



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

**TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO A LA HONRA A PARTIR DE LA  
REFORMA LABORAL.**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Autores

JORGE IVES CIFUENTES BARRÍA

NIZA ANDREA CORREA MARABOLÍ

Profesora Guía

GABRIELA DEL CARMEN SALGADO PÉREZ.

Santiago, Chile

2018



## ÍNDICE

<b>Abstract</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Capítulo 1. El derecho a la honra en la relación de trabajo.</b>	
1.1 Derechos fundamentales del trabajador .....	11
1.1.1 Derechos fundamentales protegidos en el procedimiento de tutela laboral.....	12
1.1.2 Los derechos fundamentales cautelados, su contenido esencial y el ámbito de protección.....	13
1.2 Ejercicio de facultades que la ley reconoce al empleador: poder de dirección de la empresa.....	20
1.3 Colisión de Derechos Fundamentales y los métodos de solución propuestos por la doctrina nacional. ....	27
1.3.1 Estructura del Procedimiento de Ponderación.....	30
1.3.2 Criticas al procedimiento de ponderación.....	33
1.3.3 Variaciones y alternativas del procedimiento de ponderación.....	36
1.4 Derecho a la Honra en Chile.....	37
1.4.1 Distinción entre honra y honor.....	37
1.4.2 Origen en la dignidad humana.....	38
1.4.3 Situaciones de afectación a la honra en la relación laboral.....	42
1.5 Protección normativa del derecho a la honra y en especial en materia laboral....	46
1.5.1 Constitución Política y Pactos Internacionales suscritos por Chile.....	46
1.5.2 Código del Trabajo Chileno.....	49
1.6 Dictámenes de la dirección del Trabajo.....	51
1.6.1 Interpretación del derecho a la honra del trabajador.....	52
1.6.2 Medidas de control y revisión.....	53
1.6.3 Otros casos de afectación.....	58

## **Capítulo 2. El derecho a la honra a la luz de la Jurisprudencia en el Procedimiento de Tutela.**

2.1	Jurisprudencia en situaciones de afectación a la honra del trabajador durante la vigencia de la relación laboral.....	59
2.1.1	Control mediante medios audiovisuales.....	59
2.1.2	Revisión de efectos personales y de formas de comunicación privada....	64
2.1.3	Investigación interna.....	69
2.1.3.1	Investigación realizada por iniciativa del empleador.....	69
2.1.3.2	Investigación iniciada por denuncia del trabajador afectado.....	73
2.1.4	Instrucciones y cambio de funciones.....	76
2.1.5	Acoso sexual y acoso laboral. ....	82
2.2	La afectación de la honra con ocasión del despido en la Jurisprudencia.....	91
2.2.1.	Producto del contenido de la carta de despido.....	91
2.2.1.1	Sobre las causales contenidas en la carta de despido.....	92
2.2.1.2	Sobre los hechos e imputaciones alegadas en la carta de despido.....	95
2.2.2	Actos ocurridos con ocasión del despido.....	100
2.2.2.1	Las acciones penales y el rol del la investigación interna con ocasión del despido.....	101
2.2.2.2	La Intervención de autoridad policial y su vínculo con la publicidad con ocasión del despido.....	103
2.2.2.3	Hechos con ocasión del despido sin intervención policial directa.....	108
2.2.2.4	El rol del empleador y los actos coetáneos al despido.....	113
2.2.3	Tutela y autodespido.....	116
2.2.3.1	Primer periodo.....	117
2.2.3.2	Segundo periodo.....	120
2.2.3.3	Tercer periodo.....	121
	<b>Conclusiones</b> .....	<b>125</b>
	<b>Bibliografía</b> .....	<b>133</b>

## ABSTRACT

La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en sede laboral fueron sujetos a diversos cambios tras extenderse fuera del ámbito exclusivo del derecho constitucional. La creación de un procedimiento con aplicabilidad directa marcó un cambio al interior del Derecho del Trabajo. Surgieron novedades que dan cuenta de los derechos de los trabajadores como intereses jurídicos protegidos que pueden igualar en peso a las facultades de mando del empleador. El nuevo escenario obligó a replantearse la forma en que deben abordarse las relaciones laborales tanto de dependencia como entre pares. La doctrina intentó explicar la naturaleza del nuevo escenario y sus formas de aplicación mediante la identificación de principios y alternativas. Surge como ejemplo del nuevo paradigma el derecho a la honra. Se somete a un proceso de análisis doctrinario que deriva en la identificación de conductas por órganos administrativos. Los patrones identificados en sede administrativa encuentran reconocimiento judicial. El análisis jurisprudencial revela factores al interior de conductas realizadas tanto durante la vigencia de la relación laboral como tras su término. Se cuestionan los alcances de las conductas imputables al empleador y su relación con la institución del despido indirecto.



## INTRODUCCIÓN

La creación del procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales del trabajador conllevó la emersión de un nuevo paradigma en torno a la comprensión de los distintos roles jurídicos que coexisten al interior de la empresa y que constituyen la relación de trabajo. La protección de las garantías constitucionales dejó de ser una parcela exclusiva del Derecho Constitucional cuando se exportaron sus preceptos e inquietudes al Derecho del Trabajo a través de un procedimiento que entregó un nuevo medio de protección a los derechos de los trabajadores, generándose un replanteamiento sobre la forma en que debían comprenderse las garantías fundamentales en un hábitat constitutivamente caracterizado por la desigualdad de poder entre el empleador y el trabajador.

En este nuevo contexto, los derechos fundamentales del trabajador debieron adaptarse a la realidad jurídica del Derecho del Trabajo, captando nuestra atención el derecho a la honra por tratarse de una garantía fundamental enraizada en la dignidad humana más abstracta comparada con otras en cuanto a concepto y fuertemente dependiente del trabajo interpretativo que se haga a su alrededor para poder darle protección. La cristalización mediante esta vía de un aparente núcleo duro provisto de características distinguibles contrasta con el trato que recibe por la doctrina y jurisprudencia, que es más bien abstracto y sujeto a un constante proceso de evolución en cuanto a su apreciación. Considerando lo anterior, la protección del derecho a la honra se nutre, crece y perfecciona según la forma en que se valoran las medidas al interior de la relación laboral. Tal variabilidad refleja los matices de la implementación del principio de proporcionalidad en sede laboral, volviéndose necesario observar el desarrollo de este principio para tener una idea más clara sobre cómo se adaptaron a un ecosistema diferente las fuentes del derecho a la honra

al implementar las mecánicas de un procedimiento que no fue concebido originalmente para actuar en una relación vertical.

En el presente estudio pretendemos abordar las distintas posturas jurisprudenciales que se han erigido respecto de las formas en que afecta la honra del trabajador en la relación laboral, como esta es entendida y, en especial, exponer las discrepancias generadas alrededor de la comprensión teórica del concepto iusfundamental y de la aplicación práctica que la jurisprudencia ha generado respecto de una garantía abstracta como lo es el derecho a la honra. Por estas razones la parte inicial de este trabajo se concentra en exponer las herramientas que otorgan contenido y dan aplicabilidad a los derechos fundamentales, la colisión que puede ocurrir respecto de ellos y las distintas alternativas que la doctrina ha generado al momento de abordarlas, presentándose para ello el marco teórico general que rodea a los derechos fundamentales del trabajador y a las facultades legales reconocidas al empleador, de forma que sirva de introducción al estudio de la colisión de derechos fundamentales y sus métodos de solución, observando las formas más tradicionalmente aplicadas hasta llegar a aquellas más experimentales en su planteamiento.

Con posterioridad, pretendemos comentar la forma en que el derecho a la honra ha sido abordado por la doctrina, la normativa nacional y la jurisprudencia laboral administrativa, a fin de estudiar el desarrollo de conceptos al interior de este derecho fundamental. Bajo este prisma vemos surgir una gama de conductas al interior de la relación laboral que pueden afectar al derecho a la honra, las cuales reciben tratamiento doctrinario, e incluso administrativo, para paliar la falta de una categorización explícita en la ley. La determinación previa de ciertos patrones conductuales proporciona un marco a la interpretación de la jurisprudencia sobre la materia, permitiendo observar sus resultados no como casos aislados, sino como el eslabón final en un proceso constante de análisis de las implicancias alrededor del derecho a la honra.



Al entrar en el capítulo final de este trabajo, comentamos tanto sobre conflictos surgidos durante la vigencia de la relación laboral como al término de esta. Esta categorización separada respecto de los actos proviene de nuestro interés en exponer como los tribunales han abordado distintos medios de control y circunstancias atinentes a un despido, ya que una afectación a un derecho fundamental como la honra puede provenir tanto del despido mismo como de circunstancias ajenas al mismo, pero igualmente enmarcadas en un contexto de una relación laboral accidentada. A modo de cierre temático, abordamos el rol que el autodespido tiene en el marco de la tutela laboral, abriendo la interrogante sobre si el sistema de protección a la honra queda condicionado a la forma en la que termina la relación laboral o si por el contrario sus preceptos resultan extensibles.

La reforma laboral produjo un cambio sustancial en la forma de entender las garantías fundamentales al interior del mundo del trabajo, siendo el derecho a la honra una placa de Petri idónea para observar los efectos de su implementación.



## CAPÍTULO 1. EL DERECHO A LA HONRA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO.

### 1.1 DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una definición para el concepto “derechos fundamentales”, pero la doctrina ha señalado que dicha expresión refiere a: *“todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiéndose por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones)”*.<sup>1</sup>

En tanto persona humana, el trabajador es titular de derechos fundamentales, los que son reconocidos en la constitución, y que cuentan con medios específicos de protección, como los recursos (acciones) de protección y amparo, por ejemplo. Además, nuestra legislación laboral otorga una protección específica a ciertos derechos constitucionales que están expuestos a ser lesionados dentro de la relación laboral y les asigna un procedimiento especial, ya que es, como señala Gamonal, un *“ambiente propicio para los abusos de poder de un sujeto sobre otro y, por ende, para la probable lesión de algunos de los derechos fundamentales del sujeto subordinado”*.<sup>2</sup> En este sentido, el profesor José Luis Ugarte ha señalado que *“[e]l Derecho del Trabajo ha cumplido y cumple así diversas funciones, de modo simultáneo, preocupado de la protección de los derechos de los trabajadores en diversos planos: 1. Los derechos laborales propiamente tales (salarios mínimos, jornada de trabajo, indemnizaciones por término de contrato), atribuidos al trabajador como contratante débil, que ha*

---

<sup>1</sup> FERRAJOLI, LUIGI, “Derechos y Garantías. La ley del más débil”, Editorial Trotta, Quinta Edición, Madrid, España, 2006, pág.37.

<sup>2</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, “Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales inespecíficos”, Fundación de Cultura Universitaria, 1ª Ed., Montevideo, Uruguay, 2004, pág.14.

*permitido asegurar un mínimo socialmente aceptable para los trabajadores, 2. Los derechos fundamentales específicos (libertad sindical, derecho negociación colectiva, huelga) atribuidos al trabajador como miembro de una organización de representación de intereses, que han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad, y por último 3. Los derechos fundamentales inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación), atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, han permitido al Derecho del Trabajo garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con un miembro de una sociedad democrática”].<sup>3</sup>*

El inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que dispone: *“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 privada o la honra de éstos.”* Este inciso fue agregado en el año 2001 y su novedad consistía en constituir como límites al actuar del empleador, derechos fundamentales generales, denominados “inespecíficos”, agregándolos a los derechos laborales tradicionales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, que son los denominados "derechos específicos".

#### 1.1.1. Derechos fundamentales protegidos en el procedimiento de tutela laboral.

La reforma al Código del Trabajo chileno introducida por la Ley 20.087, en el año 2006, introdujo el denominado Procedimiento de Tutela Laboral, ubicándolo en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, constituyendo una vía privilegiada de defensa de los derechos fundamentales del trabajador, paralela y

---

<sup>3</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. *“La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”*. Revista de derecho, Universidad Austral de Chile, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Vol. XX - N° 2, Valdivia, Chile, diciembre 2007 pp. 51-52

excluyente del Recurso de Protección.<sup>4</sup> El procedimiento de tutela vino a otorgar una protección específica a algunos derechos constitucionales, no pudiendo extenderse su aplicación a otros derechos distintos a los señalados taxativamente en la ley.

Los derechos que pueden invocarse mediante el Procedimiento de Tutela son:

- i)El derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas;
- ii)El respeto a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;
- iii)La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada;
- iv)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;
- v)La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio;
- vi)El derecho a la libre elección del trabajo y afiliación.
- vii)Además señala el artículo 485, inciso 2°, que este mismo procedimiento se aplicará en los casos que el trabajador sea objeto de actos de discriminación 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.
- viii) E igualmente se aplicará para proteger de represalias ejercidas en contra de trabajadores como consecuencia de la fiscalización de la inspección del trabajo o del ejercicio de acciones judiciales, esta protección es llamada Garantía de Indemnidad.

### 1.1.2 Los derechos fundamentales cautelados, su contenido esencial y el ámbito de protección

Se entiende que los derechos fundamentales contemplan dentro de su ámbito de protección diversas situaciones, las cuales no siempre se encuentran descritas en forma íntegra dentro de la norma que las reconoce, en nuestro caso, principalmente

---

<sup>4</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, "Tutela de derechos fundamentales del trabajador", sobre las razones de la inutilidad de la acción de protección para la tutela de derechos fundamentales en la relación laboral. LegalPublishing, Santiago, 2009, pág. 18 a 20.

en la fórmula de texto utilizada en la Constitución Política de la República. Producto de aquello, el constituyente ha requerido que su contenido se extienda por medio de normativa complementaria, ya sea legislación directa o delegada, ciñéndose al principio de reserva legal que corresponde. Por tanto, se observa que los derechos fundamentales pueden estar sometidos a externalidades por normas de rango infraconstitucional, frente a lo cual la carta fundamental se encarga de dar un cierre a la protección de los derechos fundamentales por medio del numeral 26 del artículo 19 al establecer la obligación del legislador de no afectar los derechos en su esencia. Sin embargo, el constituyente no aclara a que se refiere por esencia del derecho, por lo cual ha sido labor doctrinaria y jurisprudencial establecer una definición. El ámbito del contenido esencial toma especial relevancia para nuestro estudio, ya que el artículo 485 inciso tercero del código de Trabajo señala su afectación como uno de los supuestos para que los derechos fundamentales resulten lesionados. O dicho en las palabras del Profesor Juan Carlos Ferrada: "*[a]sí, si tomamos el caso del contenido esencial del derecho fundamental, la lesión de éste no se produciría necesariamente por una violación de las reglas de la ponderación, sino por la afectación de la substancia del derecho. En efecto, el contenido esencial del derecho fundamental se identifica con el contenido mínimo, necesario e indisponible de cada derecho*"<sup>5</sup>.

Ante tal necesidad de encausar este concepto jurídico indeterminado, seguimos la explicación del profesor Humberto Nogueira:

*"El contenido esencial de cada derecho constituye la sustancia o propiedades básicas del derecho, ya que no se aplica a las propiedades ocasionales o incidentales del respectivo derecho"*<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> FERRADA BÓRQUEZ, JUAN CARLOS, & WALTER DÍAZ, RODOLFO. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. Revista de derecho (Valdivia), 24(2), 2011, páginas 91 a 111.

<sup>6</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO. Teoría y Dogmática de los Derechos Fundamentales, Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª Ed., México, 2003. Páginas 105-106

Siguiendo la anterior definición, la comprensión del contenido esencial de un derecho se ha desplegado por vía de establecer cuál es la naturaleza jurídica del derecho tutelado y la determinación del interés jurídicamente protegido que constituye el núcleo del derecho. En ambos casos lo que se busca es fijar la situación mínima en que el derecho es posible de ser protegido sin que ello sea considerado como impracticable o que mute en un derecho diferente, cosa que ha sido considerada por el Tribunal Constitucional al señalar:

*“Un derecho es afectado en su esencia cuando se le prive de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible y que se impide el libre ejercicio en aquellos casos en que el legislador lo somete a exigencias que lo hacen irrealizable, lo entran más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica”<sup>7</sup>.*

Considerando lo anteriormente expuesto, se puede observar que los derechos fundamentales no entregan una protección absoluta sobre todas las situaciones y circunstancias que pudiesen subsumirse al texto que los consagran, sino que la protección irrestricta se limita sólo a aquello que hace que el derecho sea reconocible, lo cual implica que hay todo un ámbito susceptible de limitación. Esto no significa que los derechos fundamentales puedan ser afectados sin criterio alguno mientras se mantenga indemne su contenido esencial, sino que estos derechos admitirían limitaciones sin que por ello se entienda su vulneración absoluta.

