el derecho a la acción o instar, en virtud del cual se permite formular pretensiones a la autoridad judicial, y, en segundo lugar que en virtud de esa pretensión se inicie un procedimiento judicial que se sustancie y pueda llegar a una resolución que se pronuncie al fondo del asunto controvertido.¹⁴

Entonces ya podemos ver la importancia de tener no solo garantías a tutelar, sino que un procedimiento que nos sirva para realmente poder tutelar estos derechos, osino por el contrario se hace imposible hacerlo, quedando estas garantías plasmadas materialmente , sin posibilidad de ser objeto de alegaciones por no contar con un procedimiento que lo ampare.

El profesor Carlos Peña, señala que la tutela judicial efectiva puede ser entendida desde dos puntos de vista. En primer lugar, “lo define en forma estricta como un derecho fundamental que toda persona tiene a la prestación jurisdiccional, es decir, al obtener una resolución fundada jurídicamente, normalmente sobre el fondo de la cuestión que, en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, haya planteado ante los órganos jurisdiccionales, o lo que es lo mismo, como el derecho que garantiza al ciudadano el acceso a los tribunales

¹⁴ MARQUEZ D. HERNIQUEZ C., La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato del trabajo: el procedimiento de tutela laboral (Licenciado en Ciencias Jurídicas), Santiago, Chile, 2010, 45p.

de justicia y la obtención de una respuesta fundada en derecho a sus pretensiones substantivas y a través de un procedimiento equitativo”¹⁵

Así el concepto de tutela judicial efectiva comprendería 4 derechos y garantías procesales:

- 1- El acceso a la jurisdicción o al proceso donde se pueda plantear la pretensión.
- 2- El derecho a la defensa en el proceso en que se ventila la pretensión.
- 3- Derecho a una resolución razonable y fundada en derecho.
- 4- Que la resolución sea efectiva.

También Carlos Peña agrega, que “la tutela judicial efectiva, puede ser definida en forma amplia, es decir, no sólo comprensiva del derecho a la pretensión jurisdiccional, sino también de todas las garantías procesales constitucionalizadas que comprenden el denominado debido proceso.”¹⁶

Entonces podemos decir que el derecho a la tutela efectiva es una especie de saco en donde se encuentran todos los derechos fundamentales y derivados que nos otorga el ordenamiento jurídico y, como un derecho fundamental inespecífico, expresión del principio general del debido proceso, cuyo ámbito es previo a cualquier proceso judicial y que consiste en el Derecho a exigir del Estado, el cumplimiento de los presupuesto jurídicos y fácticos necesarios para satisfacer las necesidades de las personas ante un eventual juicio.

Respecto a los contenidos de la tutela judicial efectiva, serían los siguientes:

- 1- Derecho de acceso a la jurisdicción con el fin de así poder dirimir las contiendas que se susciten de manera fundada. Importante es señalar que este

¹⁵ PEÑA González, Carlos, Sistema Jurídico y Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, 1996, p. 663.

¹⁶ PEÑA González, Carlos, Sistema Jurídico y Derechos Humanos, op.cit., p. 663.

derecho también se puede satisfacer cuando el tribunal declara la inadmisibilidad de una acción mediante una resolución fundada.

2- Fundamento de las resoluciones judiciales en un modo razonable y adecuado al contenido de las pretensiones.

3- Derecho a utilizar los recursos legales ordinarios y extraordinarios para así evitar una posible indefensión en la etapa procesal respectiva.

4- Derecho a la ejecutoriedad de las resoluciones, es decir, pedir el cumplimiento de estas.

De gran importancia es el cumplimiento de estos contenidos, debido a que la falta de cumplimiento de alguno de ellos acarrea la indefensión de la persona que está solicitando que se restablezca el imperio de sus derechos.

La forma de llevar a cabo este mecanismo de tutela, es a través, de un proceso judicial, el cual es deber de la norma crear el contenido y alcance de este, puesto que sin un procedimiento judicial no hay forma de resguardar los derechos.

Aquí es donde nuestro derecho había tenido bastantes problemas, ya que antes solo existía el recurso de protección para dar protección ante la vulneración de los derechos fundamentales, recurso que no resultaba muy eficiente al momento que se suscitara un conflicto.

Por otro lado el Código del Trabajo, tampoco señalaba normas que suplieran las deficiencias del recurso de protección.

Esto nos llevaba a un total desamparo de los derechos fundamentales plasmados en la Constitución, trayendo como consecuencia el incumplimiento de la tutela judicial efectiva.

Antes de la reforma, como ya hemos dicho, el procedimiento para tutelar los derechos fundamentales no cumplía con los requisitos para que se pudiese llevar a cabo, esto se producía como consecuencia de diversos factores:

- Dificultad de acceso a la jurisdicción, trayendo como consecuencia que el trabajador no cuestionaba las decisiones del empleador debido a que al no existir un procedimiento que fuera realmente eficaz, podría poner en riesgo su trabajo.
- Existía dificultad probatoria para el trabajador.
- En cuanto a la reparación del daño, debido a que la legislación vigente antes de la reforma solo protegía los daños de carácter pecuniario, dejando a fuera el cómo reparar la vulneración a los derechos fundamentales.

Por esto el año 2006, con la ley 20.087, se modifica la legislación orgánica y procesal del trabajo, teniendo como principal objetivo la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, es decir, el acceso a la justicia laboral de una manera eficiente y expedita para todos los trabajadores.

Siendo este un gran avance en la legislación laboral, puesto que no bastaba con tener normas que ampararan a los trabajadores, sino que también hay que tener un procedimiento para que estos derechos puedan ser objeto de reclamación cuando una determinada persona encuentre que sus derechos han sido pasados a llevar por abusos de los empleadores.

3. CAPITULO II: PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

I. El nuevo procedimiento de tutela de los derechos fundamentales:

Cabe reiterar que este nuevo procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, viene a complementar el reconocimiento de derechos fundamentales establecidos por la Constitución. Para esto, se hizo necesario un procedimiento antes los nuevos tribunales de justicia, presidido por los principios de sumariedad y preferencia.

Según el catedrático José Luis Ugarte Cataldo, “El procedimiento de tutela viene a ser la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de ese tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados y en ese particular caso al interior del contrato de trabajo. Y más que eso: se trata no sólo de la eficacia horizontal de derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador en contra del otro particular involucrado en la relación laboral: el empleador”.¹⁷

¹⁷ UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Editorial LexisNexis, Santiago, 2007, p. 135

Por otra parte el profesor Cataldo señala también, “que el procedimiento de tutela “es el primer paso del orden jurídico laboral por tomar en serio los denominados derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores – derechos constitucionales no propiamente laborales–, comenzando poco a poco a desmontarse lo que podríamos denominar el modelo cerrado de empresa, entendido como un espacio jurídico privado donde la acción de los derechos sólo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público, expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales”¹⁸

Con esto se refrenda el espíritu de las reformas laborales de las que ha sido objeto el derecho laboral a lo largo del tiempo, en el fondo siendo uno de sus grandes fines lograr la igualdad entre trabajador y empleador.

En el proyecto original presentado por el gobierno, el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, era un procedimiento nuevo y especial cuyo objeto específico era la protección de los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, la ley 20.087, no contemplaba un procedimiento especial por el cual tutelar estos derechos. Lo que nos señala es que efectúa un reenvío directo al procedimiento común, apoyado en el artículo 491 del Código del Trabajo, que en el fondo nos señala que admitida la acción de tutela a tramitación, se regirá por el procedimiento de aplicación general.

¹⁸ Ugarte Cataldo, José Luis, “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”, Revista de Derecho (Valparaíso) No. 33, 2009, p. 216.

La acción que permite a un trabajador o bien una organización sindical reclamar el resguardo y protección jurisdiccional de los derechos fundamentales inespecíficos del primero tiene un plazo de sesenta días desde que se ha producido la vulneración respectiva, suspendiéndose en el caso previsto en la ley, cuando el trabajador dentro este plazo interponga un reclamo ante la Dirección del Trabajo respectivo. Dicho plazo sigue su curso cuando se concluya el trámite en la Inspección, pero en ningún caso podrá recurrirse al Tribunal pasado noventa días hábiles desde la vulneración denunciada (artículo 168 del Código del Trabajo), y es incompatible con el recurso de protección.

La importancia de hacer el reclamo en la inspección del trabajo viene dada por la formación y función de esta. Así el DFL 2 del año 1967 que fija las funciones de la Dirección del Trabajo, sintetiza éstas en su artículo primero, entre las cuales se destacan para efectos de este estudio: “la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, fijar a través de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo, la divulgación de los principios sociales de la legislación laboral y la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo”.¹⁹

Una vez ejercida la acción de protección del artículo 20 de la Constitución, ya no es posible jurídicamente ejercer la acción del procedimiento de tutela de derechos fundamentales por “los mismos hechos” según señala la ley en su artículo 485.

