

Santiago, 30 de Abril de 2019.

INFORME N° 7

TUTELA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.

Como se señaló en un informe anterior, en materia laboral se ha acuñado en la reforma laboral, el concepto de "ciudadanía en la empresa", que básicamente importa el reconocimiento de los derechos fundamentales **de los trabajadores que laboran en la misma, consagrando tales derechos** en el Código del Trabajo, como un límite al poder de dirección del empleador. En el artículo 2, 485 y siguientes del Código del Trabajo, no sólo se consagran derechos, sino que también se reconoce una acción de tutela para amparar los mismos

Ahora bien, los derechos protegidos por tal acción se encuentran taxativamente descritos en el Código del Trabajo, indicando cual es la acción y el procedimiento para reclamar por su protección, expresando claramente la responsabilidad y sanción por la eventual vulneración de derechos. Específicamente se puede indicar lo que sigue:

- a) El procedimiento de tutela, se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, 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 resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.
- b) Se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

- c)** La vulneración de derechos tiene que ser consecuencia del ejercicio del poder de dirección del empleador por una parte y por la otra, tiene que tratarse de derechos expresamente consagrados por el Código del Trabajo y que dicha vulneración debe ser de tal envergadura que limite el pleno ejercicio de aquéllos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.
- d)** En otras palabras, para que proceda la acción de tutela se requieren tres requisitos:
- Que haya una vulneración de derechos constitucionales expresamente consagrados por el Código del Trabajo.
 - Que la vulneración de los referidos derechos sea consecuencia del ejercicio del poder de dirección del empleador y,
 - Que la vulneración de los derechos sea grave y la gravedad está definida por el Código en el artículo 485 inciso tercero.
- e)** Está sancionado lo que en doctrina se conoce como "Mobbing", la que se puede definir como "la acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, como el afecto o la enfermedad que produce en el trabajador, recibiendo éste, una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos o superiores, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años; cuyo fin es hostigar, intimidar, o perturbar al trabajador, hasta que este haga abandono del Trabajo".
- f)** Por el hecho de producirse una vulneración de derechos laborales, ello acarrea responsabilidades y consecuencias que se pasan a referir a continuación.

CONSECUENCIAS DE OBTENER UNA SENTENCIA DESFAVORABLE EN EL

PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.

Dentro de las consecuencias no pecuniarias relacionadas con una posible sentencia condenatoria por vulneración de los derechos de un trabajador (lo que se produciría al ser condenados en un procedimiento de tutela laboral), se encuentra lo que prescribe el artículo 495 del Código del

Trabajo (CT), esto es, que una copia de la sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

Posteriormente, la Dirección del Trabajo remite este registro de empresas condenadas a Chilecompras, dado que el artículo 4 de la Ley N° 19.886 dispone que quedan excluidos de contratar con la Administración los que, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate delicitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años.

Lo anterior implica que existe un **registro público** al que se puede acceder desde la página www.chilecompras.cl, en el cual aparecen las empresas condenadas ya sea por prácticas antisindicales o vulneración de derechos de los trabajadores. Entre estas empresas figuran municipalidades y corporaciones municipales.

Respecto a las **consecuencias pecuniarias** que se devengarían para el caso de que el tribunal declare en la sentencia que se produjo una vulneración de derecho es preciso señalar que el artículo 489 del Código del Trabajo dispone que el juez ordenará el pago de las siguientes indemnizaciones:

- Indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162, esto es, la **sustitutiva del aviso previo**, equivalente a la última remuneración mensual devengada.
- Indemnización establecida en el artículo 162, el cual establece la **indemnización por años de servicio**, equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración (11 meses).
- El **recargo** a las dos indemnizaciones señaladas anteriormente que dispone el artículo 168.
- Una **indemnización que fijará el juez de la causa**, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Se debe considerar, como prescribe el artículo 493, que "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". De esta forma, basta un simple indicio para alterar la carga de la prueba en esta clase de

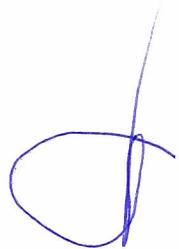
juicios, por lo que se podría decir que el empleador se encuentra en una situación desmedrada.

Siendo así se debe considerar, ante todo, que no sólo existen razones económicas para evitar una sentencia condenatoria en un procedimiento de tutela laboral, sino también un tema de imagen, cual es el evitar que se publique en un registro público la circunstancia de vulnerar los derechos de los trabajadores.

No obstante lo anterior, es posible interponer los recursos que la ley otorga, pero la posibilidad de que el juzgado de letras del trabajo remita la sentencia a la Dirección del Trabajo, y ésta la envíe a Chilecompras es inminente y ha ocurrido, con todas las dificultades que después implica salir de este registro.

CONCLUSIÓN: En un procedimiento de tutela laboral no sólo se deben considerar las altas sanciones pecuniarias que la ley impone al empleador, sino las otras, que son de distinta naturaleza y, a veces, aún más graves.

Sin más que informar, saluda atentamente a usted,



Guillermo Caro Molina.
Abogado
Asesor Jurídico