Esta distinción sobre el área de protección absoluta que corresponde al contenido esencial de un derecho alcanza a la tutela laboral producto de la remisión que hace en su inciso 1º el artículo 485 del Código del Trabajo al artículo 19 de la carta fundamental para determinar los derechos fundamentales que se encuentran tutelados. Junto con ello, en el inciso 3º del mismo artículo 485, contempla que la lesión a los derechos y garantías se producen cuando el empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada o sin

---

<sup>7</sup> Tribunal Constitucional, Rol N°43, considerandos 20 y 21, 24 de febrero de 1987

respeto a su contenido esencial. Así, esta disposición nos da los criterios para entender que la protección a los derechos fundamentales no es absoluta a nivel de tutela laboral, sino que solo en su elemento nuclear, aquel que se encuentra contemplado al determinar que el ejercicio de las facultades del empleador, reconocidas por la ley, no provocan lesión mientras no se obstruya la posibilidad de accionar por vía de tutela laboral, o en aquellos casos en que implique una limitación o vulneración relevante de los bienes jurídicos protegidos.

Siguiendo la lista de derechos a los cuales ley hace referencia, el primero a analizar corresponde al derecho a la vida y la integridad física. En relación a este derecho, señala la ley que su vulneración, para efectos de la tutela laboral, debe presentar un vínculo causal con la realización directa de actos ocurridos en la relación laboral (consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral), es decir, por ejemplo, el empleador no puede de manera arbitraria involucrar al trabajador en actividades de riesgo, sin embargo, si así lo hace, no por ello se comprende lo anterior como un acto vulneratorio a los derechos del trabajador cuando es la actividad productiva misma la que tiene el carácter de riesgosa. Al mismo tiempo, las vulneraciones a esta garantía no se harían presentes por actos ocurridos entre empleador y trabajador fuera del contexto de la relación laboral, como ocurriría en el caso de una riña de fin de semana, fuera del horario y del espacio de trabajo. En relación al primero de los ejemplos, el deber del empleador de dar cumplimiento al contenido esencial del derecho empieza a mutar, en cuanto no es su culpa que una actividad sea inherentemente riesgosa para quienes la realizan, en especial cuando se da cumplimiento a estándares especiales de cuidado. Atendiendo a lo anteriormente señalado, queda manifiesto que lo considerado como contenido esencial no puede ser dispuesto en forma *a priori* y homogénea para toda situación, sino que debe atenderse al contexto de la actividad laboral misma.

Un segundo derecho a considerar es el respeto y protección a la vida privada, de su honra y la de su familia. Siguiendo con la idea que una intromisión por el



empleador es posible si se respetan los parámetros adecuados, como por ejemplo el desarrollo de perfiles con información personal en situaciones que pudieran darse lugar a conflictos de interés. Como señala el Profesor Humberto Nogueira *"en una perspectiva positiva, el derecho a la honra implica la posibilidad real de preservar la integridad y verdad sobre la persona, su honorabilidad, como asimismo el derecho a no ser humillado o vejado por terceros"*.<sup>8</sup>

La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada también es objeto de protección. Especial atención merece la protección de la vida privada a propósito del otorgamiento de cuentas de correo electrónico institucionales otorgadas a cada trabajador, en cuyo caso habrá que resolver caso a caso la proporcionalidad de una eventual intromisión, en relación a las condiciones bajo las cuales se otorgó la cuenta en comento (esto es, si se firmó un anexo en que se detalle el uso del correo, su naturaleza de instrumento de trabajo, la publicidad de su contenido, las personas que tendrán acceso, etc). Dicho caso es diverso también a la situación de las cuentas o correos institucionales de carácter genérico, en donde, por ejemplo, se abre un acceso bajo una denominación genérica "contacto" (Ej: "contacto@xxxxxx.com"), u otro similar, o se entrega la administración de cuentas de redes sociales a trabajadores específicos ("community managers"). La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos en principio se observa como intocable dentro de la relación laboral por parte del empleador, sin embargo es posible que la actividad que da lugar al vínculo requiera tener cierto tacto con sensibilidades propias, lo cual si bien no justifica despidos o centrarse en grupos determinados, perfectamente puede dar origen a instructivos de carácter general que señalen la necesidad de una conducta modesta, en especial en empresas de tendencia o ideológicas<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO, Derechos fundamentales y garantías constitucionales, T. 1, 4ª ed., Librotecnia, Santiago, 2013, p.812.

<sup>9</sup> Al respecto consultar: IRURETA, Pedro. "Las organizaciones de tendencia ante el Derecho. Artículo de análisis sobre los efectos jurídicos que se derivan de la actuación de organizaciones con ideario definido.

La libertad de emitir opinión y de informar no es en principio susceptible de limitación, en cuanto su núcleo esencial se encuentra íntimamente ligado a la dignidad humana y el desarrollo de su libertad. En todo caso puede resultar limitada, razonablemente y de manera lícita, cuando es ejercida de manera abusiva, especialmente cuando la expresión en cuestión es portadora de algún contenido ofensivo para terceros, y resulta ejercida a nombre de la empresa, o en su contra con contenido ilícito, particularmente el caso de injurias y calumnias. Eventualmente el ejercicio abusivo de este derecho fundamental podría ser sancionado en otra sede, como la penal o la civil, dependiendo de la naturaleza del contenido expresado y su forma de exteriorización.

La libertad de trabajo<sup>10</sup> y el derecho a su libre elección refiere a que el empleador no puede obligar a permanecer dentro de la empresa, pero si la forma en que debe cumplir funciones dentro de la misma.

Vistos los ejemplos anteriores, indicamos que si en el ejercicio de sus facultades el empleador realiza actos discriminatorios con una mera base social (fundados en la raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.), se entiende que vulnera los derechos y garantías de los trabajadores, pero esto no se entiende tal cuando se produce una distinción por motivos de capacidades especiales requeridas para cumplir con las necesidades particulares que pudiese tener la actividad. A modo de ejemplo, podemos señalar que una diferenciación en las capacidades corporales y la realización de test para actividades que requieran de una fuerte resistencia física difícilmente podría considerarse discriminatorio, en cuanto en el ejemplo señalado la

---

En Persona y Sociedad, Volumen XVII, N° 2, Santiago, agosto de 2003 y IRURETA URIARTE, Pedro. "Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidad religiosa". Revista chilena de Derecho, Santiago, v. 40, n. 2, agosto 2013, p. 489-511,

<sup>10</sup> Al respecto es posible consultar posturas diversas en: PALAVECINO, Claudio. La libertad de trabajo y su protección constitucional. Nueva lectura. En Revista Laboral Chilena, agosto de 2013, pp. 79-83; y BULNES, Luz: "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980", en Revista de Derecho Público, N°28, Universidad de Chile, Santiago, 1980, pp. 207-224

selección de personas más fuertes se da por condiciones inherentes a la actividad y no por una decisión arbitraria, dándose así respeto al contenido esencial. Se excluyen los actos discriminatorios precontractuales, ya que la protección mediante el procedimiento de tutela requiere la existencia de la relación laboral. También se excluyen aquellas en las que se discute la existencia del vínculo, mientras no se resuelva positivamente mediante el procedimiento de aplicación general.

Tratándose de la protección contra acoso sexual y el mobbing, hay que mencionar que estas son figuras pluriofensivas con un contenido esencial dado por los derechos que se ven afectados, lo cual da primacía a la protección de estos por sobre los de aquellos que incurrieren en tales conductas.

Cuando se trata de libertad sindical, queda claro que justificar su limitación invocando la protección de derechos de un sector diverso de trabajadores no resultaría en principio aceptable (*prima facie*), sin embargo el tratamiento diverso entre sindicatos es aceptado, por ejemplo negociar colectivamente en forma distinta con varios sindicatos de la misma empresa o proponer a algunos sindicatos la realización de negociaciones anticipadas, si bien constituyen diferencias de trato, se basan más en la realidad de las relaciones entre empresa y organizaciones de trabajadores de su dependencia que en decisiones arbitrarias del empleador. Conjuntamente, es preciso recordar que las prácticas desleales pueden producirse también por el actuar del sindicato, en razón de lo cual la adopción de medidas que la normativa contempla por parte de la empresa no implica en todo caso una persecución contra el contenido esencial de la libertad sindical, sino el mero uso de facultades que la ley le otorga.

Respecto a la Indemnidad, no se asocia a ninguna garantía constitucional en concreto, y como su nombre lo señala, es más bien una garantía antes que un derecho fundamental propiamente tal, pero está igualmente cubierto procesalmente por el procedimiento de tutela laboral y puede entenderse que su contenido esencial radica

en no ser objeto de represalias como consecuencia de acción judiciales, participación en litigios como testigos o procesos de fiscalización desplegados por la inspección del trabajo, por lo que el legislador lo coloca en el procedimiento de tutela al estar compuesto en su idea misma por uno de los principios a determinar del contenido esencial: la posibilidad de llevar a cabo defensa del derecho afectado.<sup>11</sup>

## 1.2. EJERCICIO DE FACULTADES QUE LA LEY RECONOCE AL EMPLEADOR: PODER DEL DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.

Las facultades o poderes de dirección son atribuciones jurídicas de las que es titular el empleador y en virtud de las cuales éste adopta decisiones sobre la orientación de la empresa, forma interna de funcionamiento, asignación de recursos, evaluación de desempeños, entre otras, que tienen como fin último la optimización de su producción fundada en la libertad de empresa y el derecho de propiedad. A fin de alcanzar los objetivos que se plantee el empleador, el legislador le reconoce una potestad de dirección, conforme a la cual ordena unilateralmente el funcionamiento y organización de la empresa; pero además, a través del instrumento Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el empleador puede también establecer determinadas prohibiciones a sus trabajadores, generando de esta forma un estatuto jurídico interno, que regule la conducta de los dependientes al interior de la empresa. En relación con lo antedicho y en resguardo de la eficacia de las decisiones adoptadas, se le otorga la posibilidad de supervisar su cumplimiento con reconocimiento expreso de facultades sancionatorias en la forma prescrita por la ley.

---

<sup>11</sup> FERRADA BÓRQUEZ, JUAN CARLOS, & WALTER DÍAZ, RODOLFO. (2011). La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. *Revista de derecho (Valdivia)*, 24(2), 91-111.

El poder de dirección de la empresa de la que es titular el empleador deriva de los derechos constitucionales de emprendimiento privado<sup>12</sup> y de propiedad<sup>13</sup> del empleador. Derechos de rango constitucional que, fundados en la primacía de la persona individual y en el ejercicio de su libertad, permiten a incorporación del empleador en el mercado del trabajo. El empleo que se genera con la fundación de una iniciativa productiva, o producto del inicio de un giro comercial, no se erigen sobre un espíritu meramente caritativo y en un horizonte altruista por parte del empleador, sino que éste, en su ánimo de conseguir utilidades, vuelca necesariamente su actividad hacia la generación de empleo y la contratación de fuerza de trabajo se vuelve una necesidad para él, lo que en último término coincide en el mercado con que existen personas con el interés y la necesidad de conseguir dichos empleos. En este contexto la relación material que se genera entre trabajador y empleador es por definición asimétrica. El empleador tiene un poder de negociación mucho mayor que el trabajador al controlar los medios de producción que generaran el empleo y es por dicha razón que el Derecho del Trabajo está imbuido de una orientación protectora e intenta nivelar esta diferencia, pero no por esto se priva al empleador de los derechos fundamentales ya mencionados.

El poder de dirección es indispensable para el empleador en la organización funcional, técnica y económica de su empresa, pudiendo ejercerla directamente, o por medio de sus representantes. Sin perjuicio de dicha distinción, en ambos escenarios, tanto actuando directamente como a través de sus representantes, será el empleador el que soporte en último término la responsabilidad de naturaleza laboral. Es él el garante principal de los créditos laborales.

En el desarrollo de la relación laboral, el trabajador se verá expuesto a las determinaciones organizacionales dispuestas por el empleador, lo que implicará

---

<sup>12</sup> Artículo 19, n 21º CPR.

<sup>13</sup> Artículo 19, n 24º CPR.

estar atento constantemente a la calificación de las órdenes o directrices que emanen del empleador. En dicha relación el empleador ineludiblemente limitará ciertos derechos del trabajador y, consecuentemente, ciertos derechos fundamentales. Como señala la profesora Jessica Fuentes: el "*Código del Trabajo parte de la premisa que el empleador puede limitar los derechos y garantías del trabajador en ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, lo que claramente es una norma excepcional relativa a relaciones entre particulares, ya que en principio, sólo el legislador puede imponer limitaciones.*"<sup>14</sup>

Desde la perspectiva del trabajador, la exposición a limitación jurídica de los derechos de los que es titular, es la manifestación de la Subordinación y Dependencia, ambos elementos definitorios de la relación laboral en Chile. Precisamente por su sujeción al poder empresarial el trabajador ve especialmente expuestos sus derechos a una restricción, limitación o vulneración desproporcionada. Por su parte, el empleador fundado en su derecho de propiedad, y el desarrollo de la libertad económica, encuentra un límite de determinación administrativa o ejecutiva, la cual pasa a constituirse fundamentalmente en los derechos fundamentales del trabajador.

Por parte del empleador, como resulta evidente, dentro el conjunto de órdenes o directrices que puede impartir a sus subordinados quedan descartadas inmediatamente las medidas u órdenes que signifiquen faltas, delitos o crímenes penales. También quedan proscritas otras actividades prohibidas por la ley, como el examen de comunicaciones privadas<sup>15</sup>, u otra que se encuentre cautelada por algún derecho fundamental.

---

<sup>14</sup> FUENTES OLMOS, JESSICA. La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 2012, páginas 141-160.

<sup>15</sup> Artículo 19, n 5° CPR.

En relación con la materia que versa la presente investigación, el objeto de análisis ha de ser la medida adoptada por el empleador, a fin de determinar los grados de afectación iusfundamental que delimitan un actuar legítimo por parte del empleador, a la vez que permite avistar si la medida concreta resulta lesiva de alguna garantía fundamental. En último término, incluso, más allá de la medida en concreto, habrá que analizar la concurrencia de un fundamento legal que legitime su ejercicio, a fin de esclarecer la situación de vulneración de derechos fundamentales. En consecuencia, lo que procede analizar es el contenido y alcance del poder de dirección del empleador. El poder de dirección del empleador se desarrolla a través de cuatro facultades:

Facultad de Mando.

Es la posibilidad que tiene el empleador de establecer directrices, órdenes y prohibiciones a sus trabajadores para lograr un correcto desenvolvimiento de la empresa, una mayor productividad y un ambiente más grato y seguro.

También es nombrada como medidas de control por el Código del Trabajo en su artículo 154, tratando el reglamento interno. Además de las medidas establecidas en el reglamento interno, todas las órdenes que el trabajador recibe del empleador o su representante derivan lógicamente de su facultad de mando.

El inciso final del artículo 154 prescribe el uso de medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, además de aplicación general e impersonal, respetando la dignidad del trabajador. Es importante ya que su mandato, a pesar de estar en la temática del reglamento interno, se expande a cualquier tipo de medida de control.

En el ejercicio de la facultad de mando, tal como en el ejercicio de las demás facultades que derivan del poder de dirección, puede resultar que el empleador afecte o restrinja, en el caso concreto, los derechos fundamentales de algunos de los trabajadores. Sin embargo, puede que dicha restricción resulte ser una afectación legítima de derechos si es que en su actuación el empleador se sujeta y respeta los requisitos establecidos en la ley, y en específico, en el artículo 485 inc3 CT, como veremos en el desarrollo de este trabajo. El profesor José Luis Ugarte plantea el siguiente ejemplo: *“en la colisión de derechos fundamentales que se produce entre la facultad de mando y control del empleador, derivada de su derecho constitucional de propiedad, colisiona con la intimidad del trabajador cuando aquel exige conocer los antecedentes criminales del trabajador”*<sup>16</sup>. Esta acción por parte del empleador es una invasión a la esfera de intimidad del trabajador y, por consiguiente, al derecho fundamental que le otorga resguardo, pero podría dicha actuación estar justificada por algún argumento o fundamento racional de la medida, como sucede por ejemplo en el caso de un trabajo que involucre el trato de niños con carencias materiales y familiares.

#### Facultad de Supervisión.

Se refiere al control funcional que ejerce el empleador o su representante sobre la forma y oportunidad en que los trabajadores desarrollan sus labores con la finalidad de confirmar si los trabajadores se han adecuados a las directrices de la empresa expresadas en las ordenes, las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, y las prohibiciones que el empleador les ha encomendado. La supervisión puede efectuarse temporalmente de manera inmediata o con posterioridad mediante informes de recopilación semestrales.

---

<sup>16</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. Privacidad, trabajo y derechos fundamentales. Estudios constitucionales, Santiago, v. 9, n. 1, 2011.



Como ejemplo clásico en este sentido encontramos a la colocación de cámaras para supervisar el cumplimiento de las medidas de seguridad de la empresa o resguardar los bienes propios o de clientes, como en el caso de los cajeros bancarios, entre otros. Más adelante ea propósito del estudio de la proporcionalidad analizaremos cómo se determina la adecuación, necesidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas, conforme a lo señalado por la doctrina laboralista nacional.