II. Principios formativos del procedimiento:

¹⁹ DFL 2, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 29/09/1967. Artículo 1.

- a) Bilateralidad de la audiencia: Lo vemos reflejado en las notificaciones y el debido proceso.

Según el art432, se aplicaran subsidiariamente las normas de nuestro Código de Procedimiento Civil. No obstante que el nuevo cuerpo legal contiene disposiciones especiales, como el artículo 436 sobre la primera notificación. Señala la norma, que la primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, por el funcionario que el juez determine y atendiendo las consideraciones que miren a la eficacia de la actuación.

- b) Oralidad: Según el Código Laboral en su artículo 425 inciso 2, desprendemos que todas las actuaciones procesales serán orales, salvo excepciones contenidas en la misma ley. En su inciso 3 también nos dice que se debe llevar un registro de las actuaciones orales realizadas por el juez o ante él.

Esta oralidad la podemos ver manifestada durante el acto del juicio, cuando el demandante se ratifica en la demanda y el demandado contesta.

Una consecuencia que podemos desprender de es oralidad en el procedimiento, es la publicidad de los actos procesales, debido a que estos pueden ser presenciados por terceros sin interés alguno en el asunto.

También un gran objetivo de la oralidad, es la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, facilidad del juez de conocer alegaciones y pruebas, teniendo como consecuencia una mayor rapidez del procedimiento.

- c) Celeridad: Según el artículo 428 del Código Laboral desprendemos que los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que ese acto sea posible.

En este procedimiento no se admiten demoras innecesarias que pueden haber sido provocadas por los litigantes, debido a que están en juego derechos fundamentales.

- d) Inmediación: Para que la información sea confiable, ésta debe ser percibida directamente por el que tomará su decisión: El tribunal.

Según la doctrina la inmediatez entiende como “la directa relación entre juzgador y partes. En concreto, a través del principio de inmediatez se destaca la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia, haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, para que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos, y no en referencias ajenas”²⁰.

²⁰ 6 SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., “El Proceso Laboral: Principios Informadores”, Instituciones de

También éste principio conduce obligatoriamente al protagonismo del juez en el proceso, y la imposibilidad de sustitución por otro. En este se encomienda el trabajo de la búsqueda de la verdad material y solamente formal; también debe evitar posibles indefensiones de las partes en el procedimiento.

Este protagonismo, también lo podemos ver plasmado por amplias posibilidades en la valoración de la prueba aportadas, siempre teniendo presente que esto no implica arbitrariedad, puesto que las valoraciones que este hace, se encuentran limitadas por las reglas de la sana crítica.

Este principio, quedo recogido en el artículo 427 del Código del Trabajo: “Las audiencias del procedimiento del trabajo se desarrollarán en su totalidad ante el Juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte”.

- e) Concentración: Con esto el legislador quiere decir que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos, o que de existir tales plazos, sean lo más breves posibles, y, desde el punto de vista procesal que las partes aporten en juicio la totalidad de la materia del proceso.

La concentración se manifiesta en el establecimiento de solo dos audiencias en las cuales se agota la substanciación del proceso, la primera sería la “Audiencia de Conciliación y Juicio” y la segunda la “Audiencia de Juicio”, no existiendo la posibilidad de suspender audiencias una vez ya iniciadas, logrando una mayor seguridad jurídica hacia las personas.

- f) Impulso procesal de oficio: El artículo 429 del Código Laboral, nos dice que el juez podrá decretar las pruebas que sean necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquellas que considere inconducentes. Así mismo podrá adoptar las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, no siendo aplicable, en consecuencia, la figura del abandono del procedimiento.
- g) Buena fe procesal: Los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, juez está facultado para adoptar todas las medidas que sean necesarias para impedir la colusión, fraude, abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

Refrendando esto, el artículo 453 N°4 inciso final dispone que “Carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el Tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieran obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

- h) Gratuidad: En el acceso a la justicia se garantiza en el artículo 431 del Código que establece en términos generales, que toda actuación, trámite o diligencia del juicio realizada por funcionarios del tribunal, será gratuita para las partes. Asimismo, las partes que gocen de privilegio de pobreza

tendrán derecho a defensa gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno.

- i) Publicidad: El principio de publicidad tiene una duplicidad, pues por un lado garantiza que las partes conozcan las actuaciones procesales, faceta que está incorporada al principio de bilateralidad de la audiencia, mientras que por otro lado exige que los terceros o el público en general también conozcan el procedimiento. La publicidad para terceros es, en consecuencia, un método de control de la actividad jurisdiccional por parte de la comunidad, que protege a las partes de una justicia sustraída al control público y mantiene la confianza de la comunidad en los tribunales. De esta forma, el procedimiento oral y público constituyen un mecanismo indispensable para que la administración de justicia cumpla con la misión que la sociedad le encomienda, cual es, la resolución de conflictos laborales, resolución que debe ser vista de forma legítima por la sociedad con el objeto de devolver la confianza a la ciudadanía del sistema jurídico. El principio de publicidad es explicitado por el artículo 425 de la nueva normativa laboral, además de estar contenido en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales, señalando que los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por ley, norma que rige todos los procedimientos nacionales. El capítulo V del código del trabajo reformado no hacía mención expresa del principio de publicidad, y en consecuencia, las audiencias de conciliación y de prueba no eran públicas, situación que ha sido subsanada por la nueva normativa que expresamente incorpora la publicidad a los actos procesales del nuevo juicio laboral.

III. La prueba en el procedimiento:

Debido a la complejidad que tiene el trabajador en el escenario probatorio, se hace imperativo para otorgar una tutela efectiva de dichos derechos, la reducción de la carga de la prueba en el procedimiento.

La doctrina en base a esto nos ha dicho que “sobre la base de la constatación de un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba en los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en juicio”.²¹

Existen variadas modalidades para alivianar la prueba, pero sin embargo todas tienen la misma finalidad, que es facilitar la posición probatoria por la vía de aligerar la carga probatoria del trabajador denunciante, alterando la carga de la prueba, debido a que la regla general en materia probatoria es que corresponde probar los hechos a quien lo alega.

El derecho laboral chileno en razón de esto ha introducido una norma bastante novedosa, proveniente del derecho laboral español el cual se encuentra consagrado en los artículos 196 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral Español. En el caso chileno la ley establece que *“cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá*

²¹ BAYLOS, A. “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva”. *Revista del Colegio de Abogados de Concepción* N° 5, 1998, P. 46.

*al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.*²²

Es importante señalar en primer lugar que dicha disminución de la carga probatoria es una excepción a la regla general del onus probando, toda vez que quien aporta los hechos es quien debe probarlos.

Y en segundo lugar, dicha aplicación se restringe absolutamente al procedimiento de tutela laboral ya que el artículo antes citado se ubica en el párrafo 6° que regula este procedimiento.

Justamente en este punto es importante determinar tres cuestiones:

a) Qué tipo de alivianación o reducción probatoria es la que se establece en la norma:

Respecto a esta que está establecida en el artículo 491 del Código del Trabajo, cabe señalar que en ningún caso es una inversión de la carga probatoria, teniendo como consecuencia, que no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que la carga probatoria se traslade al empleador.

²² Art 491. Ley 20.087. CHILE. SUSTITUYE EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN EL LIBRO V DEL CODIGO DEL TRABAJO. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. SANTIAGO. 12 DE DICIEMBRE DE 2005

De lo que trata puntualmente es que existe una alteración del objeto de la prueba, en que la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba, sino que debe acreditar al menos los *indicios suficientes* de la existencia de la conducta lesiva, en este caso se estaría trasladando el deber de probar la conducta al demandado.

b) Acceso a la reducción probatoria para el trabajador:

Es necesario señalar que para que el denunciante, se aproveche de esta ventaja procesal, le corresponde acreditar la existencia de indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el ordenamiento jurídico.

Estos indicios suficientes según Don Luis Martínez Rocamora son “los hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido una conducta lesiva”.²³

En el derecho del trabajo la prueba indiciaria se concibe de una manera diferente, como una especie de aligeramiento o desplazamiento de la carga probatoria del demandante trabajador al demandado empleador.²⁴

²³ Martínez R., L. *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Cedecs, Barcelona, 1998, p. 174.

²⁴ Gamonal Contreras, Sergio, “prueba indiciaria en el nuevo procedimiento de derechos laborales”, *Revista laboral Chilena*, Noviembre de 2008, Santiago, Pag.78.

