

**Consideraciones 271****Procedimientos Judiciales Código del Trabajo.  
Parte III. Juicio de Tutela.**

Bernardo Meléndez S.  
Abogado

**1. INTRODUCCION.**

**Hoy hablaremos del Juicio de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales, que en práctica es un procedimiento que hace extensivo particularmente a los trabajadores una especie de Recurso de Protección, pero a diferencia de este, el procedimiento de Tutela, considera la posibilidad de otorgar una indemnización al afectado, además de restablecer el imperio del derecho respecto de este.**

**2. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.**

Es un procedimiento que se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores. Artículo 485. Código del Trabajo.

**2.1. DERECHOS PROTEGIDOS POR ESTE PROCEDIMIENTO.**

En general son los derechos Consagrados en la Constitución Política de la República, y en particular son los siguientes:

- 1.- Artículo 19 N° 1° inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. (Derecho a la vida, la integridad física y psíquica de la persona)
- 2.- Artículo 19 N° 4 y 5, en lo relativo a la inviolabilidad, de toda forma de comunicación privada.
- 3.- Artículo 19 N° 6 inciso primero. (Libertad de Conciencia)
- 4.- Artículo 19 N° 12 inciso primero. (Libertad de emitir opinión o informar sin censura previa)
- 5.- Artículo 19 N° 16, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resultan lesionadas en el ejercicio de las facultades del empleador.
- 6.- Artículo 2, del Código del Trabajo (Todo acto discriminación en la relación laboral).
- 7.- Artículo 485, inciso 3, del Código del Trabajo. (garantía de indemnidad) Represalias ejercidas en contra de los trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo
- 8.- Artículo 294 del Código del Trabajo. (Si el despido o término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos 3°, 4° y 5°.

**2.2. CUANDO SE ENTIENDEN VULNERADOS LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Cuando en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, este limita el pleno ejercicio de aquellas, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

**2.3. INCOMPATIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA Y EL RECURSO DE PROTECCIÓN.**

Estas dos acciones son incompatibles entre sí, eso significa que quien demande por acción de tutela, no podrá interponer un recurso de protección, y viceversa, respecto de los mismos hechos.

#### **2.4. QUIEN PUEDE INTERPONER UNA DEMANDA DE VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

1.- Cualquier Trabajador u Organización Sindical, que invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral.

2.- Las organizaciones Sindicales, respecto de sus afiliados que hayan demandado por vía de Tutela Laboral, podrán hacerse parte, como terceros coadyuvantes.

3.- Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia y actuará en el caso como parte principal.

#### **2.5. ESCENARIOS EN QUE SE PODRA DEMANDAR POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

1.- Por vulneración de derechos fundamentales **“DURANTE LA RELACION LABORAL”**.

2.- Por Vulneración de derechos fundamentales **“CON OCASIÓN DEL DESPIDO”**.

#### **2.6. PLAZO PARA INTERPONER LA DEMANDA DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Hay que distinguir, si la denuncia o demanda se interpuso por vulneración durante la relación laboral o con ocasión del despido, en ambos casos el plazo es de 60 días hábiles, pero se cuenta distintos en uno y en otro caso.

##### **1.- DURANTE LA RELACION LABORAL:**

El plazo se cuenta desde la ocurrencia del último hecho vulneratorio.

##### **2.- CON OCASIÓN DEL DESPIDO:**

El plazo de 60 días hábiles se cuenta desde la ocurrencia del despido.

#### **2.7. CONTENIDO DE LA SENTENCIA DEFINITIVA DE UN JUICIO DE TUTELA.**

1.- Declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada.

2.- En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de la dictación del fallo, su cese inmediato, bajo apercibimiento de pagar multa de 50 a 100 UTM.

3.- La indicación concreta de las medidas a la que se encuentra el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan.

#### **2.8. INDEMNIZACION ESPECIAL DE ESTE PROCEDIMIENTO.**

Este procedimiento contempla una indemnización especial, que aplica para la demanda de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, en que el juez, en caso de acoger la demandada, podrá otorgar no más de 11 meses de remuneraciones ni menos de 6 meses.

### 2.8.1. INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL.

Esta procede siempre que la parte demandante estime que ha sufrido daño moral, en el caso de la Demanda por Vulneración de Derechos Fundamentales durante la relación laboral, es decir, donde no hay despido y la relación está vigente, pero además es procedente de impetrar esta acción, cada vez que una parte se sienta que ha sufrido este daño, por lo que en el caso de Despido Vulneratorio, se puede demandar conjuntamente con la indemnización especial ya referida.

### 2.8.2. CONCEPTO DE DAÑO MORAL.

“El daño moral es entendido como dolor, la angustia, la aflicción física o espiritual, la humillación, y en general, los padecimientos que se han infligido a la víctima”.

Tiene claramente un componente psicológico, que por lo mismo va más allá del daño material directo. Algunos sostienen que la indemnización especial de 6 a 11 remuneraciones establecida en el artículo 489, constituye un daño moral, sin embargo no está resuelta esta discusión respecto del tema.

## 3. CONCLUSION.

Este procedimiento vino a llenar un vacío en nuestra legislación laboral y particularmente en el ámbito de los resguardos de derechos constitucionales de los trabajadores chilenos, estableciendo entre otras cosas una indemnización especial para el caso del despido vulneratorio, a la vez que sanciones adicionales para los empleadores, como por ejemplo la prohibición de celebrar contratos con el Estado, como lo establece la ley de Chile Compra.

**BERNARDO MELENDEZ SILVA**  
**ABOGADO**