#### Facultad Disciplinaria.

Esta facultad tiene la finalidad de corregir la acción del trabajador que es contraria a los estándares y necesidades de la empresa o a lo determinado por la ley y que le han sido notificados previamente o emanan de la naturaleza de los servicios prestados. Las acciones posibles derivadas de esta facultad están taxativamente señaladas en el Código del Trabajo. Cuando un trabajador ha incumplido sus obligaciones laborales y la empresa en la cual trabaja ha dictado un reglamento interno (sea por obligación o por opción), éste se verá expuesto a recibir una de las sanciones allí determinadas. Las sanciones podrán consistir solo en amonestación verbal o escrita, o en multa de hasta un cuarto de la remuneración diaria conforme lo dispone la ley, y ha sido reiterado por nuestra jurisprudencia administrativa <sup>17</sup>. En el contexto del estudio del poder disciplinario del empleador se ha señalado que "*es sanción, toda medida empresarial de reacción frente a un hecho ilícito que pueda ser calificado como infracción disciplinaria*"<sup>18</sup>.

En nuestra doctrina nacional, el profesor Raúl Fernández ha señalado que "*Con el propósito que el empleador logre que sus trabajadores dependientes ejecuten correctamente las labores encomendadas, mantengan el orden al interior de la*

---

<sup>17</sup> Dictamen N° 3363-103, de 20 de agosto de 2003, de la Dirección del Trabajo.

<sup>18</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, MARÍA FERNANDA, El poder disciplinario en la empresa, Editorial Civitas S.A., Madrid, 1991, p. 227.

*organización empresarial y sancione las conductas que constituyen una transgresión de las órdenes, instrucciones u obligaciones que deben observar los trabajadores, se le reconoce por el ordenamiento jurídico el poder disciplinario. Es en virtud de este poder que puede imponer una sanción al trabajador que ha vulnerado la disciplina laboral, constituyéndose en el garante principal de la efectividad del poder de dirección de que, también, está dotado el empleador. Esto porque, si no existiera la posibilidad que el empleador pudiera sancionar a los trabajadores que con su conducta infringen las órdenes e instrucciones que les imparte, el poder de dirección sería un mero poder moral, al no poder el empresario castigar su transgresión o tener la posibilidad de ello”<sup>19</sup>.*

Cuando las acciones del trabajador dan origen a algunas de las causales del artículo 160 de código del trabajo, el empleador podrá invocar la sanción disciplinaria más grave que otorga el derecho laboral, cual es el término del contrato de trabajo sin derecho a las indemnizaciones propias de dicho término.

En relación a la distancia temporal entre el acaecimiento de los hechos y la adopción de medidas disciplinarias a su respecto, es preciso señalar que éstas deben ser ejercidas a la brevedad, evitando que transcurra un tiempo muy largo entre el conocimiento del hecho infraccional y la medida adoptada, ya que respecto de la conducta implícita del empleador por esta pasividad se ha determinado jurisprudencialmente la declaración del “perdón de la causal”, no existe un plazo legalmente determinado que permita definir la procedencia del perdón de la causal, este lo que estará determinado por la prudencia. Este principio es plenamente coherente con el ordenamiento laboral vigente, ya que la inacción del empleador implícitamente denota la poca relevancia de la falta, ya sea por lo mínima o por ser de uso corriente en la actividad.

---

<sup>19</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, RAÚL. “Poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente”. En: *Revista Ius et Praxis*, Año 21, N° 2, 2015, pp. 267 - 316, p. 268

## Ius Variandi

Es la facultad que tiene el empleador señalada en el artículo 12 del código del trabajo, consistente en la capacidad de hacer cambios unilateralmente a las condiciones del contrato de trabajo, cuando éstas consistan en: i) Alterar la naturaleza de los servicios a condición de que se traten de labores similares; ii) O cambiar el lugar en que se prestan los servicios a condición de que esté dentro de la misma ciudad. El ejercicio de esta facultad, en ambos casos, es legítimo a condición de que no signifiquen un menoscabo al trabajador; iii) Alterar la jornada de trabajo en 60 minutos, sea anticipándolo o retrasándolo, cuando circunstancias afecten el proceso productivo de toda la empresa o de un conjunto productivo de ella.

### 1.3 COLISIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LOS MÉTODOS DE SOLUCIÓN PROPUESTOS POR LA DOCTRINA NACIONAL.

La directriz orientadora fundamental del derecho laboral es la protección a los derechos del trabajador frente a abusos del empleador, en el contexto de la relación de trabajo. Tal como hemos señalado precedentemente, la desigualdad de poder entre empleador y trabajador exponen a este último, de manera bastante usual, a una vulneración de sus derechos y, en particular, de sus derechos fundamentales. Precisamente por esta última razón el legislador nacional diseñó un procedimiento *ad hoc* que asegura la protección garantista de los trabajadores. El legislador creó un procedimiento de tutela de derechos fundamentales especial, en donde encarga la cautela de los derechos fundamentales al tribunal laboral, otorgándole competencia para aquello.

El legislador ha señalado cuándo se entiende que existe una vulneración de derechos fundamentales para efectos de su cautela en sede laboral, y al efecto dispuso en el artículo 485 inciso 3 que “...*Se entenderá que los derechos y garantías a*

*que se refieren los incisos anteriores 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".* En consecuencia, es posible entender que estos derechos pueden ser afectados de forma legítima cuando se cumplen con los requisitos que se detallan en el artículo; estos son: i) En uso de las facultades que la ley reconoce al empleador. ii) Con justificación suficiente. iii) No arbitraria. iv) No desproporcionada v) Sin afectación de su contenido esencial.

Recordamos en este punto que la concepción del legislador, al consagrar esta norma en el Código del Trabajo, es que el empleador sí puede afectar o restringir los derechos fundamentales del trabajador en el ejercicio de sus potestades de dirección o mando, y lo que está vedado por tanto no es la restricción de derechos fundamentales, o su limitación, sino que una vulneración desproporcionada de los mismos, o que afecte su contenido esencial.

Es importante señalar que lo anterior no se debe solo al rol clásico de protección del trabajador que tiene el Derecho del Trabajo, sino también al reconocimiento de un catálogo de derechos de corte constitucional dentro de la relación laboral que atiende a su calidad de persona y ciudadano antes que a su rol en el proceso productivo. A esta idea se le ha denominado **"ciudadanía en la empresa" o ciudadanía laboral**<sup>20</sup> y trajo consigo no solo una renovada visión sobre el la posición del trabajador al interior de la empresa, sino también un nuevo paradigma sobre cómo comprender las relaciones de poder en el contexto de la ejecución de un contrato de trabajo. Tal como señalara José Luis Ugarte, este cambio de dinámicas

---

<sup>20</sup> "nuestro sistema constitucional, reconoce un conjunto de garantías o derechos fundamentales, no sólo de corte específicamente laboral —por ejemplo: libertad sindical— sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales 'inespecíficos' o de la personalidad, que sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador". Dictamen de Dirección del Trabajo N° 2382/130 de 19 de Julio de 2002.

significó una alteración sustancial de la lógica bajo la cual debe operar el poder de mando del empleador, entendiéndose que ha *“comenzando a desmontar 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”* <sup>21</sup>.

Esta nueva forma de comprender el estatuto regulatorio de las relaciones laborales se enmarca en el contexto general de la doctrina constitucionalista, que ha sido denominado como *“eficacia horizontal de los derechos fundamentales”*, que en este caso en particular se ha traducido en la aplicabilidad jurisdiccional directa de un catálogo de derechos, aunque éstos tengan un rango constitucional. El Derecho Constitucional le ha otorgado las herramientas del neo constitucionalismo a la doctrina laboralista chilena para elaborar una teoría argumentativa conflictualista sobre los derechos fundamentales. Sin perjuicio de las singularidades que existen, la lógica subyacente es transportar la relación Estado-Individuo a la relación Empleador-Trabajador, entendiendo el carácter asimétrico que existe en la relación de subordinación y dependencia como un paralelo al poder de Imperio que tiene el Estado, equiparando las decisiones de autoridad con las medidas tomadas por el poder de dirección del empleador. Siguiendo la explicación del profesor Ugarte, *“la lógica propia del Derecho del Trabajo no es proteger espacios de autonomía de los privados, sino frenar los eventuales abusos de poder que se rotula como de mando y de obediencia, y que es precisamente la misma lógica inscrita en el código genético de los derechos fundamentales.”*<sup>22</sup>.

Ante este escenario de un trabajador empoderado en virtud de la extensión de la cobertura de sus derechos fundamentales dentro de su relación laboral, se vuelve

---

<sup>21</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Revista de Derecho Universidad Austral de Chile, Vol. XX, n°2. 2007, página 56.

<sup>22</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Revista de Derecho Universidad Austral de Chile, Vol. XX, n°2. 2007, página 54.

inevitable que este reconocimiento se volviera fuente conflicto al hacer contacto con el poder de dirección del empleador. A fin de establecer un sistema que permita dar solución a tales situaciones, la doctrina se manifestó afín a un sistema que ya tenía amplio reconocimiento dentro del Derecho Constitucional chileno al momento de abordar las colisiones de derechos fundamentales, el modelo de Robert Alexy. El axioma central de este modelo es la división que se realiza respecto de los tipos de normas, clasificándolas en Reglas y Principios, entendiendo a las primeras como *“normas que, dadas determinadas condiciones, ordenan, prohíben, permiten u otorgan un poder de manera definitiva”*, mientras que los segundos *“son normas que ordenan que algo debe hacerse en la mayor medida fáctica y jurídicamente posible”*<sup>23</sup>. La importancia de esta clasificación radica en que *“los derechos fundamentales tienen el carácter de principios y [...] que los principios son mandatos de optimización”*<sup>24</sup>. Dicho de otro modo, el modelo Alexiano opera buscando puntos medios y que ambos intereses en juego puedan existir en la medida de lo posible. Este es el llamado procedimiento de ponderación y busca determinar el “peso” que tiene cada uno de los derechos en colisión.

### 1.3.1 Estructura del procedimiento de ponderación

El modelo de Alexy descansa sobre la premisa que los derechos fundamentales poseen un contenido amplio e indeterminado, que *“pueden ser satisfechos gradualmente o en la ‘mayor medida posible’, de donde se sigue que los derechos pueden ser satisfechos en varios grados”*<sup>25</sup>. Tal como explica el profesor Ugarte, *“en caso de colisión entre principios, las posibilidades de cuánto se desarrolle cada derecho fundamental dependerá de cuanto se esté en condiciones de restringir el otro derecho*

---

<sup>23</sup> ALEXY, ROBERT. “Derechos, razonamiento jurídico y discurso racional”. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho de Universidad de Alicante, N°21, 1994, página 41.

<sup>24</sup> ALEXY, ROBERT. “Epílogo a la Teoría de los Derechos Fundamentales” (trad. de Carlos Bernal Pulido) en Revista Española de Derecho Constitucional, año 22, n° 66, 2002, página 13.

<sup>25</sup> COVARRUBIAS CUEVAS, IGNACIO. “El test de proporcionalidad que se promueve en la tutela de Derechos Fundamentales y las premisas a las que adhiere”. Revista de Derecho de Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N°45, 2015, página 266.

*en conflicto*<sup>26</sup>. Así entendido, el contenido de los derechos fundamentales y los límites de los mismos, se conocen una vez que se haya realizado la ponderación, procedimiento que se puede descomponer en tres sub-principios.

#### Sub-principio de Adecuación

Este sub-principio remite al análisis directo de la supuesta medida empresarial que se entiende vulneratoria de garantías fundamentales, exigiendo la determinación de una finalidad lícita y suficiente para la adopción de una medida. Dicho de otro modo, *“el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto”*<sup>27</sup>. Lo que se busca, en definitiva, es identificar si la medida conflictiva cumple el propósito para el cual está siendo planteada y que sus efectos se condigan con el derecho fundamental bajo el cual supuestamente se ampara, es decir que se *“excluye la adopción de medios que infrinjan un derecho constitucional sin promover ningún derecho u objetivo para los que se adoptaron tales medios”*<sup>28</sup>.

#### Sub-principio de Necesidad

El examen de necesidad se centra en identificar medidas alternativas respecto a la que se encuentra cuestionada, comparándolas y analizando cuál de ellas produce el mayor beneficio posible a la vez que causa el menor daño en un derecho fundamental o principio del que es titular un tercero. Por este motivo, el principio de necesidad *“exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin*

---

<sup>26</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “Tutela de derechos fundamentales del trabajador”. Legal Publishing, 2009, página 75.

<sup>27</sup> Ordinario de Dirección del Trabajo N° 2210/035, de 05.06.09, página 37.

<sup>28</sup> ALEXY, ROBERT. “Sobre los derechos constitucionales a protección” En: Derechos sociales y ponderación, Fundación Coloquio Jurídico Europeo, Madrid, España, 2009, página 57.

*perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa*"<sup>29</sup>. En caso de encontrarse una opción menos invasiva para el mismo fin, la medida que se encuentra en entredicho se tiene como vulneratoria de derechos fundamentales, y debiese ser abandonada. Este principio constituye el segundo escalón de análisis normativo en el esclarecimiento de una conducta lesiva de derechos fundamentales.

### Sub-principio de Proporcionalidad en sentido estricto

El último criterio dentro del modelo de Alexy difiere de los anteriores en cuanto estos consideran individualmente a la medida cuestionada, mientras que en éste sub-principio se cotejan directamente los derechos fundamentales en conflicto, pero solo en caso de haberse sorteado exitosamente los dos primeros sub-principios. Opera de esta forma porque es el momento donde se comparan los beneficios y sacrificios involucrados, haciendo un análisis en concreto que busca determinar "*si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción*"<sup>30</sup>. Por lo anteriormente indicado, la idea central de este sub-principio es que "*cuanto más alto sea el grado de incumplimiento o perjuicio de un principio, más importante tiene que ser la realización del otro*"<sup>31</sup>. En definitiva, es el núcleo del proceso de ponderación y donde los derechos fundamentales en conflicto pueden realizar su potencial como mandatos de optimización.

---

<sup>29</sup> Ordinario de Dirección del Trabajo N° 2210/035, de 05.06.09, página 37.

<sup>30</sup> Ordinario de Dirección del Trabajo N° 2210/035, de 05.06.09, página 37.

<sup>31</sup> ALEXY, ROBERT. "Teoría de los Derechos Fundamentales". Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España, 1993, página 146.



### 1.3.2 Críticas al procedimiento de ponderación

El modelo de Alexy si bien ha tenido una amplia acogida tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, no lo hace en su forma más “pura”, es decir, haciendo un balanceo completamente libre al operar los derechos fundamentales como mandatos de optimización. La razón de ello es que hacerlo implica reconocer la posibilidad que uno de los derechos fundamentales quede completamente anulado para el caso particular, al no contemplarse la posibilidad que ciertos derechos sean absolutos. Por este motivo, como regla de cierre al sistema de protección de los derechos fundamentales del trabajador, surge el concepto de “contenido esencial” para establecer un límite a la premisa de derechos fundamentales como mandatos de optimización, suponiendo así la *“existencia de un núcleo irreductible, inaccesible a todo intento limitador”*<sup>32</sup>. Como bien se explicara a nivel administrativo, *“se desconoce el contenido esencial del derecho cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojen de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio”*<sup>33</sup>. Lo anteriormente señalado ha tenido reconocimiento tanto constitucional como legal, recogándose por ejemplo en los artículos 19 n°26 de la Constitución Política de la República y 485 del Código del Trabajo.

Respecto del sub-principio de adecuación, García Amado ha dicho que *“solo opera, y opera bien, cuando se ha pre decidido entre qué dos derechos o principios tiene lugar el conflicto que en el caso se dirime. Y es tal pre decisión la que determina el resultado final”*<sup>34</sup>, explicitando la existencia de un defecto consistente en que se

---

<sup>32</sup> MELLA CABRERA, PATRICIO - DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO. “Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: estado doctrinal, legal y jurisprudencial”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 39, 2012, página 209.

<sup>33</sup> Dictamen n°4.842/300 de 15 de septiembre de 1993 citando Sentencia de Tribunal Constitucional, Rol n°43 de 24 de febrero de 1987.

<sup>34</sup> GARCÍA AMADO, JUAN ANTONIO. “El juicio de ponderación y sus partes. Una crítica”. En VVAA. *Derechos sociales y ponderación*. Fundación Coloquio Europeo, Madrid, España, 2007, página 249.

asume previamente la existencia de una ventaja, ignorando otros posibles principios en conflicto con resultados diferentes. El problema de fondo vendría a ser que la adecuación en sí misma no sería relevante al existir un juicio de valor previo no regulado, en otras palabras, *“no siempre el juez que esté aplicando la Constitución expondrá como parte de la argumentación jurídica interna las razones por las que desecha algunos principios y no otros. Pero inclusive, en caso de que sí se refiera a tal decisión en la sentencia, lo que sucederá es que lo decisivo en la argumentación jurídica ya no será la aplicación casi mecánica del sub-principio de adecuación, sino más bien, el ejercicio hermenéutico que le lleva a concluir que es un determinado principio el que entra en conflicto y no otro.”*<sup>35</sup>. Al enfocarse en la medida misma, lo que ocurriría es que *“excluye solo los medios claramente no aptos para la realización del concreto interés empresarial [...] Pero permite validar sin dificultad esas otras medidas de las que puede declararse que existe una conexión razonable entre ellas y el fin propuesto”*<sup>36</sup>.