Entonces podemos decir que el trabajador no debe probar ningún hecho específico, sino que hechos que logren generar en el juez laboral, la sospecha razonable de que la conducta lesiva denunciada se ha producido.

c) Escenario en que el empleador afectado por la reducción probatoria del nuevo precepto legal:

Tal como dice en el artículo 493 del Código del Trabajo, el empleado tiene la opción de “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

El empleador debe aportar la prueba que acredite que la conducta denunciada obedece a motivos razonables y que la misma no tiene relación con la vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

IV. Sentencia en el procedimiento de tutela:

Cabe destacar que con la llegada del procedimiento de tutela al orden procesal, significa, por un lado, el abandono del antiguo modelo de protección jurídica laboral de los derechos fundamentales del trabajador por la vía de la multa administrativa, y por otro lado, una nueva configuración del rol del juez en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales en la materia.

Entonces, se abandona la represión por medio de una multa por las conductas lesivas y también se reemplaza el rol del juez como un mero espectador por un rol activo.

“Este cambio de modelo de protección se configura en la reforma procesal a propósito del acto procesal clave del procedimiento de tutela: la sentencia definitiva.”²⁵

En este sentido, a diferencia de las sentencias laborales de corte patrimonial, que en definitiva deben pronunciarse sobre la existencia o no de las obligaciones de dar demandadas, las sentencias dictadas ante posibles vulneraciones a los derechos fundamentales, son más complejas, ya que en la parte resolutive del acto procesal de sentencia deben contenerse diversos pronunciamientos de manera simultánea, porque la acción ejercida, persigue obtener varias pretensiones relacionadas entre sí.²⁶

Esta sentencia, en su fase resolutive, debe determinar, en primer lugar, si existió o no la conducta lesiva de derechos fundamentales. Si se considera inexistente, se deberá justificar su decisión absoluta del empleador de acuerdo a las normas generales sobre las sentencias dictadas dentro de un procedimiento laboral ordinario del artículo 457 del Código Laboral.

²⁵ UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Editorial LexisNexis, Santiago, 2007, p. 161

²⁶ UGARTE C. **Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba**. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Dic 2009, no.33, p.215-228. ISSN 0718-6851

En caso de acoger la denuncia y declarar existen la conducta lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, el juez debe adoptar, de acuerdo al artículo 493 del Código del Trabajo el cese del comportamiento antijurídico, la reparación de las consecuencias de la conducta lesiva y las respectivas multas según el caso.

4. CAPÍTULO III: ANALISIS JURISPRUDENCIAL

El objetivo principal de esta memoria es hacer un estudio acabado de la institución y procedimiento ya estudiado en el capítulo anterior. La elección del tema estudiado es la importancia que tiene en el sistema procesal laboral chileno, ya que las normas estudiadas tienen una naturaleza de lo que conocemos como *decisoria litis*, es decir, normas que el sentenciador debe tener en consideración al momento de dictar su sentencia.

Para esto haremos un análisis sobre la evolución que han tenido nuestros tribunales en la decisión dictaminada por ellos, teniendo en consideración el catalogo acabado que nos entrega el legislador de los derechos que se protegen con este nuevo procedimiento y también como ha influido la institución de la prueba indiciaria en relación a que esta es una nueva forma de ver la carga probatoria.

En el mismo sentido veremos si la aplicación llevada a cabo por los tribunales se ajusta al mensaje del legislador al momento de publicar dicho cuerpo legal.

El referido mensaje señala y se refiere a la protección de los derechos fundamentales como **“Se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebradores de unas relaciones laborales plenamente democráticas. Dicha vigencia requiere, como condición necesaria, no sólo de un reconocimiento material, sino que también y ante todo de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos”**.²⁷

Así como señala el jurista italiano Norberto Bobbio, **“el problema de fondo relativo a los derechos humanos no es tanto el de justificarlos como el de protegerlos”**²⁸. Entonces es de suma importancia el hecho de tener instituciones fuertes que protejan dichos derechos naturales.

Y el mensaje sigue **“Teniendo en cuenta las consideraciones esbozadas, se ha estimado de vital importancia, siguiendo muy de cerca las experiencias comparadas, diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales al interior de la empresa a través de un procedimiento especial que de cuenta de una serie de garantías procesales conducentes a una adecuada y eficaz protección”**.

²⁷ MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA RICARDO LAGOS ESCOBAR, CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE SUSTITUYE EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN EL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANTIAGO, 22 DE SEPTIEMBRE DE 2012.

²⁸ BOBBIO, NORBERTO, Sobre el fundamento de los derechos del hombre, cit., pp. 57-60. 9 Fondo de Cultura Económica, México, 1949, p. 15.

FICHA N° 1

Tribunal	: Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.
Rol	: T-8-2009
Fecha	: 8 de Junio de 2009
Demandante	: Roxana María Morales Aravena
Demandado	: Irmgard Anne Kirschfink
Hechos	: La actora fue contratada el 1 de Marzo de 2003 como funcionaria administrativa, posteriormente con fecha 15 de Diciembre de 2008, la demandada procedió a poner término a su contrato de manera intempestiva sin indicar causal alguna, luego con fecha 16 de Diciembre del mismo año le llega una carta de aviso de termino de relación laboral por “falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”, teniendo como fuente correos electrónicos de la actora que forma parte de la vida privada de esta.
Normas aplicadas	: Artículos 160, 162, 163, 168, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República
Decisión del tribunal	: Rechaza demanda.
Comentarios	: En ese caso se rechaza la demanda toda vez que el argumento esgrimido por la actora fue que se había violado las comunicaciones al momento en que su jefa revisó su correo electrónico, sin embargo este es considerado como una herramienta de trabajo y el derecho de propiedad recae sobre el empleador. Por otro lado el e-mail, ni siquiera contaba con clave por lo que cualquier funcionario podía revisarlo, inclusive todos estos e-mail debían ir con copia al empleador.

FICHA N°2

Tribunal	: Juzgado de Letras Del Trabajo de Arica
Rol	: T-03-2009
Demandante	: Jorge Nicasio Choque Sarco
Demandado	: Compañía Minera Pascua
Hechos	: El actor ingreso en octubre de 2009 con un contrato de término de fecha 31 de diciembre, en el cargo de jefe de prevención de riesgos. En relación a la jornada laboral se estipulo que existía un sistema de turnos sin perjuicio de lo cual durante el primer mes de la relación se hizo presente en el lugar de trabajo, todos los días desde las 07:00 hasta las 23:00, esto es decir de lunes a domingo. Una vez hecho el ingreso al lugar de trabajo, el actor se da cuenta que la empresa no contaba con los estándares mínimos para la seguridad del resto del personal y este describe su función como “ <i>un empleado de papel</i> ”. Una vez constatado esto, el actor hace llegar una solicitud a la gerencia de la empresa sin recibir respuesta a cambio, y a contrario de lo esperado, solo recibió un despido verbal. Luego de unos días recibió una carta de despido señalando que existía una necesidad de la empresa.
Normas aplicadas	: Artículos 1° y 19 de la Constitución Política de la República de Chile, y artículos 2°, 5°, 7°, 161, 162, 163, 168, 169, 170, 172, 173, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 489, 491 y 495 del Código del Trabajo
Decisión tribunal	: Se Rechaza
Comentarios	: Según lo considerado por el sentenciador, este señala que no se logra obtener ni siquiera un indicio suficiente de que se vulnero su derecho a la honra en el sentido que los actos llevados a cabo por el contratante no afectan sus derechos fundamentales.

FICHA N°3

Tribunal	: Juzgado de Letras del Trabajo de Talca
Rol	: T-02-2009
Fecha	: 05 de Septiembre de 2009
Demandante	: Gonzalo Fajardo Leal
Demandado	: Paris Administradora Sur Ltda.
Hechos	: La relación se inicia en noviembre de 2005, para desempeñarse como Jefe de Seguridad. Durante abril del 2009 el actor es llamado de la Subgerencia solicitándole en el acto la Carta de Renuncia indicándole que fue sorprendido cometiendo el ilícito de hurto. Junto con lo anterior el actor señala que la empleadora hizo uso de fotos personales enviándola a un supuesto registro que existe junto a otras tiendas donde se indican todas las personas que realizan hurtos o como se les conoce “mecheros”. La carta de despido fue firmada y presentada a la inspección el día 1 de abril de 2009.
Normas aplicadas	: Artículos 415, 420, 453, 454, 456, 459, 485, 489 y 493 del Código del Trabajo
Decisión tribunal	: Se Rechaza
Comentarios	: El principal motivo del rechazo de la acción es que el artículo 489 indica que “ <i>cuando dicha vulneración se hubiere producido por el ejercicio de las facultades del empleador con ocasión del despido...</i> ” y es del caso señalar y logrado acreditar que dichos hechos se envuelven dentro de una renuncia saliendo de la hipótesis del procedimiento de tutela laboral. Aun así, tampoco se logra demostrar indicios suficientes dado que en la demanda no señala con precisión quien y como se hizo uso de sus fotografías personales.

FICHA N°4

Tribunal	: 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
Rol	: T-42-2010
Fecha	: 25 de Mayo de 2010
Demandante	: Ernesto Raúl Barrantes Mariño
Demandado	: Carmen Gloria De La Maza González y Armando Reyes Díaz
Hechos	: El demandante de autos se desempeñaba como chofer desde el 3 de Marzo de 2008 hasta el 25 de Noviembre de 2009, este dio por finalizada la relación laboral, fundando este en no pago oportuno de sus remuneraciones, el no pago de sus horas extraordinarias y graves discriminaciones, hostigamiento y ofensas en su calidad de ciudadano peruano.
Normas aplicadas	: Artículo 171 en relación con art 2, art 160 N° 7, Art 162, Art 489 del Código Laboral y artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República.
Decisión tribunal	: Rechaza demanda.
Comentarios	: En esta caso el juez básicamente pondero las pruebas entregadas por las partes, particularmente las pruebas ofrecidas por la demandante eran bastante vagas, puesto que el principal argumento era la prueba testimonial y esta quedo descreditada por el tribunal por las constantes vacilaciones del interrogado. Es por esto que concluyó que no existe un incumplimiento grave del contrato de trabajo por parte de la empleadora, toda vez que solamente quedaba pendiente un saldo de \$33.346 pesos correspondientes a un feriado legal.

FICHA N°5

Tribunal	: 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
Rol	: T-202-2010.
Fecha	: 15 de Octubre de 2010.
Demandante	: Jorge Andrés Garrido Marti
Demandado	: Empresa Los Parques S.A
Hechos	: El actor en el mes de Agosto de 2009 consigue empleo en el Parque del Recuerdo de Américo Vespucio; pasado un tiempo su supervisora Claudia Martínez, comenzó a acercarse de una manera distinta hacia su persona, tomándole las manos, tocaba sus piernas, le pedía que la besara e inclusive en una ocasión se levantó la polera quedando en sostenes; también le decía que tenía que hacer lo que ella quisiese porque era ella su jefa. Luego de esto el trato cambió y cuestionaba mucho al actor por su trabajo, lo que desencadeno en que este fuese a hablar con el Jefe de Ventas, Cristián Suarez, este último le dijo que no dejará el reclamo por escrito, que el solucionaría el problema y posteriormente con fecha 4 de Junio de 2010 fue despedido por necesidades de la empresa. Posteriormente el 18 de junio de 2010 se enteró que fue despedida también su supervisora Claudia Martínez.
Normas aplicadas	: Artículos 1, 5, 19 N° 1, 4, de la Constitución Política de la República; 1, 2, 5, 7, 211 A y siguientes, 420, 425, 432, 445, 454, 455, 456, 457, 459, inciso primero, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo.
Decisión del tribunal	: Acoge demanda.
Comentarios	: Se acoge la demanda y nuevamente encontramos como principal argumento del tribunal, la prueba indiciaria, en este caso al no presentarse documentos claros y relevantes para determinar responsabilidades, el juez apreció la prueba testimonial ofrecida por las partes, siendo mucho más precisa y concordante la de la demandada. También se tomó en consideración un informe pericial realizado al actor

que deja de manifiesto el daño psicológico sufrido por los constantes abusos sexuales en su contra. Por último la demandada no logró argumentar la causal pronunciada para el despido del demandante.

FICHA N°6

Tribunal	: Juzgado de Letras del trabajo de Litueche
Rol	: T-01-2010
Fecha	: 08 de Octubre de 2010
Demandante	: Agenor Bustamante Bustamante
Demandado	: Gusmar y compañía Ltda
Hechos	: El actor fue contratado el 1 de septiembre de 2003 desarrollando labores de vendedor y despacho de bodega. Según el actor durante el año 2010 las horas extras no eran remuneradas motivo por el cual presento a fines de abril una solicitud de fiscalización a la inspección del trabajo de Pichilemu. Producto de esta fiscalización se constató irregularidades en la relación laboral y teniendo en consecuencia un multa administrativa. A consecuencia de lo anterior el empleador tomo represalias en sentido que iba a ser transferido al mesón de ventas, hecho del cual el trabajador se negó por motivos de ser analfabeto, situación el cual el empleador tenía conocimiento. A tal negación el empleador finalmente despide al actor señalando que no servía para el empleo. Dentro de la defensa del empleador, esta señala que demádate hizo un abandono voluntario del lugar de trabajo.
Normas aplicadas	: artículos 1, 2, 4, 159, 162, 168, 177, 446, 453, 454, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, y demás pertinentes, y la Constitución Política del Estado
Decisión tribunal	: Se acoge.
Comentarios	: El sentenciador señala que se logró la convicción suficiente a partir de las pruebas presentadas y de la secuencia cronológica de los hechos, esto es, la denuncia hecha por el actor y posterior despido injustificado, tomado como represalias del empleador. El juez también indica que es un requisito de valides de la renuncia voluntaria que esta sea por escrito y se debe hace entrega de una copia a la inspección.

FICHA N°7

Tribunal	: Juzgado de Letras, Familia y Trabajo de Nueva Imperial.
Rol	: T-1-2011
Fecha	: 18 de Noviembre de 2011
Demandante	: Sandra Francisca Ñanco Colin con
Demandado	: Asociación Indígena Newentuleain.
Hechos	: La demandante desde el 1 de Septiembre de 2006 y hasta el 29 de Junio de 2011, presto servicios como auxiliar paramédico en el Hospital Intercultural de Nueva Imperial. El 29 de Junio fue despedida y en la carta de despido señalaba dos causales, siendo la primera la negativa a trabajar en faenas convenidas según contrato e incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Argumento falso esgrimido según la demandante, teniendo como consecuencia un daño a su integridad física y psíquica y la libertad de trabajo y su protección.
Normas aplicadas	: Artículos 2º, 71, 72, 162, 168, 446, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo.
Decisión del tribunal	: Rechaza demanda.
Comentarios	: En este caso el fallo es negativo para la demandante puesto que esta no logro acreditar los hechos tendientes a demostrar una vulneración de derechos. Solamente se basaba en que había sido a modo de represalia por una demanda interpuesta por el Sindicato el cual ella formaba parte unos meses antes del despido, cosa que el juez no pondero al momento de fallar toda vez que entre la garantía de indemnidad y la vulneración de garantías constitucionales tiene que existir un nexo causal verosímil, cuestión que no ocurre en este caso; por otro lado la indemnidad tampoco puede ser eterna a favor del dependiente ya que estaría yendo contra el equilibrio que se busca mantener en las relaciones laborales.

FICHA N°8

Tribunal	: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
Rol	: T-80-2010.
Fecha	: 28 de Junio de 2011.
Demandante	: Jilberto Ignacio Melo Figueroa con
Demandado	: Sociedad Administradora de Servicios Educativos S.A.
Hechos	: El demandante con fecha 01 de Marzo de 2005 fue contratado por la demandada para cumplir funciones de auditor interno. Posteriormente en julio de 2008 se constituyó legalmente el Sindicato De Empresa Sociedad Administradora De Servicios Educativos, siendo el presidente el demandante. Luego de esto con fecha 31 de Agosto de 2009 fue despedido por necesidades de la empresa vulnerándose el principio a no discriminación, sin contar con autorización judicial y sin pago de indemnizaciones.
Normas aplicadas	: Artículos 1, 4, 183-A, 420, 454, 456, 457, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 1 del Estatuto Administrativo, artículo 1 Y 10 de la Ley 19.239, artículos 1, 32 y 40 de DFL 2; artículos 38 y 73 de la Constitución Política de la República.
Decisión del tribunal	: Rechaza demanda.
Comentarios	: Se rechaza la demanda toda vez que la Universidad Tecnológica Metropolitana conforme lo previene la ley 19.239, es una institución superior del Estado, con personalidad jurídica de Derecho Público y que forma parte de la Administración del Estado, por ende los funcionarios de estos establecimientos educacionales tienen la calidad de servidores públicos. Por ende se debe regular esta materia por las normas del Estatuto Administrativo.