Comentarios similares al anterior se han realizado respecto del sub-principio de necesidad, en consideración a que, si bien pretende determinar que la medida cuestionada sea la menos lesiva de aquellas posibles, puede generar problemas cuando no sea posible determinar opciones satisfactorias y deba optarse por mantener una medida con un nivel de intrusión indeterminado. En otros términos, *“si no existe una medida alternativa dotada de estas características, la medida limitativa propuesta siempre será indispensable por única con su efectividad”*<sup>37</sup>. Termina reduciéndose el asunto de la necesidad a un problema de imaginación del juez que pueda plantearse escenarios alternativos, en tanto le sea posible.

---

<sup>35</sup> RUAY SAEZ, FRANCISCO. “El juicio de ponderación en el procedimiento de tutela laboral”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 2, n° 4, 2011, página 149.

<sup>36</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, SANTIAGO. “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: El necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 3, n° 6, 2012, página 41.

<sup>37</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, SANTIAGO. “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: El necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 3, n° 6, 2012, página 41.

El defecto subyacente de ambos sub-principios sería que validarían en forma *a priori* la decisión empresarial o la medida adoptada, atendiendo sobre todo a la posibilidad de legitimación retórica de la medida, antes que al análisis de la afectación de derechos fundamentales. El análisis de contenido de un derecho fundamental se posterga, y se instala como eje central de análisis la medida objeto de estudio. El efecto práctico de ello es que puede entenderse que implícitamente hay cierta preferencia del interés empresarial por sobre otros derechos. Esta idea se mantiene al analizar la ponderación en sentido estricto, al entenderse que existiría como *“una ponderación, si bien limitada a la comparación entre sacrificios [...] y ventajas [...] sin que en ese análisis se proceda establecer el peso respectivo global del derecho fundamental y del interés empresarial”*<sup>38</sup>.

El problema de fondo es que si los derechos fundamentales son mandatos de optimización cuyo contenido solo puede fijarse una vez que se haya realizado la ponderación, ¿Cómo es posible *ex ante* determinar que una medida no es idónea, adecuada o que afecta el contenido esencial de un derecho fundamental? La respuesta de las voces críticas es que el proceso en sí solo sería humo y espejos para esconder el hecho que todo se reduciría a la subjetividad del juez, con la consecuencia que la ponderación se convertiría en una *“herramienta negativa, pues permite llenar de conceptos vacíos y empobrecer la argumentación jurídica tras tecnicismos [...], limitando no solo las posibilidades de crítica al razonamiento del juez, sino también las posibilidades de comprensión de la sentencia”*<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup>GONZÁLEZ ORTEGA, SANTIAGO. “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: El necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 3, n° 6, 2012, página 45.

<sup>39</sup> RUAY SAEZ, FRANCISCO. “El juicio de ponderación en el procedimiento de tutela laboral”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 2, n° 4, 2011, página 160.

### 1.3.3 Variaciones y alternativas del procedimiento de ponderación

A fin de afrontar los defectos del modelo propuesto por Robert Alexy, han surgido una serie de propuestas para morigerar sus efectos más negativos. La primera de ellas es la denominada teoría mixta del contenido esencial, que parece ser la más concordante con nuestra legislación, la cual plantea que puede operar el sistema de principios como mandatos de optimización, pero nunca afectando el núcleo esencial de los derechos fundamentales. Un autor propone que no hay una contradicción entre la ponderación y la determinación del contenido esencial, ya que serían pasos consecutivos, resolviéndose primero el test de proporcionalidad y luego *“aun cuando la restricción sea, en efecto, proporcionada, debería resolverse si la misma ha de declararse inconstitucional por afectar no a una facultad o posibilidad de actuación integrante del contenido normal del derecho, sino constitutiva del absolutamente intangible contenido esencial”*<sup>40</sup>. Dentro de líneas similares y manteniendo la idea de morigerar la incertidumbre de este proceso, existen propuestas de doctrina europea que proponen la existencia de límites no como “piedras de tope”, sino como puntos de partida para el análisis. Por ejemplo, George Letsas señala que *“el objeto de cláusulas de limitación es que el Tribunal identifique el principio que justifica el derecho en juego y examine si dicho principio aplica al caso”*<sup>41</sup>. A nivel nacional, el profesor Ugarte intenta salvar las dificultades de la ponderación planteando que los derechos fundamentales tendrán aspectos accidentales (y por tanto disponibles) y otros absolutamente intangibles<sup>42</sup>.

De forma alternativa, han surgido propuestas inspiradas en doctrina inglesa que, en lugar de buscar un punto de equilibrio en intereses en conflicto, se ve a la proporcionalidad como *“un conjunto de exigencias que justifican la intervención*

---

<sup>40</sup> MEDINA GUERRERO, MANUEL. “La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales”. Editorial Mc-Graw-Hill, Madrid, España, 1996, página 170.

<sup>41</sup> LETSAS, GEORGE. “A Theory of Interpretation of the European Convention on Human Rights”. Oxford University Press, 2007, página 14.

<sup>42</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “La colisión de derechos fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad”. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, 2011, páginas 256-257.

*judicial para proteger derechos*"<sup>43</sup>. Este enfoque garantista asume la existencia de un núcleo irreductible que lo acerca más a la lógica de la subsunción, lo cual ha sido recogido en algunas voces nacionales que proponen que este sistema no es un sistema mecánico, sino que abre las puertas para una mayor extensión jurídica donde *"en vez de enredarse con la colisión de derechos fundamentales, desarrolle su línea argumentativa mediante la interpretación de los derechos, estableciendo si efectivamente concurre en el caso concreto un derecho, o simplemente, su limitación interna lo deja desvalido y sin cobertura sobre los hechos alegados"*<sup>44</sup>.

#### 1.4 DERECHO A LA HONRA EN CHILE

El reconocimiento que se brinda normativamente a la honra en nuestro ordenamiento jurídico encuentra su expresión manifiesta en el artículo 19 n°4 de la Constitución Política de la República, precepto en el cual se proclama la protección y respeto a la vida privada y honra de una persona y de su familia.

Al carecer de definición normativa expresa, es a nivel doctrinario y jurisprudencial donde se ha podido conocer y determinar progresivamente el contenido y alcance que tiene este concepto jurídico indeterminado.

##### 1.4.1 Distinción entre honra y honor

Lo primero que se debe entender es que dentro de la honra como derecho fundamental conviven dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo.

El primero puede definirse como *"la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los*

---

<sup>43</sup> RIVERS, JULIAN. "Proportionality and Variable Intensity of Review". Cambridge Law Journal, n° 65, 2006, página 179.

<sup>44</sup> RUAY SAEZ, FRANCISCO. "El juicio de ponderación en el procedimiento de tutela laboral". Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 2, n° 4, 2011, página 161.

*terceros en general.*"<sup>45</sup>. Entendido de esta manera, se puede decir que su objetividad radica en que la apreciación pública o "buen nombre" que puede tener un sujeto surge como consecuencia de su interacción con otras personas y fuera de la mera psiquis de la persona.

En contraste con lo anterior, el aspecto subjetivo puede entenderse como "*la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí*"<sup>46</sup>. Su origen se encuentra dentro de la psiquis del sujeto y, por tanto, incognoscible por todos, salvo él mismo.

Aun considerándose que ambas acepciones provienen de una denominación jurídica común (un mismo derecho), ambas reciben distintas denominaciones. La faz objetiva es conocida como honra, y la subjetiva como honor, diferenciación conocida y zanjada en nuestro ordenamiento jurídico en la génesis misma de nuestra carta fundamental cuando al discutirse que termino adoptar, don Jorge Ovalle indicó que "*La honra es 'estima y respeto de la dignidad propia', y el honor es 'cualidad moral que nos lleva al más severo cumplimiento de nuestros deberes respecto del prójimo y de nosotros mismos.'*"<sup>47</sup>.

Dichas ideas se encuentran conceptualizadas de forma separada porque en el sistema jurídico chileno es solo la honra en su faz objetiva la que tiene relevancia jurídica, siendo reconocido de tal forma tanto por el Tribunal Constitucional<sup>48</sup> como por la Corte Suprema<sup>49</sup>.

#### 1.4.2 Origen en la Dignidad humana

La base para la existencia de este derecho va más allá de un mero reconocimiento constitucional, y encuentra su origen apareciendo como una

---

<sup>45</sup> CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. "Derecho Constitucional Chileno", Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, 2ª edición, 2012, página 201.

<sup>46</sup> ETCHEVERRY ORTHUSTEGUY, ALFREDO. "Derecho Penal, Parte Especial". Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 1988, páginas 151 ss.

<sup>47</sup> Actas oficiales de la Comisión Constituyente, Tomo IV, sesión 129ª, página 334.

<sup>48</sup> Tribunal Constitucional, Sentencia Rol 1419-2009.

<sup>49</sup> Corte Suprema, Sentencia Rol n° 8140-2009 de 19 de Enero de 2010.

emanación de un aspecto de la personalidad del sujeto. Es por ello que se puede entender que *“cualquier atentado contra la honra o la intimidad, dado ese carácter nuclear o íntimo, inseparable del yo o la personalidad, tiene una connotación constitucional grave y profunda, casi siempre irreversible y difícilmente reparable”*<sup>50</sup>. La razón para lo anterior, tal como explicara el profesor Cea, es que *“la honra se halla íntima e indisolublemente unida a la dignidad de la persona y a su integridad, sobre todo de naturaleza psíquica. Por eso, es acertado también calificarla de un elemento del patrimonio moral del sujeto”*<sup>51</sup>.

A pesar de que la honra puede resultar vulnerada por actos de terceros, nunca puede lesionarse de manera absoluta, hasta su total proscripción, y esto ha sido comprendido en dicho sentido desde la concepción misma de nuestra carta fundamental al discutirse los alcances del concepto. En tal oportunidad se señaló que *“toda persona tiene derecho a un grado de honra; ¿a qué grado? a aquel que emana de la dignidad de persona humana. Aquello no puede ser absolutamente lesionado o vencido. Ahora, ese grado mínimo de honra se va incrementando respecto de cada persona por el ejercicio que cada uno haga del propio derecho al honor, lo que permite afirmar, por ejemplo, que “[...]no viola la honra del ladrón el hecho de que se diga que lo es.”*<sup>52</sup>. En consecuencia, la honra es un derecho fundamental que adquiere una protección directamente vinculada a la variabilidad de los actos del sujeto protegido, pudiendo expandirse o recogerse según como ellos incidan en su entorno social, pero siempre posee un umbral mínimo correspondiente a *“la posibilidad real de preservar la integridad y verdad sobre la persona [...], como asimismo el derecho a no ser humillado o vejado por terceros”*<sup>53</sup>.

---

<sup>50</sup> CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. “Los derechos a la intimidad y a la honra en Chile”, Revista *Ius et Praxis* de Universidad de Talca, volumen 6, n°2, 2000, página 155.

<sup>51</sup> CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. “Derecho Constitucional Chileno”, Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, 2ª edición, 2012, página 201.

<sup>52</sup> Actas oficiales de la Comisión Constituyente, Tomo IV, sesión 129ª, página 337.

<sup>53</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO. “Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales”, Tomo I, 4ª edición, Librotecnia, Santiago, página 812.

Sin perjuicio de lo anterior, la percepción social del sujeto como variable dinámica respecto de la protección mínima del derecho a la honra no es un tópico que se encuentre zanjado, por lo que, en la búsqueda de entender sus implicancias, han surgido corrientes que buscan conceptualizar el funcionamiento de esta garantía fundamental, distinguiéndose dos categorías principales que sirven de base para la exploración del concepto: las corrientes fácticas y normativas de la honra.

La diferencia teórica entre ambas corrientes radica principalmente en la forma en que dan contenido al derecho a la honra. Mientras las corrientes fácticas se centran en la realidad social del individuo, las corrientes normativas intentan prescindir del contexto social específico, prefiriendo entender el derecho a la honra como una construcción fundamentada en algún código valorativo externo. Ambas vías interpretativas pretenden explicar la aplicabilidad de la tutela respecto de esta garantía fundamental, pero adolecen de una serie de defectos derivados de la forma en que conciben su implementación.

Al efecto, Roberto Navarro explica que uno de los problemas de las concepciones fácticas es que *“se les pueden oponer innumerables críticas de gruesa entidad jurídica por su contradicción con el sistema normativo de nivel constitucional y su insuficiencia (jurídica) consecuencial para determinar el contenido del honor”*<sup>54</sup>. Tal como lo explica la profesora Gabriela Salgado, esta concepción adolece de ser inestable en razón de que *“no todas las personas tendrán el mismo honor, porque en los hechos el sentimiento de la propia estimación y el prestigio social **varían de un individuo a otro**, pudiendo incluso concebirse personas sin honor”*<sup>55</sup> (el destacado es nuestro), por lo cual solo se dotaría de protección a quienes tuviesen renombre social, relativizando el tutelaje del derecho a la honra al ignorar que las valoraciones sociales de un individuo pueden ser inmerecidas y que son variables según el círculo

---

<sup>54</sup> NAVARRO DOLMESTCH, Roberto. “Propuesta para una construcción 'jurídica' del honor como método de reducción de las hipótesis de conflicto con la libertad de comunicación (Primera Parte)”. Revista Ius et Praxis, Talca, vol. 8, n° 2, páginas 217-259, 2002.

<sup>55</sup> SALGADO PEREZ, Gabriela. “El Derecho al honor en la relación de trabajo”. Tesis de Magister, Universidad de Chile, 2006, página 10.



social tomado en consideración, por lo que *“la principal crítica que puede formularse a la concepción del honor predominante en nuestra cultura jurídica, es que no resulta conciliable en el contexto de un ordenamiento constitucional que proclama el principio de igualdad”*<sup>56</sup>. Esta docente sintetiza el problema señalando que *“una concepción fáctica del honor genera hechos antijurídicos, por establecer una discriminación entre quienes son titulares del derecho al honor y quienes no, y por las personas a quienes la ley les brinda protección”*<sup>57</sup>.

Por su lado, las concepciones normativas adolecen de que a pesar que pretenden excluir todo elemento extrajurídico, la percepción social sigue presente. Tal como lo explica la profesora Salgado al hablar de la honra como concepto organizativo normativo, la presencia de este elemento dinámico se circunscribiría al libre desarrollo de la personalidad dentro de un sistema donde los principios constitucionales, y no las meras percepciones sociales, sientan la base para establecer los criterios de tutelaje respecto del derecho a la honra, explicando que *“para precisar si se está en presencia de una lesión al honor hay que determinar, en primer lugar, la presencia de concretas expectativas objetivas de reconocimiento las cuales deben ser fundadas en forma inmediata en alguno de los sistemas de control social y, siempre, en forma mediata con referencia al sistema de valores enmarcados en el nivel normativo constitucional”*<sup>58</sup>.

Lo que se puede extraer de las corrientes conceptualizadoras expuestas, es que la contingencia social de la persona deja de ser un criterio que define la titularidad de protección del derecho a la honra, pasando a ser un elemento interpretativo a posteriori enmarcado en los valores constitucionales, o dicho más sucintamente, aunque los actos de la persona no definen la existencia de esta garantía

---

<sup>56</sup> SALGADO PEREZ, Gabriela. “El Derecho al honor en la relación de trabajo”. Tesis de Magister, Universidad de Chile, 2006, página 13.

<sup>57</sup> SALGADO PEREZ, Gabriela. “El Derecho al honor en la relación de trabajo”. Tesis de Magister, Universidad de Chile, 2006, página 15.

<sup>58</sup> SALGADO PEREZ, Gabriela. “El Derecho al honor en la relación de trabajo”. Tesis de Magister, Universidad de Chile, 2006, páginas 24.

constitucional, cobran importancia al analizar conductas de terceros que afectarían a este derecho.

#### 1.4.3. Situaciones de afectación a la honra en la relación laboral

El íntimo lazo de la persona con su honra, implica que ésta se manifiesta en diversos aspectos de la vida del ser humano, siendo bastante peculiar el efecto que se produce al entenderla dentro del contexto de las relaciones laborales. El sometimiento a un régimen jurídico externo, de carácter privado, impuesto por un empleador, sin duda puede poner en riesgo la honra del trabajador, por lo que el ordenamiento jurídico ha contemplado ciertas salvaguardas.

El inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo es claro al señalar que las relaciones laborales deben desarrollarse con un trato acorde a la dignidad de las personas. Esa misma idea es reforzada en el artículo 5 del mismo cuerpo legal al indicar que las facultades del empleador tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales, haciendo especial énfasis en una serie de derechos a los que se debe prestar atención, estando entre ellos la honra. Concordantemente, los artículos 153 y siguientes del mismo código al regular los reglamentos internos y explicitar ciertas limitaciones al comportamiento al interior de la unidad productiva, debe hacerlo garantizando un ambiente laboral digno, es decir, que sea respetuoso de las garantías de los trabajadores como la honra. Siguiendo un lineamiento similar, el procedimiento de tutela laboral en los artículos 485 y siguientes extiende su cobertura al derecho a la honra, dando así clausura al sistema de protección de los derechos fundamentales al otorgar un medio jurídico dinámico para conocer de las vulneraciones que se produzcan contra la honra.

A pesar que el derecho, como ya se ha indicado, contempla que la honra es digna de protección, esta es otorgada de forma abstracta dada la naturaleza casuística de las posibles vulneraciones, no planteándose en la ley siquiera de forma expositiva posibles casos en los cuales pudiera operar, dejándose la determinación precisa de eventuales determinaciones a la jurisprudencia y doctrina. No obstante, es posible identificar ciertos escenarios frecuentes donde se produce vulneración. Estas situaciones no suelen ser vulneratorias por si mismas con un carácter *ex ante*, debiéndose por tanto siempre ser sometidas al procedimiento de ponderación, pero es posible identificar en ellas algunas características particulares de las que vale la pena hablar.

#### Prestigio Profesional del Trabajador

Atendiendo la relación de subordinación y dependencia en la que se encuentra un trabajador, es susceptible que en ocasiones este sea sujeto a órdenes específicas, medidas disciplinarias o comentarios sobre su desempeño, pero todas deben darse en un marco de respeto a su honra en el entorno de trabajo. Las correcciones que se hacen por un superior jerárquico pueden incidir en la forma en que los compañeros de labores o terceros perciben al trabajador, poniendo en entredicho las capacidades del mismo.

Es importante señalar que el mero acto de corregir a un trabajador no es vulneratorio por sí mismo. En otras palabras, *“no basta la mera crítica a la pericia profesional del trabajador pues será necesaria la utilización de expresiones insultantes, insinuaciones insidiosas o vejaciones innecesarias”*<sup>59</sup>. En definitiva, se entiende que lo que produce una afectación a la honra es la forma en que se expresa el mensaje al trabajador convirtiéndose en un ataque *“cuando su contenido, forma y característica*

---

<sup>59</sup> NEVADO FERNÁNDEZ, MARÍA JOSÉ. “El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo”, Valencia, 1999, página 37.

*de la divulgación, hacen desmerecer la consideración que los demás tienen de la dignidad y prestigio de la persona contra quien se dirige*<sup>60</sup>.

#### Uso de medios de control de gestión

El artículo 154 del Código del Trabajo, al establecer como marco que las medidas de control que pueda tomar un empleador tengan como características esenciales su idoneidad y concordancia con la naturaleza de la relación laboral, lo que hace es proponer lineamientos más explícitos sobre los alcances de su facultad para limitar derechos fundamentales. Dicho de otro modo, el empleador tiene la facultad de establecer medios destinados a la preservación de sus intereses patrimoniales siempre que estos no resulten excesivos al considerar el tipo de infracción en que podría incurrir un trabajador. De forma similar a lo indicado al hablar sobre como correcciones pueden afectar al prestigio profesional, los medios de control de gestión deben existir con consideración a que su implementación no signifique un menoscabo a la honra del trabajador.

Una situación donde los medios de control pueden ser fuente de conflicto es aquella donde estas se realizan sin respetar los criterios de idoneidad, concordancia e impersonalidad que el Artículo 154 del Código del Trabajo señala. Tal como indica la Dirección del Trabajo, las medidas *“no deben tener un carácter pre policial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hecho ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado”*<sup>61</sup>.

Las razones para que las medidas de control al interior de la empresa se vuelvan vulneratorias pueden ser diversas, pero siempre se vinculan a un actuar impropio del empleador. A modo de ejemplo pueden indicarse casos en que una medida de control no esté debidamente recogida en el reglamento interno de la

---

<sup>60</sup> NEVADO FERNÁNDEZ, MARÍA JOSÉ. “El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo”, Valencia, 1999, páginas 38-39.

<sup>61</sup> Dictamen n° 2210/035, de 5 de Junio de 2009.

empresa, su implementación no tenga un carácter impersonal o que no sea realizada con discreción suficiente, exponiendo imprudentemente al trabajador.

### Comunicación del despido

Es importante considerar que el despido en sí mismo no es posible entenderlo como vulnerador de la honra, dado que no es más que una de las facultades legítimas que asisten al empleador. Sin embargo, las formas de su ejercicio no quedan sujetas al mero arbitrio, debiendo realizarse con debida atención a la dignidad del trabajador. En este contexto, se vuelve importante la relación entre la carta de despido y el derecho a la honra.

Según lo indicado en la ley, la carta debe expresar “*las causales invocadas y los hechos en que se funda*”<sup>62</sup>. La relevancia de ello radica en que las imputaciones que se hagan dentro de la misma no son por si mismas vulneratorias, al no ser más que una expresión del cumplimiento de la norma. Idénticos motivos son los que permiten entender que la invocación de causales de despido con una connotación negativa, como lo son aquellas de los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, no afectan a la honra. Sin embargo, la forma en que se expresen las causales y hechos, así como el número de destinatarios de la carta, pueden dar pie a una vulneración de derechos fundamentales en los casos que “*se utiliza un lenguaje que menoscaba o atenta contra la dignidad del trabajador*”<sup>63</sup> o por una divulgación innecesaria del contenido de la carta a personas distintas del trabajador.

### Acoso en el trabajo

Puede darse que durante el desarrollo de la actividad laboral ocurran situaciones donde el trabajador sea sometido a persecuciones de diversa índole. A diferencia de los casos anteriormente señalados, cuyas vulneraciones pueden

---

<sup>62</sup> Inciso 1° de Artículo 162 de Código del Trabajo.

<sup>63</sup> FUENTES OLMOS, JESSICA. “La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador”, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Tomo XXXIX, 2012, página 148.

provenir de defectos en la ejecución de facultades que son legítimas del empleador, hay otros casos en donde la afectación a la honra es consecuencia del detrimento social al que se ve expuesto un trabajador producto de conductas ilegítimas del empleador como lo son por ejemplo el mobbing, el acoso sexual o las represalias por comparencia ante autoridades administrativas o judiciales. Los actos de este tipo suelen ser *pluriofensivos*, teniendo puntos de contacto con otros derechos fundamentales como la integridad psíquica y moral. Aunque tales actos suelen proveer causales separadas para la tutela jurídica del trabajador, es importante señalar el efecto que pueden producir en la consideración social del trabajador y, en consecuencia, sobre su honra.

## 1.5 PROTECCIÓN NORMATIVA DEL DERECHO A LA HONRA Y EN ESPECIAL EN MATERIA LABORAL.

### 1.5.1 Constitución Política y Pactos internacionales suscritos por Chile.

La Constitución Política de la Republica es la norma suprema, de mayor jerarquía normativa e inspiración de todo nuestro ordenamiento jurídico. En razón de lo anterior es que el Código del Trabajo, en su afán protector, propio del ámbito legal laboral, al consagrar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales del trabajador hace una remisión a algunos de los derechos fundamentales consagrados en la constitución, el derecho a la honra entre ellos. Esta mecánica protectora se genera, como hemos visto brevemente con anterioridad, desde el despliegue del fenómeno denominado “Ciudadanía en la empresa”, que ha imbuido nuestra doctrina y jurisprudencia laboral de su espíritu, y también, por cierto, que ha estimulado el espíritu del legislador.

En su artículo 19 número 4 nuestra Carta Fundamental señala que se asegura a todas las personas *"El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia."* El derecho a la honra es un derecho fundamental y se relaciona de manera directa con la dignidad humana. Es por esto que, al interpretar y determinar el contenido y alcance del derecho a la honra, dicho ejercicio hermenéutico debe hacerse guardando armonía con el artículo 1 incisos 2º y 5º y en el artículo 19 numeral 1º inciso primero del de la Constitución Política.

Entre los dos ámbitos de protección del derecho a la honra que hemos estudiado, el objetivo y el subjetivo, la doctrina mayoritaria ha interpretado que la Constitución otorga cautela al aspecto objetivo, la valoración externa de la personalidad, la fama y el buen nombre, y no así no al autoestima.<sup>64</sup> Que el aspecto objetivo de la honra sea el caucionado a través de la garantía constitucional resultaba mucho más evidente previo a la reforma constitucional llevada a efecto el año 2005, ya que en la versión del texto constitucional hasta ese entonces vigente, inmediatamente seguida de su consagración constitucional, se enunciaba su cautela ante la imputación de un hecho o acto falso que le cause injustificadamente daño, realizado a través de un medio de comunicación.<sup>65</sup> Señala al respecto el profesor José Cea Egaña que *"Es claro, entonces, que no se trata de la acepción subjetiva de esa palabra [...] La honra, por ende, es la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general."*<sup>66</sup> Mientras otros autores interpretan de manera más armoniosa ambos

---

<sup>64</sup> CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. "Derecho Constitucional Chileno", Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, página 193 y siguientes.

<sup>65</sup> Suprimido inciso 2º del artículo 19 número 4 de Constitución *"La infracción de este precepto, cometida a través de un medio de comunicación social, y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso, o que cause injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, será constitutiva de delito y tendrá la sanción que determine la ley. Con todo, el medio de comunicación social podrá excepcionarse probando ante el tribunal correspondiente la verdad de la imputación, a menos que ella constituya por sí misma el delito de injuria a particulares. Además, los propietarios, editores, directores y administradores del medio de comunicación social respectivo serán solidariamente responsables de las indemnizaciones que procedan"*.

<sup>66</sup> CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. "Derecho Constitucional Chileno", Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, página 201.

aspectos, y aunque el consenso es que solo abarca la dimensión objetiva y no la subjetiva, a la hora de intentar una definición o concepto puro del derecho a la honra esta separación abstracta no resulta tan evidente. Así, el profesor Humberto Nogueira señala que *“en una perspectiva positiva, el derecho a la honra implica la posibilidad real de preservar la integridad y verdad sobre la persona, su honorabilidad, como asimismo el derecho a no ser humillado o vejado por terceros”*<sup>67</sup>

En materia procesal, el derecho a la honra puede ser cautelado mediante la interposición de la acción de protección consagrada en el artículo 20 de la Constitución. Sin embargo, y ahora en relación específica a las formas de protección en materia laboral, una vez que se ha incoado la acción de protección en cautela del derecho a la honra, no puede perseguirse simultáneamente su protección judicial en materia de tutela laboral. Ambas acciones resultan por tanto incompatibles.

La honra, como derecho fundamental, también encuentra una instancia normativa de protección supra constitucional, en cuanto al menos tanto el Pacto de San José de Costa Rica como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos declaran que toda persona tiene derecho al respeto de su honra. El primero en sus artículos 11 y 14, el segundo en su artículo 17<sup>68</sup>.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, ha señalado que la protección del derecho a la honra, es sinónimo protección y respeto al buen nombre de una persona,

---

<sup>67</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO, Derechos fundamentales y garantías constitucionales, T. 1, 4ª ed., Librotecnia, 2013, Santiago, p. 812.

<sup>68</sup>PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA artículo 11 *"protección de la honra y de la dignidad. número uno. toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad"*. artículo 14, números 1 y 3 *"derechos de rectificación o respuesta. 1. toda persona afectada por informaciones inexactas o agraviantes emitidas en su perjuicio, a través de medios de difusión legalmente reglamentados y que se dirijan al público en general, tiene derecho a efectuar por el mismo órgano de difusión su rectificación o respuesta en las condiciones que establezca la ley. [...]3. para la efectiva protección de la honra y la reputación, toda publicación o empresa periodística, cinematográfica, de radio o televisión tendrá una persona responsable que no esté protegida por inmunidades ni disponga de fuero especial"*. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS Artículo 17 Números uno y dos *"Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques."*



lo cual es expresión de la dignidad humana. Además, el Tribunal Constitucional innova al pronunciarse sobre la afectación de la integridad psíquica de la persona como consecuencia de la vulneración del derecho a la honra, abarcando de esta manera la faz subjetiva del derecho a la honra, declarando su protección normativa.<sup>69</sup>

### 1.5.2 Código del trabajo chileno.

Debido al constante progreso en materia de protección a los derechos fundamentales, el Código del Trabajo ha sido objeto de sucesivas y constantes modificaciones en su contenido, y al hacerlo, la protección al derecho a la honra del trabajador ha sido tipificada de manera inorgánica, consagrándose dicha protección en disposiciones dispersas en el texto legal. Los lugares de protección de la honra en materia laboral al interior del Código del Trabajo se encuentran principalmente tres enunciados normativos: i) el inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo, ii) el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo y iii) el artículo 485 del Código del Trabajo.

La primera de estas disposiciones es el inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo, introducida el año 2001, a través de la ley 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de ese año, en el que se señala: *"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"*. Esta norma señala la forma en que debe actuar el empleador en su trato con el trabajador y su consagración positiva tuvo por objetivo lograr "un mejoramiento en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores".<sup>70</sup> Objetivo un tanto inocente, ya que junto a esta modificación no se incluyó un procedimiento eficaz para exigir su cumplimiento. Pero su nacimiento ya

---

<sup>69</sup> Tribunal Constitucional sentencia rol n°943 del 2008, Considerando 27

<sup>70</sup> Mensaje Presidencial N°136-343, de fecha 16.11.2000.

denotaba un interés y necesidad de proteger los derechos fundamentales del trabajador, mediante una protección exclusivamente laboral.

A través de la disposición del inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, también introducida por la ley 19.759, de 5 de octubre de 2001 se establece que *"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador"*. Esta modificación introducida en el marco de las disposiciones que debe contener el reglamento interno de la empresa, viene a reforzar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, al estar previamente establecidas se busca que las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores en la empresa sean conocidas, generales e impersonales, dando además la posibilidad a la Inspección del Trabajo de revisar la legalidad de las medidas establecida antes de que éstas causen menoscabo al trabajador.

La tercera disposición introducida por la ley 20.087 en el año 2006, con la consagración normativa del Procedimiento de Tutela Laboral, es el artículo 485 del Código del Trabajo. Dicho precepto es aquél con que se abre la regulación del procedimiento destinado a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto de la relación laboral que, como ya vimos, es un procedimiento especial, de naturaleza cautelar.

En sus dos primeros incisos el artículo 485 identifica los derechos fundamentales tutelados. Al hacer referencia al número 4 del artículo 19 de la Constitución, incluye en su ámbito protector al derecho a la honra del trabajador. Cabe agregar que jurisprudencial y administrativamente se ha protegido el derecho a la honra en sus dos aspectos, subjetivo y objetivo, por lo que en materia laboral

tendría un contenido esencial más amplio que en materia constitucional, en relación con lo que hemos revisado previamente, a pesar de ser una remisión directa a esta norma. Señala el artículo 485 en su inciso primero *"El procedimiento contenido en este Párrafo 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."*

Y finalmente, como ya vimos, el artículo 485 en su inciso tercero señala en qué forma se lesionan los derechos fundamentales del trabajador *"Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores 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."*

## 1.6 DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Los Dictámenes son pronunciamientos que realiza la Dirección del Trabajo refiriéndose al sentido y alcance de las normas laborales, para que los funcionarios de la institución puedan orientar de forma uniforme y coherente a los usuarios del sistema. Los dictámenes son instrumentos públicos que pueden ser motivados por

consultas a la institución, como también por iniciativa de la Dirección del Trabajo. La institución señala que estos dictámenes son Jurisprudencia Laboral Administrativa.<sup>71</sup>

#### 1.6.1 Interpretación del derecho a la honra del trabajador.

La Dirección del trabajo se ha referido al Derecho a la Honra del trabajador en numerosas ocasiones, al pronunciarse sobre interpretaciones de la norma laboral, y también al referirse a su aplicación concreta a casos prácticos ante las consultas que se le formulan.

En la doctrina emanada de la Dirección del Trabajo se enuncian las dos dimensiones de la honra, llamando *honor* a su aspecto subjetivo y *honra* a su aspecto externo u objetivo. Respecto al honor dice referirse a la autoestima y al prestigio profesional mirado desde la percepción de la persona dueña de ese prestigio. Mientras que la honra diría relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de dicha persona. Una diferencia significativa (la mayor quizás) entre la interpretación de Dirección del Trabajo y la doctrina constitucional, es que interpreta la protección a la honra del trabajador en una forma amplia, abarcando ambas dimensiones de ella. Al describir su protección señala sus dos facetas, sin excluir la faceta subjetiva o estática de la honra, *"Así, se redefine el honor en dos componentes: uno de carácter estático, señalado por la exclusión de cualquier ataque a la igual dignidad de toda persona y otro dinámico, que se aplica al desarrollo en relación del sujeto, es decir, a su desenvolvimiento en la participación social, dimensión que permite adecuarse a las situaciones concretas en que el sujeto está inmerso para ponderar el bien jurídico honor en el caso."*<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyvalue-22762.html>, al 8 de octubre de 2017, página oficial de la inspección del trabajo, en respuesta a ¿Qué es un dictamen?