FICHA N°9

Tribunal	: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción
Rol	: T-4-2011
Fecha	: 13-07-2011
Demandante	: Oscar Vega Orihuela con
Demandado	: Secretaría Regional Ministerial de la Salud del Bío Bío.
Hechos	: El demandante desempeñaba sus labores desde el 1 de Enero de 1995 en el Servicio de Salud Concepción Arauco y posteriormente en el año 2000 se le otorgo la asesoría en materia de sumarios sanitarios. Luego, el año 2005 fue traspasado a Servicio de Salud Concepción a la Secretaria Regional Ministerial de Salud (por aplicación de la ley 19.937); siendo desde este año funcionario a contrata, renovándose todos los contratos de manera automática. El 1 de Diciembre de 2010, no le fue renovado el contrato siendo desvinculado de la Secretaría de Salud Pública, su jefe argumento que no gozaba de la confianza política de la actual administración, todo esto a raíz de su adhesión a la “Concertación de Partidos por la Democracia”.
Normas aplicadas	: Artículo 489 inciso tercero, Art 485 inciso 3, Art 63, Art 163, Art 2, Art 456, Art 493 del Código del Trabajo, Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, inciso 2 del Art. 46 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Art 19 N°12 de la Constitución.
Decisión tribunal	: Rechaza demanda.
Comentarios	: El juez en este caso hizo primar una ley especial por sobre la general, en este punto la ley por la que regía el contrato es el Estatuto Administrativo, siendo esta la principal razón por la cual se rechaza la demanda de tutela laboral. Reforzando la idea el trabajador es contratado a contrata regido por el Estatuto Administrativo. Por otro lado tampoco se logra acreditar que la desvinculación fue producto de discriminación por la posición

política del actor, toda vez que no existió un despido propiamente tal debido a que lo que se hizo fue no renovar el contrato. Por último el actor tampoco logro probar los indicios suficientes con el objetivo de probar la discriminación que alude en razón de su posición política, siendo esto fundamental para que el juez pueda ponderar la arbitrariedad o la desproporción en el despido.

FICHA N°10

Tribunal	: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
Rol	: T-185-2012
Fecha	: 23 de Agosto de 2012
Demandante	: Jimena Del Carmen Jalil Ponce
Demandado	: Empresa Constructora Angostura Limitada.
Hechos	: El 1 de Septiembre de 2010 fue contratada la actora a prestar servicios en su calidad de médico cirujano en el policlínico de la obra, su superior era Miguel Poblete hasta junio de 2011, posteriormente en junio de 2011 asume Juan Carlos González Muñoz, quien de forma continua realiza acciones de acoso sexual y laboral consistentes en comentarios morbosos y doble sentido y a pesar que ella requirió que no siguiera con tales acciones continuo. Posteriormente, sumado al acoso laboral y sexual, comenzaron las discriminaciones y descalificaciones profesionales de forma presencial y por correos electrónicos. Luego el 13 de Febrero de 2012, la demandante le comunica a sus superiores, el gerente de la Empresa se compromete a investigar, cosa que no sucedió derivando todo esto en un síndrome ansioso depresivo. Finalmente invoca despido indirecto el 23 de Marzo de 2012.
Normas aplicadas	: Artículos 1, 2, 7, 160, 162, 163, 171, 172 y 446 y siguientes, 453, 485 y siguientes del Código del Trabajo.
Decisión del tribunal	: Acoge demanda.
Comentarios	: Se acoge la demanda puesto que la actora logro acreditar los indicios suficientes para lograr la convicción en el tribunal. El juez en este caso toma una decisión bastante particular debido a que basa su fundamento en que la relación de la demandante y el demandado fue bastante cordial dentro y fuera del trabajo hasta finales del año 2011, ya en el año 2012 las comunicaciones electrónicas entre ellos dejan de manifiesto un trato prepotente y ofensivo del demandado.

Resulta bastante interesante el análisis del juez porque este para lograr convicción del acoso sexual sufrido por la demandante, interpreta que el acoso sexual no es esperable que se trate de actos públicos y evidentes, sino que se realiza en forma oculta, es por esto que no es exigible que la actora acredite en forma concreta estos abusos, sino que solo acredite las circunstancias ambientales que rodean la situación. Todo esto sumado a que la demandante nunca realizó un reclamo por escrito hacia el superior jerárquico del jefe en cuestión, solo realizó un reclamo verbal.

FICHA N°11

Tribunal	: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
Rol	: T-471-2012.
Fecha	: 19 de Diciembre de 2012.
Demandante	: Patricia del Carmen Gajardo Fernández con
Demandado	: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).
Hechos	<p>: La actora ingreso a trabajar el día 29 de Diciembre de 2006, extendiéndose hasta el 2 de Julio de 2012, fecha en que fue despedida. Señala esta que la relación laboral fue buena, sin embargo desde el 2011 hasta la fecha del despido fue hostigada laboralmente, incrementándose esto a partir de Enero de 2012 sufriendo descalificaciones por el desempeño laboral, esto sumado a la grave enfermedad que estaba sufriendo su madre terminado con su muerte y estando en pleno conocimiento la demandada teniendo como consecuencia una fuerte depresión.</p> <p>La contrata vencía el 31 de Diciembre de 2012, sin embargo la demandada puso término anticipado sin indicar una causa legal.</p>
Normas aplicadas	: Artículos 1, 446 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 1, 3 y 10 de la ley 18.834, artículo 82 de la Ley N° 19.518, y artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República.
Decisión del tribunal	: Rechaza demanda.
Comentarios	: Se rechaza la demanda toda vez que el empleo a contrata se encuentra regulado por estatuto especial contenido en los artículos 3° letra c) y 10 de la Ley N° 18.834. Por otro lado la actora no presente ningún tipo de prueba que acredite tal discriminación y/o atentado contra la integridad física y psíquica de esta.

FICHA N°12

Tribunal	: Juez De Letras Del Trabajo de Concepción.
Rol	: T-47-2013.
Fecha	: 13 de Noviembre de 2013.
Demandante	: Edith Muñoz Zambrano con
Demandado	: Municipalidad de Chiguayante.
Hechos	: La demandante desempeño sus funciones como asistente de la Educación en el liceo B-37, propiedad de la Municipalidad de Chiguayante desde el 16 de Marzo de 2007 hasta el 28 de Febrero de 2013. En las elecciones municipales del 2012 la actora manifestó su apoyo al candidato independiente Jorge Lozano, a pesar de ser militante del Partido Socialista de Chile, quién compitió con José Rivas, siendo este último el vencedor. Posterior a ello con fecha 28 de Febrero de 2013 fue notificada personalmente por la Municipalidad de Chiguayante del término de su contrato de trabajo por “Necesidad del Servicio”.
Normas aplicadas	: Artículo 1 inciso 3, Art 2 inciso 3 y 4, Art 168, Art 446, Art 485, Art 489, Art 493 del Código del Trabajo, Artículo 19 N°16 inciso 3 Constitución Política de la República.
Decisión tribunal	: Acoge demanda.
Comentario	: En esta caso se acoge la demanda, esto debido a que el tribunal estimo que el despido realizado por el municipio fue encubierto, esto quiere decir que se utilizó la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo para hacer efectivo el despido, argumentando que existían otras personas que podrían realizar el trabajo de la demandada y así podrían racionalizar y tener una mejor organización en el liceo a un menor costo, también se aduce el mal desempeño en sus labores de esta y por último la disminución de los matriculados teniendo como consecuencia menos trabajo. Base del fallo es el artículo 493 del Código del Trabajo, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales,

corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por esto mismo y en razón de los antecedentes presentados por la demandante tales como pruebas testimoniales, antecedentes objetivos como es el caso que no existía un instrumento de evaluación de desempeño, el aumento en la matrícula del liceo, la contratación de otra persona en lugar de la demandada y la decisión del despido fue tomada por el Alcalde en un forma unilateral, informando posteriormente a los organismos pertinentes; podemos concluir que fue una desvinculación por razones políticas, no existiendo otro motivo.

FICHA N°13

Tribunal	: 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
Rol	: T-335-2013.
Fecha	: 1 de Octubre de 2013.
Demandante	: Fresia Rosa López Campusano con
Demandado	: BBVA Comercializadora Ltda.
Hechos	: La relación laboral comenzó el día 10 de Septiembre de 2010, quedando las partes vinculadas a través de un contrato indefinido. La actora expone que la relación laboral fue bastante buena hasta el 2012, comenzando una serie de problemas con María Catalina Velasco Valdés, encontrándole todos sus trabajos malos, insultándola frente a compañeros y también por correo electrónico. La actora informo esto al sindicato de la Empresa y a Gerencia de Recursos Humanos sin obtener resultado. Tales hechos continuaron afectando gravemente la salud de esta, diagnosticándole un trastorno depresivo y posteriormente una parálisis facial del lado derecho de su rostro; es por esto y con fecha 10 de Junio de 2013, decidió poner término a su contrato, por el hostigamiento, y los actos de imprudencia que afectan la salud de los trabajadores.
Normas aplicadas	: Artículos 1, 2, 7, 160, 162, 163, 171, 172 y 446 y siguientes, 453, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República
Decisión del tribunal	: Acoge demanda.
Comentarios	: Dentro de esta causa resulta interesante que el tribunal acogió la demanda de tutela sin perjuicio que el sustento de esta fue el auto despido (despido indirecto) provocado por la actora, ya que si nos vamos al texto no se debería proceder al procedimiento de tutela por este, tomando en consideración que este se configura por una inobservancia contractual grave por parte del empleador que torna imposible la mantención del vínculo laboral. Por otro lado nuevamente el fallo nos habla de la “prueba

indiciaria”, que en términos simples lo que hace es trasladar al demandando el deber de probar su conducta que se debió a motivos razonables y objetivos.

Las pruebas ponderadas por el juez, fueron los testigos presentados por la demandante, correos electrónicos enviados por la demandada a la actora en los cuales quedaba de manifiesto la violación de la esfera privada, honra y dignidad de la actora y también por último certificados médicos que acreditan el estrés producto de su situación laboral.

FICHA N°14

Tribunal	: Juzgado de Letras del trabajo de La Serena
Rol	: T-14-2014
Fecha	: 1 de agosto de 2014
Demandante	: Inspección Provincial del Trabajo
Demandado	: Sociedad Comercial La Elegante LTDA.
Hechos	: Que luego de 5 años de relación laboral siendo contratado como vendedor de tienda el actor es increpado por el Gerente General, culpándolo de la ruptura de mercadería y obligándolo al pago de esta, a lo que el actor se negó. En esa misma discusión y frente a otros trabajadores el Gerente General lo increpa señalándole que era “corrupto y coimero”. Después de esto, la relación se fue volviendo tortuosa para el trabajador, perdiendo beneficios y aguantando malos tratos. A raíz de esto el actor impuso una denuncia en la Inspección del Trabajo.
Normas aplicadas	: Artículos 5 y 19 N°1, 4, 16 y 19 de la Constitución Política de la Republica, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 486, 489, 493, 495 y 506 del Código del Trabajo.
Decisión tribunal	: Se acoge
Comentarios	: Aquí podríamos hablar de una peculiaridad del caso, ya que es la inspección la que denuncia el caso. Es del caso que al juez le basto solo conocer los hechos sin mayor análisis que estos eran vulneratorios de las garantías constitucionales. Así es como el trato de “corrupto y coimero” frente a otros trabajadores dejan ver a todas luces una violación a sus derechos fundamentales.

FICHA N°15

Tribunal	: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique
Rol	: T-52-2014
Fecha	: 17 de Noviembre de 2014
Demandante	: Karina Eliana Ruz Acuña
Demandado	: Junta Nacional de Jardines Infantiles
Hechos	<p>: Con casi dos años de labores en la institución y luego de ser transferida desde Santiago a la región de Tarapacá, la actora empieza a ser discriminada y menospreciada por altos cargos de la institución. También se le culpo por malas decisiones que ella no tuvo injerencias y se le señalo que iba a ser cambiada de puesto a uno administrativo, con peor sueldo y por simple decisión de sus superiores.</p> <p>A raíz de aquello los facultativos y profesionales de la Asociación Chilena de Seguridad, otorgaron reiteradas licencias médicas bajo el diagnóstico de NEUROSIS LABORAL y TRASTORNO ADAPTATIVO MIXTO y que fue calificado como enfermedad profesional, es decir, la causa de la patología que padece tiene como origen las constantes persecuciones, maltrato y acoso laboral por parte de la anterior Directora Regional y el subdirector de Recursos Humanos.</p>
Normas aplicadas	: Artículos 1, 420, 425, 446, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 459, 485, 486, 487, 489, 490, 491, 495 del Código del Trabajo, 144 del Código de Procedimiento Civil, 1545 y 1698 del Código Civil, 19 N°1 y 16 de la Constitución Política de la República
Decisión tribunal	: Se Acoge
Comentarios	<p>: Como ya nos hemos referido con anterioridad, solo es necesario dejar entrever un tejo de vulneración en sus garantías constitucionales para que se vea alterada el peso de la prueba.</p> <p>En este caso y basto con la demostración de informes médicos y la declaración de ex colegas para que dejara demostrado al juez de la vulneración.</p>

FICHA N°16

Tribunal	: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Rol	: T-713-2014
Fecha	: 25 de febrero de 2015
Demandante	: Alberto Enrique Calderón Ulloa
Demandado	: 1-. Constructora Campos De Chile SPA 2-. Sociedad Mar del Sur SPA
Hechos	: La relación laboral se produjo desde el 10 de marzo hasta el 07 de agosto de 2014, cuyo término se debió a un despido verbal realizado frente a dos compañeros, dando como razón de tal hecho la supuesta culpabilidad en la descomposición de cierta maquinaria por parte del trabajo. Luego de esto el día 12 de agosto del mismo año se le envía extemporáneamente la carta de despido, señalando el inconveniente con la maquinaria y el trabajador señala que estas declaraciones constituyen el delito de injurias graves en contra de su persona.
Normas aplicadas	: artículos 1, 7, 9, 10, 63, 160 N° 6, 162, 168, 172, 446 y siguientes, 454, 456, 457, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo
Decisión tribunal	: Rechaza
Comentarios	: El tribunal señala en primer lugar que no se logra acreditar la afectación a los derechos fundamentales. El juez señala que es su trabajo determinar si el despido en que se funda la supuesta vulneración afecta tanto objetiva como subjetivamente los derechos fundamentales, y este nos indica que dicho despido y la forma en que este lo realiza, no afecta de forma alguna la dignidad tanto física como psicológica del trabajador, más allá si el empleador pudo demostrar o no la causa. El empleador los señala en los términos explícitos señalados por la ley. Así entonces, para los efectos de la

acción de tutela, el juez estima que el empleador, al invocar esta causal, no actuó ni en forma arbitraria ni desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial del derecho a la integridad física o psíquica, ni a la honra del trabajador. Por ello, se estima que la acción de tutela debe ser desestimada.

FICHA N°17

Tribunal	: 1° juzgado de letras del trabajo de Santiago
Rol	: T-136-2014
Fecha	: 26 de Agosto de 2015
Demandante	: Marcelo Giannetti Faúndez
Demandado	: Dessau Chile Ingeniería S.A
Hechos	: Que primeramente a empresa y luego de poco menos de 2 años de relación laboral se le hace llegar al trabajador una carta de despido indicando como causal los numerales 2 y 7 del artículo 160. El trabajador desmiente totalmente ambas causales y explica que las negociaciones que hizo a través de su empresa personal no tienen relación alguna con la competencia desleal que se le imputa. Seguidamente el trabajador explica que el despido se realizó de forma indigna lesionando su honra ya que se hizo de forma pública, sin forma de realizar alguna defensa, sin siquiera ser escuchado. Junto a esto y una vez comunicado el despido no se le permitió ingresar a su antiguo lugar de trabajo para buscar sus objetos personales o incluso despedirse de sus colegas y secretaria con la cual trabajo 20 años. Por último y después de dos días de haberse hecho el despido se publicó de este en el diario El Mercurio, señalando que el demandante ya no se encontraba "CON LA CAPACIDAD PARA EL PUESTO".
Normas aplicadas	: Artículos 7, 12, 160 N° 2 y N°7, 162, 163, 168, 453, 454, 456, 459, 485, y 489 del Código del Trabajo; artículos 144 y 341 del Código de Procedimiento Civil; artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República
Decisión tribunal	: ACOGE
Comentarios	: Lo primero que señala el sentenciador respecto al procedimiento de tutela es que solo basta un indicio suficiente de vulneración para acceder a la demanda, es decir aliviana la carga de la prueba. La sentencia señala además que la honra puede ser definida como la estimación que se tiene respecto de una persona, y que cualquier imputación a

esta afectara su prestigio. Luego el tribunal resuelve que todos los hechos descritos son imputables de una vulneración de derechos en contra del demandante, y que el despido resulta desproporcionado a consecuencia del actuar del empleador. Por ultimo señala el tribunal lo complejo de lograr una indemnización de perjuicios monetaria, ya que el procedimiento de tutela protege derechos no patrimoniales. Señala además que la indemnización suficiente seria la reinserción al trabajo.