<sup>72</sup> ORD.Nº2210/035 del 05 de junio del 2009

## 1.6.2 Medidas de Control y Revisión

La Inspección del Trabajo se ha referido a situaciones concretas en que el derecho a la honra del trabajador puede ser lesionado o vulnerado y ha hecho análisis que sirven de paradigma para el análisis de situaciones y consultas posteriores, particularmente en relación con las Medidas de Control y Revisión. Sobre los límites al poder del empleador cuando aplica medidas de control y revisión a sus trabajadores y/o de efectos personales, se ha resuelto que dichas medidas son lícitas, pero se hace necesario que éstas "*se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores*"<sup>73</sup>. Para lograrlo, toda medida de control o revisión debe constar en el reglamento interno de la empresa, en la sección de obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, estas medidas sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, garantizándose la impersonalidad de la medida, para así asegurar el respeto a la honra del trabajador.

La Dirección del Trabajo ha señalado tres requisitos que toda medida de revisión y de control, si quieren resultar legítimas, deben respetarse, a saber:<sup>74</sup>

- a) Dichas medidas deben necesariamente incorporarse al Reglamento Interno de la empresa, dictado en conformidad a la ley;
- b) Deben ser idóneas en relación con los objetivos perseguidos, como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores,
- c) No deben tener un carácter pre policial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado

---

<sup>73</sup> ORD. N°2339 del 31 de mayo de 2017, en concordancia con el ORD.N°2210/035 del 05 de junio del 2009

<sup>74</sup> ORD. N°5203 del 14 de octubre de 2015, ORD. N°5101 del 7 de octubre del 2015, ambos en concordancia con el ORD.N°2210/035 del 05 de junio del 2009

Se señalan, además, dos sistemas de revisión o control con el fin de asegurar las características de universalidad y aleatoriedad. El primero consta de hacer recaer la revisión sobre todo el personal de la empresa o sección. Y el segundo en establecer un mecanismo de selección que garantice la aleatoriedad de la misma, a través de un sistema de sorteo que la empresa debe explicitar en el Reglamento señalado.

A continuación, revisaremos algunos de los casos concretos más consultados, en que se ha determinado por la Dirección del Trabajo la lesión o inocuidad de la medida en relación con el derecho a la honra de los trabajadores (habiéndose determinado previamente la satisfacción de los requisitos mínimos enunciados precedentemente).

#### Mecanismos de control audiovisual

Sobre la utilización de mecanismos de control audiovisual se ha señalado que sólo resulta lícita su implementación cuando se justifican por razones técnico productivas o de seguridad, debiendo ser el control de la actividad del trabajador un resultado secundario o accidental, siendo condición esencial para su implementación, el cumplimiento de los requisitos generales de toda medida de control laboral y aquellos que la institución ha destacado de forma específica para esta medida de control. Los medios de control audiovisual no deben dirigirse directamente al trabajador, sino que orientarse en un plano panorámico; estos deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y su emplazamiento no debe abarcar lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> ORD. N° 2328/130 del 19 de julio del 2002, ORD. N° 2852/158 del 30 de agosto del 2002, ORD. N° 3276/173 del octubre del 2002

La Dirección del Trabajo ha destacado que *"la utilización de estos mecanismos de control audiovisual, con el exclusivo objetivo de vigilar el cumplimiento de la prestación de trabajo, importa a todas luces una limitación del derecho a la intimidad del trabajador no idónea a los fines perseguidos, al no cumplirse a sus efectos los requisitos propios de todo límite que se quiera imponer a un derecho fundamental"*.<sup>76</sup>

Y finalmente, sobre los resultados obtenidos con la implementación y utilización de estos mecanismos de control audiovisual la Dirección del Trabajo ha señalado los siguientes requisitos:<sup>77</sup>

- i. Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones;
- ii. Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan.
- iii. Deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual;
- iv. El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar, sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido; y
- v. Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas.

#### Dispositivos de detección o de revisión del personal

La utilización por parte de una empresa de dispositivos de detección o de revisión del personal consistente en un arco detector de metales de carácter magnético, instalado en la puerta principal de acceso a la empresa, no causa un menoscabo a la dignidad y honra de los trabajadores. En cambio, el dispositivo de seguridad basado en la revisión de imágenes corporales de los trabajadores sin sus vestimentas, mediante el uso de ondas milimétricas, no resulta ajustado a derecho al

---

<sup>76</sup> ORD. N° 2852/158 del 30 de agosto del 2002

<sup>77</sup> ORD. N° 3276/173 del 16 de octubre del 2002

afectar la dignidad y los derechos constitucionales de los dependientes que fueren alcanzados por el mecanismo, especialmente la honra y privacidad de los mismos.<sup>78</sup>

### Polígrafo

En cuanto al polígrafo, se ha señalado que es una medida pluriofensiva. La institución ha sostenido que lesiona el derecho protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, porque da la posibilidad al empleador de inmiscuirse en la esfera más íntima del trabajador, su conciencia interna y su derecho a reservarse información. Actuar que pondría en permanente peligro la integridad de la honra del trabajador. Se ha señalado que *"El uso del polígrafo aplicado a la selección de personal así como a los trabajadores que actualmente se desempeñan en su empresa, para los fines de prevenir delitos, contrabando y tráfico de drogas y estupefacientes, es contrario al orden jurídico laboral chileno."*<sup>79</sup>

### Test de alcoholemia y drogas.

Sobre los test de alcoholemia y drogas se ha sostenido que de estar establecida en el Reglamento Interno de la empresa y siempre que se señale el mecanismo de selección y sus características con total claridad, estaría permitido. Para esta claridad es necesario que el mecanismo esté detallado en idioma español, que se especifiquen las drogas que serán controladas, y su control debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa. Además, se ha señalado que puede resultar poco útil una selección por medio de sorteo, debiendo elegir aplicar el test a todos de los trabajadores de la empresa<sup>80818283</sup>.

---

<sup>78</sup> ORD. N° 4936/092 del 16 de noviembre del 2010, ORD. N°5125/061 del 7 de octubre del 2015

<sup>79</sup> ORD.N°2210/035 del 05 de junio del 2009

<sup>80</sup> ORD. N°3032/047 del 12 de julio del 2010

<sup>81</sup> ORD. N°5203 del 14 de octubre de 2015

<sup>82</sup> ORD. N°3199/032 del 18 de julio de 2012

<sup>83</sup> ORD. N°3031/046 del 12 de julio de 2010



Registro de peso en el control de asistencia.

Frente a un conflicto entre facultades del empleador y el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores, al incluir un registro de peso junto al registro control de asistencia, se estableció que: *"El registro control de asistencia no constituye un medio idóneo de revisión y control del personal, toda vez que el objeto del registro se encuentra taxativamente señalado en la ley y consiste en controlar la asistencia y determinar las horas trabajadas, no siendo procedente, por tanto, que el empleador altere su naturaleza y lo emplee para fines diversos a los señalados en la ley."*

Evaluación de desempeño

No existe limitación ilícita o vulneración del derecho a la honra del trabajador en la realización de una evaluación de desempeño, realizado por el mecanismo conocido con anterioridad a través del reglamento interno, ya que el empleador puede, en el ejercicio de sus facultades de organización y dirección de la empresa, calificar y evaluar el desempeño de sus trabajadores, con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estos últimos<sup>84</sup>.

Revisión de los efectos personales y el examen corporal de los trabajadores

En estos casos, debido a la intensidad de afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores, no basta con satisfacer los requisitos de generalidad y aleatoriedad de la medida. Se aplica con mayor intensidad el juicio de proporcionalidad antes analizado. Y en la generalidad de los casos, se rechaza la medida si esta va destinada únicamente al resguardo de la propiedad del empleador.

---

<sup>84</sup> ORD. N°2228/38 del 22 de abril del 2016

Por otra parte, se señala que podría aceptarse este tipo de medida si ésta va destinada a la protección de la vida o la integridad física de los trabajadores<sup>8586</sup>.

### 1.6.3 Otros casos de afectación.

Además de los mecanismos de control y revisión, el empleador puede lesionar la honra de los trabajadores con actitudes que no tienen justificación alguna en su poder de mando y dirección. Como, por ejemplo, a través de la emisión de juicios infundados sobre la persona o calidad de profesional del trabajador. O con omisiones, como el no contar con servicios higiénicos. Sobre dicha materia se ha pronunciado la Dirección del Trabajo señalando lo siguiente: *“no contar con servicios higiénicos en su área de trabajo, menoscaba la dignidad de la persona del trabajador, su intimidad, vida privada y honra amparados por el artículo 19 N°4 de la Constitución Política del Estado, e incluso una situación como la descrita, eventualmente daña la salud física y síquica del dependiente.”*<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> ORD. N°5125/061 del 7 de octubre del 2015

<sup>86</sup> ORD. N° 4936/092 del 16 de noviembre del 2010

<sup>87</sup> Dictamen N°0266/099, de 17 de enero de 2007.

## **CAPITULO 2. El derecho a la honra a la luz de la Jurisprudencia en el Procedimiento de Tutela.**

### **2.1 JURISPRUDENCIA DE LAS SITUACIONES MÁS FRECUENTES DE AFECTACIÓN A LA HONRA DEL TRABAJADOR DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.**

#### **2.1.1 Medios de control audiovisual.**

En el uso de medios de control audiovisual la afectación del derecho a la honra del trabajador puede presentarse de una forma directa o de una forma potencial, entendida esta última en relación a la posibilidad de utilizar el contenido resultante de su puesta en funcionamiento (la videograbación). Entre otras, la circunstancia señalada es una de las razones por las cuales la determinación de la afectación del derecho a la honra es más compleja que lo que pareciese ocurrir con la limitación o vulneración de otros derechos fundamentales protegidos, como es el derecho a la intimidad.

Si bien en algunas sentencias se hace el correspondiente análisis de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la medida concreta, en la forma que hemos expuesto en el primer capítulo, cuando se trata del derecho a la honra y el uso de cámaras en el lugar de trabajo, la tónica ha sido que el análisis de estas tres características derive en requisitos específicos. Los requisitos concretos que ha ido fijando la jurisprudencia están relacionados con los motivos, los espacios personales y las licencias comportamentales, estas últimas se expresan en las naturales pausas

que toda actividad humana supone y que obedecen a situaciones, que si bien se verifican en el puesto de trabajo o con ocasión de la prestación de los servicios no son parte de estos, por lo que el empleador no tiene derecho a conocerlos y de llegar a hacerlo se expone de forma injusta la honra del trabajador, así la protección de la honra no solo va enfocada en la atribución de una fama que no le corresponde por estar basada en hechos falsos, también aquella que se basa en hechos verdaderos pero íntimos. Aunque esto no es una opinión conteste en la jurisprudencia, tema que trataremos más adelante cuando hablemos sobre la vulneración con ocasión del despido, ya que es en este ámbito donde se utiliza el material obtenido mediante las grabaciones.

Estos requisitos fijados por la jurisprudencia son principalmente el lugar, los motivos, si existe grabación de audio, la permanencia de la grabación, el enfoque directo o panorámico, el respaldo y finalmente si está regulado en el reglamento. Reciben su inspiración en las resoluciones emitidas por la Inspección del Trabajo, ya que esta institución ha desarrollado de forma detallada el tema. Más adelante en este mismo capítulo se puede encontrar un compendio sobre las resoluciones que ha dictado la Inspección del trabajo sobre este tema.

La implementación de estos mecanismos debe ser conocido por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino.

Sobre el **lugar**, las cámaras no pueden estar instaladas con orientación a/ o en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, como tampoco pueden estar en lugares considerados privados como son baños y camarines.

En cuanto a los **motivos** por los que se aplica la medida de control, el objetivo único o principal no puede ser la de vigilar a los trabajadores, pero si puede darse como efecto secundario o en conjunto con otros objetivos, como vemos en esta sentencia en la que se recalca *"El control empresarial, mediante la utilización del mecanismo de audio, apunta también, de manera preferente, a vigilar la actividad de*

*los tripulantes del bus, elevándose a la categoría de principal el control de la actividad del trabajador, no cumpliéndose en consecuencia con el carácter accidental que ha de tener este control para que pueda ser aceptada su procedencia"*<sup>88</sup>. Dentro de los objetivos más comunes están la prevención e investigación de accidentes del trabajo, la vigilancia de la seguridad del lugar y la prevención de delitos de robo y hurto cometidos al interior de la empresa. Como podemos ver en esta sentencia en que la motivación se fundamenta en la protección de los clientes dentro de un bar restaurant *"Es concordante también el uso de las cámaras en el sentido invocado por la empresa con la naturaleza del local, cuyo giro se despliega necesariamente en la atención al público, en un contexto de flujo y movilidad de clientes [...], actividad respecto de la cual el uso de monitoreo panorámico y general resulta razonable, al tiempo que satisface la pretensión preventiva de ilícitos contra la clientela."*<sup>89</sup>

En cuanto a la **grabación de audio**, cuando las cámaras están alejadas de los trabajadores no existe mayor problema con que registren audio, el problema se presenta en los casos en que el aparato que capta el audio se encuentra en una proximidad tal, que graba todas las conversaciones, incluso las que se emiten en voz baja y que se deduce, buscan ser privadas por parte de quien las emite. Esto ocurre, por ejemplo, cuando las cámaras son utilizadas en medios de transporte y su ubicación es muy próxima al conductor del vehículo. La licitud de una instalación video filmica ocurre, por ejemplo, en casos en que *"Las cámaras de vigilancia no registran audio ni lo graban, por lo que sólo permiten un registro visual."*<sup>90</sup>

La **permanencia de la grabación** ha sido rechazada por la Inspección, mientras que ha sido aceptada por tribunales. Esta discusión no la encontramos en la jurisprudencia referida al procedimiento de tutela, que es nuestro objeto de estudio,

---

<sup>88</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, causa RIT T-11-2009, considerando 11°, sentencia de fecha 06.10.2009

<sup>89</sup> 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago T-1202-2017, Sobre el uso de cámaras de vigilancia, sentencia de fecha 1.08.2018

<sup>90</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-870-2015, considerando 13°, sentencia de fecha 22.03.2016

si no que en discusiones desarrolladas ante Cortes de apelaciones, las cuales han conocido del asunto a causa de la interposición de un Recurso de Protección, el cual es interpuesto por los empleadores que son sancionados por la Inspección del trabajo, como manifestación del ejercicio de su potestad administrativa sancionatoria. Sanciones que en algunos casos han sido impugnadas, no sin contar con algunas opiniones disidentes, como vemos en esta sentencia: "[Es opinión de] *estos ministros disidentes la Inspección del Trabajo actuó dentro de sus facultades legales y sin arbitrariedad, toda vez que la instalación de dispositivos de video en las áreas de producción de la empresa, que enfocan a los trabajadores, según se consigna en el informe del fiscalizador que rola a fojas 25, desde luego constituye una violación a la intimidad de los trabajadores, y afecta su derecho a la honra y a la vida privada, toda vez que tales elementos no persiguen otra finalidad que la de observar en forma permanente*"<sup>91</sup>

Son aceptadas las vistas generales o **panorámicas**, no direccionadas al puesto de un trabajador en particular.

En cuanto a la **calidad de resolución de la grabación**, aunque ha sido invocada en tribunales en conjunto a otras características de los sistemas de videograbación, la pretensión ha sido rechazada. Así, se consideró dicha medida como inocua por el Primer Juzgado de Letras de Santiago en un caso en que a pesar de señalar que "*Las cámaras de vigilancia son de alta resolución, por lo que presentan una visión nítida de los puntos a los cuales apuntan, por lo que es posible distinguir personas y cosas mediante el registro de las mismas.*"<sup>92</sup>, dicha característica es considerada inocua.

No hay problema en **respaldar** las imágenes obtenidas por las cámaras, aunque lo usual termina siendo que dichos registros se eliminen a los 30 días

---

<sup>91</sup> Excelentísima Corte Suprema, causa Rol 4878-2008, considerando 6°, sentencia de fecha 11.02.2009

<sup>92</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa T-870-2015, considerando 13°, sentencia de fecha 22.03.2016

aproximadamente de obtenidos, pero hemos notado que aquella situación ocurre más por decisiones de utilidad o conveniencia, que por exigencia de nuestra jurisprudencia. Por otra parte, a lo que sí ha dado importancia la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia es a la consideración de las **personas que pueden acceder** a estas grabaciones, pues mientras más reducido sea el número menor es la posibilidad de afectar el derecho a la honra del trabajador. Esto incluye a las personas que posteriormente podrían entrar en contacto con el producto de la grabación que es lesivo para los derechos fundamentales del trabajador. En esta sentencia vemos que la empresa cumple con este requisito: *"las imágenes obtenidas por dichas cámaras no van a dar a una central de monitoreo, sino sólo a dos monitores, uno ubicado en la oficina del Gerente de Abastecimiento y Logística, y el otro ubicado en la oficina del Subgerente de Producción. Las imágenes captadas por las cámaras no pueden ser revisadas fuera de los referidos monitores"*<sup>93</sup>.