FICHA N°18

Tribunal	: Tribunal de Letras del Trabajo de Valparaiso
Rol	: T-267-2014
Fecha	: 09 de Julio de 2015
Demandante	: Mauricio Alejandro Díaz Vega
Demandado	: Salcobrand S.A
Hechos	: Que luego de casi 3 años de relación laboral, el actor es despedido verbalmente en el lugar de trabajo, y solo 6 días después se le hace entrega de su carta de despido. Hechos que se dejaron en constancia en la inspección de trabajo. El motivo del despido descrito por el demandado fue supuestamente necesidades de la empresa, y se señaló una restructuración, hecho totalmente falso ya que se habría realizado dicha acción hace poco tiempo. Al actor hace sospechar que el despido radica en una posible presentación a postulante al sindicato del actor. Ya que este fue consultado de su posible presentación y luego de este hecho se realizó el despido.
Normas aplicadas	: Artículos 2, 161, 162, 168, 172, 173, 289, 292, 294, 485 inciso segundo, 489 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes
Decisión tribunal	: Rechaza
Comentarios	: En la sentencia se señala que la prueba de todo procedimiento es lo esencial para llegar a una acertada resolución y que es del caso que si bien se pudieron probar varios hechos relatados por ambas partes, no existe en caso alguno el Nexo Causal para poder acreditar la existencia de actitudes que lleven a concluir prácticas antisindicales y un despido discriminatorio por parte de la demandada. En conclusión, no se logró demostrar que el despido se haya realizado con la sola intención de que el actor no participara en el sindicato.

FICHA N°19

Tribunal	: Tribunal de letras del Trabajo de Curicó
Rol	: T-3-2015
Fecha	: 13 de mayo de 2015
Demandante	: Cecilia del Carmen Daza Urriola
Demandado	: María de los Ángeles Crippa Fuentes
Hechos	<p>: Que después de casi 6 años de relación laboral y a raíz de un contrato verbal, la trabajadora denuncia ante la inspección del trabajo tal hecho y el pago de las correspondientes cotizaciones previsionales.</p> <p>Una vez realizadas las fiscalizaciones, la empleadora despide verbalmente a la trabajadora dando como razón el hecho de haber interpuesto la denuncia en las dependencias de la inspección. Como resultado de las fiscalizaciones se constató una serie de infracciones y se aplicó la multa correspondiente. Las infracciones que se constataron son la no escrituración del contrato, no llevar el registro de asistencia, la no entrega de comprobantes de pago de remuneración y la no declaración ni pago de las cotizaciones previsionales.</p>
Normas aplicadas	: Artículos 7, 8, 9, 41, 71, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 432, 446 y siguientes, 453, 454, 456, 457, 459, 485, 489, 490, 491, 492, 493 y 495 del Código del Trabajo del Código del Trabajo
Decisión tribunal	: Se Acoge
Comentarios	<p>: El sentenciador lo primero que hace es darnos a entender que la garantía de indemnidad fue puesta para salvaguardar la acciones administrativas y judiciales que lleven a cabo los empleados en contra de los empleadores y sus posibles represalias. Es del caso que la empleadora confirma que el despido se debió a represalias por la fiscalización.</p> <p>Así la dirección del trabajo señala que “La regulación por el legislador de esta garantía implica imponer al empleador(a) la prohibición de usar su potestad de mando y sus facultades disciplinarias para sancionar o castigar a los</p>

trabajadores por haber éstos ejercido su derecho a acudir a la vía judicial o administrativa”²⁹

²⁹ http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100135_recurso_3.pdf

FICHA N°20

Tribunal	: Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.
Rol	: T-16-2015
Fecha	: 29 de abril de 2015
Demandante	: Raquel Roxana Espejo González.
Demandado	: Fisco de Chile
Hechos	: La demandada relata que trabajo cerca de 4 años en la Secretaria Regional Ministerial de Salud de la región del Bio-Bio. Que durante el tiempo que estuvo fue calificada uniformemente con nota 7.0 y sin anotaciones de desmerito. Aun así el jefe directo le señalo que no se le iba a renovar contrato para el siguiente año, señalando que según un informe dictado por el mismo indicaba que ella como profesional no mostraba interés en adaptarse a los nuevos énfasis instaurados por la nueva administración gubernamental impulsada por la presidenta Bachelet, a diferencia de lo ocurrido con la antigua administración.
Normas aplicadas	: Artículos 162, 168, 172, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo
Decisión tribunal	: Se acoge.
Comentarios	: El sentenciador en este caso nos indica que al momento de verificar la supuesta discriminación con ocasión de despido, el articulo 439 nos señala que <i>“cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”</i> . Entonces y como dice el considerando DECIMO SEPTIMO que no estamos en una inversión de la carga de la prueba, sino más bien, de una técnica más débil para lograr comprobar los hechos de discriminación. Basta que el trabajador demuestre un mero principio de prueba que exponga un clima discriminatorio. Y lo demostró con los informes de calificación

de años anteriores donde se le calificaba uniformemente con nota 7.0 y el documento de informe donde se señalaba que la actora no seguía el énfasis y lineamiento de la nueva administración.

FICHA N°21

Tribunal	: 1° Juzgado de Letras del trabajo de Linares
Rol	: T-3-2013
Fecha	: 7 de Julio de 2015
Demandante	: 40 demandantes.
Demandado	: Municipalidad de Longavi.
Hechos	<p>: Que siendo tiempo de cambio de alcalde, 40 funcionarios a contratas de la Ilustre municipalidad de Longavi, fueron prorrogados en sus puestos por el alcalde saliente, donde con un mes de anticipación se realizaba dicha prorroga. El día 2 de enero y ya comenzado el periodo prorrogado, se les comunica que dicha prorroga es nula y que los actores ya no pertenecían a dicha institución. Todo comunicado por un decreto municipal que dejaba sin efectos el decreto anterior.</p> <p>Hace pensar que la decisión del posterior alcalde pasa simplemente por una opción política ya que su partido no sigue la misma línea administrativa que su antecesor.</p>
Normas aplicadas	: Artículos 2, 63, 161, 168, 173, 485, 487, 489, 493 del Código del Trabajo
Decisión tribunal	: Se acoge
Comentarios	: En este caso el sentenciador nos comenta que una vez señalados los indicios suficientes por el actor, es turno del demandado acreditar y argumentar las medidas tomadas. Por concepto de indemnización sancionatoria que el legislador la asigna entre 6 y 11 remuneraciones mensuales, que el juez tendrá en consideración la naturaleza de las garantías fundamentales estimadas vulneradas, la entidad de las vulneraciones, los derechos lesionados y las consecuencias que ello produjo en los actores. Para el caso en estudio se fijó una multa de 8 remuneraciones mensuales como sanción.

Ficha N° 22

Tribunal	: Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique.
Rol	: T-2-2015.
Fecha	: 21 de abril de 2015
Demandante	: Ramón Esteban Peña Cevallos
Demandado	: Junta Nacional de Jardines Infantiles
Hechos	: Es del actor que ingreso a JUNJI el 20 de Junio de 2008, en calidad de subdirector de planificación y Control de Gestion, a contar de Agosto de 2012 asumió como Profesional encargado de presupuesto hasta el 31 de diciembre de 2014, siendo siempre funcionario a contrata. El mes de Noviembre de 2011 se creó a nivel nacional la APROJUNJI (Asociación Pro Funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles), siendo el actor un miembro activo de esta. Comenzando con ellos constantes hostigamientos por parte de su Jefa, detonando esto en que el día 28 de Noviembre de 2014 se le comunica la no renovación de su contrata para el período 2015.
Normas aplicadas	: Artículos 1, 2, 3, 7, 162, 163, 168, 172, 173, 425, 445, 453, 454, 485, 486, 489, 490,491, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo; Ley 18.834, artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.
Decisión tribunal	: Se acoge la demanda.
Comentarios	: Existe una gran particularidad toda vez que el legislador básicamente toma como indicio suficiente la testimonial exhibida por parte de la denunciante, dejando en una posición claramente inferior a la demandada. Por otro lado JUNJI al ser funcionarios de la administración del Estado, se rigen por un estatuto administrativo por lo que no se debería aplicar el Código laboral, sin embargo el Juez estima que si se puede aplicar.

FICHA N° 23

Tribunal	: 2° Juzgado de letras del Trabajo de Santiago
Rol	: T-799-2014
Fecha	: 15 de junio de 2015
Demandante	: Macarela Miranda Pradenas
Demandado	: Subsecretaria de Salud Pública
Hechos	: Señala que fue contratada en febrero de 2011 y que hasta el primer semestre de febrero de 2014 se desempeñó como periodista del departamento de relaciones públicas, siendo evaluada siempre con nota máxima y con distinción. Afirma que en el contexto de cambio de gobierno se vive un clima nuevo dentro del departamento y se entera que ya no es de confianza de la nueva directiva. Señala además que fue obligada a tomar sus feriados correspondientes y que a la vuelta de dicho evento, se entera que tanto su puesto, como objetos de trabajos has sido designados a otra profesional, relegándola a otro departamento.
Normas aplicadas	: artículos 420, letras a) y f), 446 453, 454, 456, 458, 459, 485 y 495 del Código del Trabajo, y pertinentes disposiciones del Código de Procedimiento Civil
Decisión tribunal	: Se Acoge
Comentarios	: Es del caso señalar que es el tribunal en su considerando vigésimo primero, explica que el procedimiento de tutela faculta al denunciante a presentar una menor carga probatoria. Todo en el sentido de favorecer ha dicho actor, facilitándole su labor en dicho momento procesal. Y así señala <i>“en otras palabras, no es que no se deba probar nada por quien ejerce la acción, sino que solo deberá probar, salvo que la vulneración pueda ser acreditada directamente, que existe una serie de hecho, que luego desacreditados, permitan inferir una alta probabilidad de existencia...”</i> . Así por lo tanto señala que existe una clara ventaja para uno de los actores.

FICHA N° 24

Tribunal	: Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Pichilemu
Rol	: T-1-2010
Fecha	: 26 de mayo de 2010
Demandante	: inspección Provincial del Trabajo de Cardenal Caro
Demandado	: Bosques de la Costa Gafonac S.A.
Hechos	: Se recibe denuncia en la inspección por parte de don Miguel Celis González, donde señala que su empleador y quienes lo representan han dado un trato indigno y lo cual ha causado un detrimento en la salud, lo cual se manifiesta en la disminución de autoestima, crisis de pánico, angustia y depresión. Producto de lo cual se lleva a cabo un proceso de fiscalización.
Normas aplicadas	: Artículos 5, 6 y 19 de la Constitución Política de la Republica, artículos 1,3, 4, 5, 7, 168, 432 y siguientes, 446 y siguientes y 485 y siguiente, demás artículos pertinente del Código del Trabajo; el articulo 1545 y siguientes, 1698 del Código Civil.
Decisión tribunal	: Se Acoge
Comentarios	: En este caso es importante señalar que para que el tribunal llegue a la convicción y posterior decisión en base al testimonio de dos testigos. Así es que la prueba presentada por la inspección del trabajo, es de 3 testigos de los cuales y según el considerando décimo octavo de la sentencia, señala que el testimonio de don Miguel Celis Gonzáles, será desestimado por el tribunal porque carece de imparcialidad necesaria.

5. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL Y CONCLUSIONES.

Una vez hecha la lectura de la jurisprudencia chilena a lo largo de 6 años, y teniendo un acotado concepto de la opinión de los juristas nacionales, estamos en posición de señalar algunas conclusiones acerca del procedimiento de tutela laboral.

Es así como a partir de la instauración de esta nueva institución en el año 2008, se logró materializar un concepto amplio como son los derechos fundamentales y llevarlo a una materia más cotidiana como lo es el derecho laboral. Señalando así que ese concepto amplio, casi utópico de derechos consagrados en la constitución, en su capítulo III sobre los derechos y deberes constitucionales, por fin se materializa en el Derecho Laboral Chileno.

Respecto al efecto horizontal de los derechos fundamentales, creemos que es lo que se intentó lograr a través de esta nueva institución, todo esto concluido a partir del espíritu de la ley radicado en el mensaje, pero al momento de materializar la idea en el proyecto y posterior promulgación, nos encontramos con el hecho de que igualmente se dejaron afuera del catálogo ciertos derechos que eventualmente podrían afectar a los trabajadores al momento de un despido.

Seguidamente debemos señalar que teniendo en cuenta la anterior forma de protección de los derechos fundamentales, es decir, a través de las acciones constitucionales; comparándola con la actual, que es el procedimiento de tutela laboral, sin duda existe un avance significativo para llegar a un plano de igualdad

entre los actores en el sentido de que principios básicos del derecho procesal se llevan a cabo intentando emparejar las pretensiones de cada actor.

Es así como en el caso del trabajador su fuerza probatoria se ve aumentada con una nueva herramienta, tomada del derecho laboral español, que es la prueba indiciaria. Todo lo anterior para poder hacer más liviana la carga probatoria al actor, en el caso de que este sea despedido, por causa injustificada y pasando a llevar sus derechos fundamentales. Así lo señala el artículo 493, señalando que *“Cuando los antecedentes aportados por la parte denunciante **resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explica...**”*.

Debemos especificar que para llevar a cabo el procedimiento de tutela debemos cumplir con requisitos básicos para la admisión de este. Lo anterior lo señala el artículo 489 señalando que *“ La vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, **se hubiere producido con ocasión del despido,**...”* es decir, el trabajador afectado tendrá que recurrir por esta vía y haciendo uso de la prueba indiciaria una vez que sea despedido.

Bajo nuestra opinión debemos señalar que esta nueva institución si bien viene a igualar las condiciones entre los actores, también deja en cierto grado de indefensión al empleador, toda vez que al trabajador le corresponde solo un indicio para llevar a cabo su pretensión, llevando así toda la carga de la prueba para el empleador, y muchas veces dejando sin la posibilidad de demostrar nada, como lo vimos en ciertos casos analizados.

Veámoslo de esta manera, un trabajador que alega una violación a un derecho, tiene única prueba el testimonio de algunos antiguos colegas, los cuales eventualmente y teniendo en cuenta los vicios de nuestro sistema probatorio, podrían estar viciados en el sentido de que preparan sus testimonios para que estas resulten irrefutables. Bajo esta modalidad, eventualmente podríamos llegar a estar en un escenario de abuso de esta herramienta. Esto lo podemos ver demostrado, por ejemplo en la ficha N° 5 de nuestro análisis jurisprudencial, específicamente en la causa T-202-2010 y en ficha N° 22 de la causa T-02-2015 en la que el sentenciador para lograr convicción de los hechos solo se basó en la prueba testimonial exhibida por el trabajador.

Otro ejemplo en el cual podemos ver demostrada nuestra tesis sostenida es en la causa T-799-2014, en el cual el mismo tribunal señala que la forma de probar los hechos es bastante vaga, solo necesita crear un convencimiento sobre insinuaciones más que hechos facticos, es por esto que nuevamente llegamos a la prueba testimonial como única prueba en que se basa el tribunal para fallar.

Ahora bien, y teniendo en consideración las distintas sentencias analizadas y pensando en su orden cronológico, debemos señalar respecto al catálogo señalado en el artículo 485 de la ley 20.087, si ha existido una evolución. Así en los primeros años de entrada en curso de la ley, hubo respeto por la enumeración taxativa de los derechos enumerados en esta, y así lo demuestra la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe de Rol T-1-2010, que señala que son solo los derechos señalados en tal artículo los que deben ser protegidos por tal institución. A cambio el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en su causa rol T-134-2014, ha señalado que dejar fuera del catálogo el resto de derechos que le pueden afectar a un trabajador, no es viable ya que este debe ser mirado como persona, como un todo y no divisible en derechos distintos.

Ahora bien, a lo que respecta a la prueba, no han existido mayores cambios, ya que en este precepto y como ya mencionamos anteriormente solo bastan los indicios suficientes.

6. Bibliografía

- 1- ALEXY, Robert. *“Teoría de los Derechos Fundamentales”*. Centro de estudios constitucionales, Madrid 1993.
- 2- ARRIAGADA ARCE, Guillermo Leonardo. *“Los derechos fundamentales y la flexibilidad en la reforma laboral”*. Concepción, Chile, 2003.
- 3- CAAMAÑO ROJO, Eduardo. *“La Tutela Jurisdiccional del Derecho Fundamental a la no discriminación por razones de sexo. Un análisis desde la perspectiva del proyecto de reforma al procedimiento laboral”*, Anuario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N° 2, 2002 – 2003.
- 4- Código del Trabajo.
- 5- GAMONAL CONTRERAS, Sergio. *“El procedimiento de tutela de derechos laborales”* Editorial LegalPublishing , Santiago 2009.
- 6- GAMONAL, S. *“La libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la Constitución”*. En: Revista Laboral Chilena. Santiago. Enero 2004
- 7- LANATA, Gabriela. *“Manual de proceso laboral”*. Editorial AbeledoPerrot, Santiago 2010.
- 8- Ley 20.087.
- 9- LIZAMA PORTAL, Luis. *“Derecho del Trabajo”*. Editorial LexisNexis, Chile 2003.
- 10- LIZAMA PORTAL, Luis; UGARTE CATALDO, José Luis. *“Interpretación y derechos fundamentales de la empresa”*. Editorial Jurídica ConoSur Ltda, Santiago 1998.
- 11- Nogueira Alcalá, Humberto. *“Lineamientos de interpretación constitucional y del bloque constitucional de derechos”*. Editorial Liberotecnia, Santiago, 2006.
- 12- Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII (Valparaíso, Chile, 2do Semestre de 2009) [pp. 215 - 228]

- 13-UGARTE CATALDO, José Luis. *“El nuevo derecho del trabajo”*. Editorial LexisNexis, Santiago 2007.
- 14- UGARTE CATALDO, José Luis *“La acción de tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo: erizo de un Zorro”*, *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, XX(2), 2007, pp.49-67
- 15- Extraído durante el mes febrero desde la página: www.vlex.cl