En la mayoría de las sentencias estudiadas sobre el uso dispositivos audiovisuales, se hace hincapié en que una medida de control para ser válida debe estar suficientemente detallada en el **reglamento interno**, ya que este es también un requisito dado por el artículo 154 número 5 inciso final del Código del Trabajo. Pero existen sentencias que se alejan de este criterio y que son, como hemos dicho, una minoría. El argumento que utilizan estas sentencias es que si bien existe un acto alejado de derecho al no estar suficientemente detallado en el reglamento interno, esto no conlleva necesariamente una afectación a los derechos fundamentales y que debe ser sancionado mediante reclamo a la Inspección del Trabajo y consecuente multa. Vemos este criterio plasmado el considerando décimo sexto de esta sentencia *"Que es por las razones expuestas que se concluye, que pese a existir una deficiente regulación de las cámaras de vigilancia al interior de la empresa denunciada, en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, la implementación de*

---

<sup>93</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa T-870-2015, considerando 16°, sentencia de fecha 22.03.2016

*las mismas como medida de control, cumple con los parámetros establecidos para su utilización, establecidos tanto en la jurisprudencia administrativa como judicial.*"<sup>94</sup>

### 2.1.2 Revisión de Efectos Personales y de formas de comunicación privada

La facultad del empleador de resguardar el patrimonio de su empresa ante posibles pérdidas por lo general no tiene mayor oposición, considerándose ello una extensión natural de su derecho de propiedad. Sin perjuicio de ello y como ocurre en la mayoría de circunstancias sometidas al procedimiento de tutela, tal facultad encuentra una piedra de tope al colisionar con las garantías constitucionales de los trabajadores, lo que conlleva a que la existencia de medios de control destinados a evitar la sustracción de bienes al interior de la empresa requiera una aplicación respetuosa de los derechos fundamentales.

La implementación de medidas que afecten la privacidad de los trabajadores como lo son la revisión de efectos personales o exámenes corporales son mirados con suspicacia por nuestros tribunales. Al efecto, un fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que involucró la revisión de casilleros provee un caso de estudio ideal para este tipo de medidas. Los resultados de la fiscalización realizada por autoridad administrativa señalaron que *“existen indicios suficientes a la vulneración del derecho a la honra del trabajador afectado; que los sistemas de control o revisión solo pueden tener un carácter preventivo y no investigador o prepolicial”*<sup>95</sup>, lo cual fue posteriormente refrendado por el tribunal al resolver que *“toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la*

---

<sup>94</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa T-870-2015, considerando 16°, sentencia de fecha 22.03.2016

<sup>95</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, causa RIT T-6-2009, considerando 5°, sentencia de fecha 26.04.2010



*impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador*<sup>96</sup>. Aun cuando las disposiciones internas consideren la existencia de un procedimiento donde voluntariamente se pide a los trabajadores exhibir sus efectos personales, estas medidas se consideran arbitrarias dado que la voluntariedad pretendida desaparece ante el temor de represalias, por lo que no habría una aplicación aleatoria e impersonal de las mismas.

El rechazo planteado en el caso anterior ante este tipo de medidas es incluso más vehemente en situaciones donde ni siquiera hay apariencia de voluntariedad alguna. El Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena ante la apertura no autorizada de la mochila de un trabajador señaló que *“es una violación flagrante a la dignidad y respeto de la persona humana, constituyendo una falta de consideración hacia el trabajador, sin que exista justificación alguna para tal actuación”*<sup>97</sup>, reforzando la idea que la protección del patrimonio del empleador no se basta a sí misma como fundamento para realizar una intromisión en la esfera de privacidad de sus dependientes. De forma similar, en otra oportunidad la Corte de Apelaciones de La Serena resolvió que el ingreso a la habitación donde residía una trabajadora, la revisión de sus pertenencias y el cambiar las chapas de la puerta *“claramente relatan un atentado en contra de la vida privada de la trabajadora”*<sup>98</sup>. Las consideraciones de las situaciones anteriormente expuestas confirman que el control de los bienes al interior de la empresa no puede realizarse a costa y pretexto de los derechos fundamentales, proscribiéndose todo medio que no asegure una aplicación preventiva y aleatoria, incluso en escenarios donde el reglamento interno la contemple, ya que el mero reconocimiento de un procedimiento de control en la normativa interna no otorga por sí mismo garantía suficiente de respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores. Tenemos un buen ejemplo de la falta

---

<sup>96</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, causa RIT T-6-2009, considerando 5°, sentencia de fecha 26.04.2010

<sup>97</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, causa RIT T-15-2010, considerando 12°, sentencia de fecha 23.09.2010

<sup>98</sup> Corte de Apelaciones de La Serena, causa ROL 74-2015, considerando 5°, sentencia de fecha 14.08.2015

de impersonalidad de la medida en una sentencia que ventila una situación que ocurre con frecuencia, un empleador tiene dudas sobre un trabajador del que cree está robando, pero no cuenta con reglamento que contenga un proceso que resguarde los derechos fundamentales del trabajador, al respecto el tribunal señala que *"Por otro lado, ha quedado establecido que el actor era el único trabajador de la demandada que era objeto de la revisión de su bolso y que ello se hacía en un lugar de libre tráfico de público, lo que desde luego deja en evidencia la falta de impersonalidad de la medida y la falta de respeto de la dignidad del trabajador."*<sup>99</sup> Causa que obviamente ganó el actor y en la que se destacó el daño que este trato produjo a su honra. En consonancia con esta idea se ha señalado que *"En la implementación de estas medidas se debe ser concordantes con la relación laboral, en el sentido de que deben ser siempre de carácter preventivo y bajo ningún respecto implementarlas frente a una situación aparentemente anómala puntual o de carácter delictivo, por cuanto esto implicaría que la medida tiene un carácter investigador y prepolicial, que vulnera el respeto a la honra y dignidad del trabajador."*<sup>100</sup>

La revisión de efectos personales, a pesar de ser conflictiva con los derechos fundamentales, no es rechazada del todo y en virtud de ello es posible encontrar una ocasional voz disidente que abre la discusión sobre el desarrollo de esta medida, tal como sucede al interior de una causa del año 2009 en la cual ante la apertura de un bolso que se encontraba al interior de uno de los camiones de la empresa por parte de un guardia mientras el dueño del bolso se encontraba en otro lugar, se resolvió que *"no puede ser considerada una obtención directa o indirecta de prueba por medio ilícitos; o un acto que implique violación de derechos fundamentales, pues se estima que el guardia se encontraba cumpliendo su labor de resguardar los intereses del supermercado"*<sup>101</sup>. A pesar que finalmente la tutela fue rechazada por el tribunal por

---

<sup>99</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-72-2018, considerando 7, sentencia de fecha 16.08.2018

<sup>100</sup> Juzgado de Letras de Mejillones, RIT T-2-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 28.07.2018

<sup>101</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-76-2009, considerando 9°, sentencia de fecha 02.03.2010

existir un reconocimiento de hechos ilícitos por el trabajador, llama la atención que en momento alguno se cuestionó el acto de registrar efectos personales en ausencia del involucrado y en una locación que no resguardaba al mismo respecto de terceros que pudieran transitar por el lugar en aquel momento, no explicándose cómo los actos recién descritos fueron capaces de aprobar el test de proporcionalidad. Una interpretación posible de lo anterior es que el tribunal no consideró como lesiva este tipo de conducta al existir hechos ilícitos reconocidos por el trabajador, entendiendo que actos que en circunstancias normales podrían importar una vulneración a los derechos fundamentales dejan de ser lesivos en caso que se hayan determinado conductas imputables al trabajador. Lamentablemente en el fallo en comento no se explicitó si es que una lesión a las garantías constitucionales puede sanearse si retroactivamente se determina que el trabajador tuvo algún grado de responsabilidad, ni tampoco las implicancias de lo anterior respecto de la obligación del empleador de respetar las garantías constitucionales durante la relación laboral. Funcionaría como una especie de exención de responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales, lo que evidentemente resulta contrario al espíritu de nuestro legislador.

La protección a la dignidad del trabajador aparenta dejar de tener un carácter absoluto en el momento en que se empiezan a considerar escenarios de excepción. Medidas invasivas a las garantías constitucionales parecen encontrar aceptación cuando la lesividad de estas se manifiesta como una consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario. A diferencia de lo que ocurre respecto de los actos propios del trabajador, aquello que puede considerarse como “accidental” es netamente materia interpretativa y por tanto la relativización de las garantías fundamentales solo viene a ser un efecto *a posteriori* de este tipo de medidas de control y dependerá del grado de especificación de la misma. Por ejemplo, los efectos en la honra del trabajador producto de la intervención en medios de comunicación tales como cuentas de correo

electrónico, pueden ser indirectos ya que el acto de revisar el contenido de los mensajes no se entiende que en sí mismo dañe la apreciación pública del trabajador involucrado, sino que el perjuicio eventual se genera por la publicidad no consentida que hubiese operado, nos referimos correo institucional en que todo se envía con copia a la empresa, y no a correos de carácter personal aunque estos estén asociados al nombre de la empresa.

Los actos propios del trabajador también pueden incidir respecto del área de protección de los derechos fundamentales, produciendo respecto de estos una reducción del área de cobertura de la tutela en caso que actividades ilícitas del trabajador quedasen al descubierto, tal como lo expone un fallo del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago al establecer que *“esa garantía resguarda a ambas partes respecto de terceros, pero no de ellos mismos”*<sup>102</sup>. Esto recibe aplicación práctica cuando se habla de medidas tales como la intervención de formas de comunicación privada, en las cuales la honra no es afectada por la medida, sino porque se deja al descubierto una actuación del trabajador que reduce su área de protección.

Precisamente por los efectos directos que se producen respecto de la dignidad de los trabajadores, nuestro sistema requiere que se haga tratamiento reglamentario de cualquier medida de control que pueda incidir en el grado de protección atribuible a los derechos fundamentales. Esto no implica que la regulación reglamentaria provoque que automáticamente la medida sea proporcional para efectos del procedimiento de tutela, sino que se facilita el análisis necesario para esclarecer la forma de operación de la medida respecto de las garantías que pudiesen verse amenazadas. Por ejemplo, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago al hacer suya la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo que señala que se *“puede incorporar preceptos a este reglamento (de Higiene y Seguridad) con el fin específico de regular, limitar o restringir el empleo de los correos electrónicos por los*

---

<sup>102</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-186-2014, considerando 9º, sentencia de fecha 14.07.2014

*dependientes [...] en términos tales que todo envío del personal se efectúe con copia a alguna Gerencia o Unidad de la empresa, envío que de esta forma perderá –en el instante- su condición de comunicación privada, regulación que sin embargo no es practicable en el caso de recepción de correspondencia electrónica”<sup>103</sup>, delimita las circunstancias en las cuales el control de un medio de comunicación puede entenderse como lesivo, haciendo un reconocimiento explícito que en tales casos una intromisión debidamente reglamentada no se entiende como vulneratoria a las garantías constitucionales, sino que se estaría “protegiendo por un lado la garantía constitucional al limitar el control solo a los correos electrónicos institucionales de salida de la empresa, estableciendo que estos correos pierden en carácter de privado una vez que son enviados y copiados en otra bandeja de salida para su revisión, no así respecto de los correos de entrada, los que mantienen este carácter”<sup>104</sup>.*

Una conclusión que se puede extraer de lo expuesto es que la aparente soberanía indubitada de los derechos fundamentales no necesariamente se encuentra en colisión con las facultades de control del empleador, sino que el conflicto aparece cuando tales facultades se ejercen sin una regulación interna lo suficientemente clara respecto de sus fines y formas de operación.

### 2.1.3 Investigación Interna durante vigencia de la relación laboral.

#### 2.1.3.1 Investigación realizada por iniciativa del empleador.

Las facultades que la ley otorga al empleador para organizar y salvaguardar sus bienes consideran la incorporación de protocolos de reacción destinados a hacer frente a situaciones anómalas suscitadas durante la vigencia de la relación laboral. Uno de estos protocolos corresponde a la recolección de información pertinente por

---

<sup>103</sup> Ordinario N° 2210035 de Dirección del Trabajo, 10 de Junio de 2009

<sup>104</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-972-2015, considerando 10°, sentencia de fecha 05.03.2016

parte del empleador, y es lo que se comprende como “investigación interna”, la cual no se limita a recolectar información documental, sino que también puede incluir la realización amplia de una variedad de conductas destinadas a proporcionar información al empleador respecto de la situación acaecida denunciada, tales como la realización de entrevistas a otros trabajadores, la revisión de efectos personales o peritajes, entre otras.

La investigación interna puede resultar lesiva respecto de las garantías constitucionales del trabajador cuando los mecanismos de reacción operan de manera negligente al vincularse a una necesidad de conseguir celeridad en los resultados de las pesquisas por el empleador que ve amenazado sus intereses. La afectación ocurre porque la ejecución apresurada de las medidas investigativas puede generar consecuencias no previstas, tales como generar descredito y suspicacia en el ambiente laboral de un trabajador si es que este es separado del resto o es sometido a medidas de revisión de forma arbitraria, situaciones que ejemplifican una afectación no permitida a la honra del trabajador.

A pesar del defecto señalado precedentemente, la investigación interna no es una conducta lesiva en sí misma<sup>105</sup> y depende del contexto de la situación, siendo más fácilmente aceptada si la situación que la origina es manifiestamente anómala tal como lo ejemplifica una causa del Primer Juzgado de Letras de Santiago que ante depósitos de dineros de la empresa en la cuenta corriente de la madre del hijo del trabajador señaló que *“si bien ha resultado acreditado que se intentó ubicar al trabajador por diferentes medios, y reunir información en relación a algunos aspectos de su actuación, dicha situación no es en sí indiciaria de hostigamiento o vulneración a*

---

<sup>105</sup> Idea estable en la jurisprudencia, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-130-2017, considerando 7°, sentencia de fecha 30.07.2018; 1° Juzgado de Letras de San Carlos T-12-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 31.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, RIT T-84-2016, considerando 13°, sentencia de fecha 5.07.2017; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; RIT T-983-2016, considerando 8°, sentencia de fecha 7.08.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RIT T-108-2017, considerando 9° sentencia de fecha 27.11.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-88-2018, considerando 10° sentencia de fecha 28.07.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción RIT T-37-2018, considerandos 16°, 17° y 20°, sentencia de fecha 17.08.2018.

*la honra del actor*"<sup>106</sup>. Es también un buen ejemplo, el caso de un trabajador que había finalizado una relación amorosa con la Alcaldesa quien era para estos efectos su jefa en la municipalidad, trabajador al cual se le inicia un sumario por conductas poco éticas y una vez demostradas es desvinculado. Dicho trabajador reclama que su despido es una represalia al término de la relación amorosa, pero el tribunal estima que el inicio del sumario y su resultado son lo que produce su despido, desechando de esta manera la vulneración de su honra "*La decisión de despido adoptada en relación a la demandante no tuvo su origen en no haber accedido el actor a solicitudes de índole sexual por parte de la Sra. Alcaldesa, al término de una relación de amistad y/o sentimental entre ellos, ni a la acción de tutela intentada en autos, si no tan sólo a una decisión que ésta (Municipalidad) tomó, en ejercicio del poder de dirección y control que detenta, relativa a desvincular al actor como consecuencia de haberse acreditado, en un sumario administrativo, no haber dado cumplimiento a un reposo laboral prescrito en licencia médica, haber divulgado en su entorno laboral que requeriría de una suma de dinero a la Sra. S. a cambio de no dar a conocer información de su vida personal y existir indicios de ser parte de un eventual delito de amenazas y extorción en contra de la alcaldesa, a raíz de esta relación.*"<sup>107</sup>

La investigación interna no suele ser especialmente relevante en conflictos que surjan durante una relación laboral vigente, siendo mucho más frecuente verlas analizadas por la jurisprudencia, por ejemplo, en el contexto de un procedimiento de tutela con ocasión del despido. En consideración a lo anterior, en la sección dedicada a los actos efectuados con ocasión del despido es donde ofreceremos un análisis más acabado sobre como la jurisprudencia ha tratado la investigación interna, lo que no obsta a que dado que podamos indicar ciertos criterios que la conforman y que no dicen relación con el acto del despido, sino más bien con la forma bajo la cual opera.

---

<sup>106</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-96-2009, considerando 18°, sentencia de fecha 07.04.2010

<sup>107</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, RIT T-84-2016, considerando 14°, sentencia de fecha 5.07.2017

Dada la gran variabilidad de conductas que pueden considerarse como parte de una investigación interna, es relevante considerar si estas se encuentran detalladas dentro del marco reglamentario de la empresa, de forma tal que se constate la existencia de un presupuesto normativo que justifique la actuación (una norma precedente). La investigación interna puede dar lugar a lesión de derechos fundamentales en caso que las conductas adoptadas por el empleador no tuvieren base reglamentaria o si esta base resultare insuficiente, dado que aquello implicaría una vulneración a lo ordenado en el artículo 154 del Código del Trabajo en cuanto fallarían en ser idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, tal como puede observarse en un fallo en el que se determinó que un procedimiento de revisión de efectos personales ante situaciones de hurto *“trajo como consecuencia una afectación de derechos fundamentales en el trabajador denunciante”*<sup>108</sup>.

En consideración a que la investigación interna es un proceso donde se produce una recolección de información, es menester que esta se produzca en forma reservada. En el ámbito laboral la Ley N° 19.628 de protección de la vida privada tiene plena aplicación, asistiéndole al empleador un deber legal al respecto tal como lo ordena el artículo 154 bis del Código del Trabajo. La Corte de Apelaciones de Valparaíso reconoció a la honra como uno de los derechos fundamentales que pueden verse afectados como consecuencia de una investigación interna excesiva en su ejecución y deficiente en su reglamentación, señalando que en una situación así *“el empleador se inmiscuye en la esfera más íntima de la vida del trabajador, cual es, su consciencia y su derecho a reservarse información”*<sup>109</sup>.

La reserva en la recolección de información no puede ser una excusa para alejar al trabajador involucrado respecto del proceso, asistiéndole a éste el derecho a ser escuchado y a proporcionar información que estimare relevante, lo que no es sino

---

<sup>108</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, causa RIT T-6-2009, considerando 7°, sentencia de fecha 26.04.2010

<sup>109</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa ROL 24-2010, considerando 12°, sentencia de fecha 12.10.2010



manifestación del derecho a defensa. Esto es especialmente importante cuando los hechos indagados son de origen penal, ya que tal como lo señalara el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco frente a una imputación de un robo en la que en momento alguno se tomó consideración a la voz del trabajador, constituye *“un trato indigno para cualquier persona que afecta gravemente su honor tanto en su fuero interno (autoestima) así como en su manifestación externa apreciable por todos sus compañeros de trabajo”*<sup>110</sup>. Complementariamente, cuando se involucra al trabajador en pesquisas investigativas debe hacerse en un marco bajo el cual la empresa no exceda sus facultades, quedando proscrito por tanto tomar medidas que afecten las garantías constitucionales del afectado tales como *“formar una comisión especial para juzgar al actor”*<sup>111</sup>.

El impacto de las investigaciones internas durante la vigencia de la relación laboral suele ser escaso en comparación con aquellas desarrolladas con ocasión del despido dado principalmente a que los inconvenientes que se generen por ellas suelen resolverse en sede administrativa y no son de una envergadura suficiente como para quebrar la relación laboral.

#### 2.1.3.2 Investigación en caso de denuncia del trabajador afectado.

Existe otra circunstancia en que es obligatorio para el empleador realizar una investigación, o en su defecto enviar la información a la Inspección del Trabajo para que ésta la realice y señale conclusiones y recomendaciones al empleador. Esta investigación comienza con la denuncia de un trabajador de estar siendo víctima de acoso, ya sea por otro trabajador o por un superior jerárquico, que si bien representa al trabajador no es directamente el empleador. En el Código del Trabajo está el mecanismo para realizar la investigación cuando se trata de denuncia de acoso

---

<sup>110</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT T-39-2012, considerando 9º, sentencia de fecha 13.07.2012

<sup>111</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-186-2014, considerando 13º, sentencia de fecha 14.07.2014

sexual, este mecanismo es utilizado también en los casos de acoso laboral o mobbing, ya que este no tiene detallado en la norma uno propio.

El fundamento de esta obligatoriedad de investigar nace en el deber general de protección del empleador para con el trabajador, dada por el artículo 184 del Código del Trabajo, *“el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”*. Se exige de parte del empleador una disposición activa, tal como refleja la norma del inciso 2° del artículo 153 del Código del Trabajo, cuando, de frente a las disposiciones que debe contener todo reglamento Interno, establece que *“especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”*

Todas las empresas que se encuentren en la obligación legal de contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deben contener en él este el procedimiento de investigación en caso de denuncia por acoso. Las empresas que no tengan esta obligación deberán remitir la denuncia inmediatamente a la Inspección del Trabajo respectiva.

Ahora nos referiremos al procedimiento detallado en el código, como hemos dicho está dado para denuncia de acoso sexual, pero es igualmente usada para denuncia de acoso laboral. Se encuentra establecido en el nuevo Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

Comienza en el artículo 211-A, que señala: *“En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo”*. El procedimiento comienza con la denuncia de la persona afectada o del sindicato de trabajadores al cual pertenece en su defensa.

El empleador que ha recibido una denuncia sobre acoso sexual puede decidir efectuar un procedimiento interno de investigación y sanción o remitirla a la Inspección del Trabajo para que la investigue. Igualmente, el empleador debe inmediatamente después de recibida la denuncia adoptar medidas de resguardo necesarias. Como la separación del denunciante y el denunciado, sea en espacios diferentes o en horarios distintos. Encontramos un ejemplo de lo señalado en la siguiente sentencia, en que se reprocha al empleador que las medidas de resguardo han de aplicarse desde el momento que se toma conocimiento de la denuncia "*Que asimismo se tiene por establecido que el representante legal de la demandada tomo conocimiento de los hechos antes referidos al momento de ser entrevistado en la fiscalización, tomando a esa fecha como medida sólo la realización de una investigación con los involucrados a excepción de los trabajadores, no adoptando medidas inmediatas para ello, ya que se produce el cambio de supervisor para la trabajadora luego de la mediación*"

Las condiciones mínimas a las que debe sujetarse el procedimiento de investigación interna se encuentran reguladas en el artículo 211-C del Código del Trabajo, que indica: "*ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva*". Se señalan en este mismo artículo los plazos que aseguran el desarrollo dinámico del procedimiento; cinco días para poner en conocimiento a la Inspección del trabajo correspondiente y treinta días para llevar a cabo la investigación. Una vez recibido el informe por parte de la Inspección del Trabajo o de finalizada la investigación por el propio empleador, el empleador contará con un plazo de quince días para aplicar las medidas y sanciones que correspondan, proceso que se llevará con estricta reserva y garantizándose que ambas partes involucradas sean oídas.

#### 2.1.4 Instrucciones y cambio de funciones

Es común que durante la vigencia de la relación laboral las labores asignadas al trabajador admitan modificaciones o especificaciones destinadas a mejorar el proceso productivo, conforme al ejercicio del poder de dirección que ostenta el empleador. En relación a esto, el tribunal laboral de Calama señala "*Que, al respecto, el cambio de condiciones contractuales no implica prima facie una vulneración de derechos, considerando especialmente el cambio de cargo efectuado al trabajador y jornada de trabajo, que conforme a lo señalado, tuvo como consecuencia que el percibiera una remuneración mayor a la convenida y percibida inicialmente*"<sup>112</sup>. Esta situación resulta normal dentro de una unidad empresarial cualquiera, sin embargo, igualmente nuestros tribunales de justicia atienden dichas circunstancias, y las analizan, dada la utilidad que representan, por ejemplo, al momento de determinar el contexto de un litigio concreto, o incluso para identificar indicios de vulneración a los derechos fundamentales.

La modificación de las condiciones laborales puede ser objeto de análisis con relevancia iusfundamental, tal como se desprende, por ejemplo, de la resolución dictada en una causa donde no se logró justificar la proporcionalidad de medidas adoptadas por el empleador consistentes en "*modificar el horario de descanso de la trabajadora afectada, la designación de cambio de puesto alejado de sus compañeros de trabajo o la prohibición de hablar en árabe, máxime si esta era una conducta habitual entre los supervisores y trabajadores de la demandada*"<sup>113</sup>, las cuales si bien no resultaron ser el elemento principal y decisorio en dicho caso para determinar la vulneración del derecho a la honra, sí demostraron ser manifestaciones de una actividad lesiva cuyos orígenes se encontraban en instrucciones que no tenían por

---

<sup>112</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RIT T-31-2018, considerando 19°, sentencia de fecha 13.08.2018

<sup>113</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-38-2010, considerando 16°, sentencia de fecha 26.04.2010

destino administrar los recursos productivos, sino incomodar o incluso humillar públicamente a un trabajador.

Los ajustes en las funciones de un trabajador adquieren un matiz especial cuando la empresa enfrenta una reestructuración. Es frecuente que durante una crisis interna una empresa modifique las condiciones laborales de sus trabajadores, pero estos cambios pueden usarse como excusa para justificar conductas lesivas a los derechos fundamentales destinadas a conducir que un trabajador renuncie y así evadir el pago de indemnizaciones. Producto de lo anterior, nuestros tribunales se preocupan de verificar si es que los cambios que se producen en la empresa y las instrucciones que emanan del empleador, efectivamente corresponden a criterios técnicos relacionados con la productividad de los trabajadores y la amplitud de aplicación de los mismos en unidades de trabajo con similares características, para así poder descartar el que tales conductas sean indiciarias de vulneración.

Puede ocurrir que instrucciones emanadas del empleador no pretendan ser lesivas a los derechos de los trabajadores, pero ello no impide que el tribunal las pueda calificar como tal, como por ejemplo ocurre respecto de una instrucción que prohíbe concurrir con mochilas al lugar de trabajo, ante lo cual se resolvió que ese tipo de indicaciones son lesivas porque *“al suponer la sustracción de especies por parte de los empleados, infundadamente y sin justificación alguna, obviamente que está dudando de su honorabilidad, de la corrección de su actuar y está atentando contra su honra, puesto que está suponiendo que van a extraer especies del local”*<sup>114</sup>. Es posible que la instrucción tenga un origen técnico, pero ello no implica que por sí misma sea proporcional, debiendo para ello darse consideración a la dignidad del trabajador; por otro lado, tales instrucciones no necesariamente deben reflejar un interés de eficiencia directa o de control productivo, sino que también pueden estar destinadas a mejorar el ambiente laboral, tal como sucede con medidas generales de disciplina

---

<sup>114</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, causa RIT T-15-2010, considerando 10º, sentencia de fecha 23.09.2010

interna, pero para ambos casos debe operar con respeto a los derechos fundamentales del trabajador, si estos estándares se cumplen no bastará con que la medidas sean molestas para lesionar los derechos fundamentales de trabajador, así es esclarecido por el tribunal laboral de Temuco *"Los restantes hechos invocados por el actor son conductas inocuas, o bien decisiones del empleador que se ajustan a derecho pero que lamentablemente no le gustan al actor. No obstante, una cosa es la legalidad de la medida, la necesidad, adecuación y proporcionalidad de la misma y otra cosa muy distinta es la interpretación que de ella en el trabajador en orden a darle una connotación negativa"*<sup>115</sup>

Una situación interesante ocurre cuando las instrucciones y cambios de funciones en lugar de endurecer la carga laboral del trabajador, reducen las obligaciones sin alterar las remuneraciones. La situación anteriormente descrita puede producir un cambio en la apreciación del trabajador dentro de su círculo de trabajo y ello dependerá en gran medida de si tales cambios son generalizados o si por el contrario adolecen de una segmentación que puede ser tomada por los otros trabajadores como una muestra de favoritismo. Un ejemplo de lo expuesto en la primera hipótesis podemos encontrarlo en una resolución emanada de la Corte de Apelaciones de Valparaíso que rechaza un recurso de nulidad, confirmando lo resuelto por el tribunal *a quo*, en cuanto consideró que *"no se estableció que las modificaciones administrativas impuestas por la nueva gerencia hubiera provocado menoscabo o deterioro a los demandantes, ni tampoco que la imagen, ante sus subalternos, se haya visto menoscabada"*<sup>116</sup>. El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago tuvo una opinión diametralmente opuesta al considerar que la demandante se encontraba en una situación de vulneración a su honra concretizándose en que *"sus compañeros de trabajo vieron diariamente cómo la actora*

---

<sup>115</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-112-2017, considerando 14°. sentencia de fecha 1.12.2017.

<sup>116</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso, ROL 144-2012, considerando 3°, sentencia de fecha 04.06.2012

*llegaba a su trabajo sin tener labor asignada para realizar, y hoy se establece como un privilegio, que no trabaje y se le pague un sueldo*"<sup>117</sup>. Esta misma estrategia de apocamiento puede afectar la honra en su arista subjetiva, haciendo que el trabajador pierda el sentido de utilidad propia, como lo vemos en esta sentencia en que tras reintegrarse luego de una licencia el empleador le quita tanto sus funciones, como su lugar de trabajo "*...es dable tener por acreditado que hay una secuencia de hechos que resultan indiciarios del despido discriminatorio del actor. Hubo una intención anterior de despedirle, no se le otorga trabajo, se destina un lugar no apto para la realización de sus funciones.*"<sup>118</sup> También puede ocurrir que las instrucciones sean correctas, pero que la forma de realizarlas sea humillante y destinada a menoscabar al trabajador, como vemos en esta causa ventilada en el tribunal laboral de Iquique "*por cuanto se acredita tratos hostiles a través de gritos a los operarios desde afuera del local lo cual es apreciado por los trabajadores y públicos que transiten por allí debido a su alta concurrencia exponiendo a la trabajadora a la humillación pública afectando su integridad y su honra.*"<sup>119</sup> Este tipo de actitudes suelen coincidir con la figura de acoso laboral o mobbing, y debido a que esta es un figura pluriofensiva, la veremos más adelante en detalle.

Aunque lo normal es que las instrucciones y cambios de funciones provengan de la voluntad del empleador, hay circunstancias en las cuales estas se producen por factores externos tales como las derivadas de reubicaciones operarias de trabajadores aquejados por problemas físicos, lo cual si bien en principio parece ser una reacción vinculada principalmente al respeto a la integridad física, puede igualmente generar efectos en la honra del trabajador producto de ausentismo laboral o incluso como resultado de medidas de mitigación que se tomen, las cuales

---

<sup>117</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-493-2014, considerando 10°, sentencia de fecha 18.11.2014

<sup>118</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-1283-2016, considerando 11° de fecha 10.05.2017.

<sup>119</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-85-2018, considerando 17°, sentencia de fecha 17.08.2018

pueden llegar a percibirse como un trato diferenciado y preferencial respecto de otros trabajadores, afectándose así su estima pública. Pero como dijimos anteriormente, no basta con el cambio de funciones al que se destina al trabajador, ni con su apreciación negativa al respecto, hay veces en que la actividad realizada llega a su fin y un empleador respetuoso de la honra de su trabajador, puede darle una destinación diferente aunque de un nivel parecido a la anterior, como ocurrió con un trabajador de la Municipalidad de San Francisco de Mostazal, que una vez terminada la labor asignada fue pasado del área de aseo y ornato a recibir consultas en la oficina de seguridad, acción en que se sintió desmerecido y rebajado a guardia, pero que el tribunal calificó como respetuoso de sus derechos fundamentales<sup>120</sup>. Otro factor externo puede estar dado por órdenes de la autoridad, como el que ocurre con el cambio de funciones de una trabajadora que acosaba a otra, señalando el tribunal que no hay abuso vulneratorio de ius variandi por cambio de destinación transitoria, ya que se tiene como razonable al tratarse de la necesidad funcional de la empresa de cumplir una resolución judicial y no altera condiciones esenciales del contrato al no afectar salario, tiempo de trabajo ni calificación profesional<sup>121</sup>

Otra circunstancia que puede ocurrir es que la instrucción o modificación de funciones, en su afán de mejorar el proceso productivo, ponga al trabajador en un riesgo innecesario, no necesariamente limitándose ello a un riesgo corporal, sino también al que pueden verse expuestos otros derechos fundamentales. Un ejemplo de ello ocurrió en Iquique<sup>122</sup>, en un caso ventilado ante tribunales en que los guardias de seguridad de una tienda de retail eran obligados a hacer sonar las alarmas ante cualquier mínima sospecha, exponiéndolos constantemente a ataques físicos y verbales de los clientes que se veían acusados gratuitamente, vulnerando

---

<sup>120</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, causa RIT T-38-2018, considerandos 18°,19° y 20°, sentencia de fecha 1.09.2018; Otro factor externo puede estar dado por órdenes de la autoridad,

<sup>121</sup> Juzgado de Letras y Garantía de Alto Hospicio, RIT T-23-2017, considerandos 17° y 19°, sentencia de fecha 27.08.2018

<sup>122</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-162-2015, sentencia de fecha 21.03.2016. En el mismo sentido falla Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua RIT O-122-2018, considerandos 20°, 26° y 28°, sentencia de fecha 23.08.2018



simultáneamente la integridad física y psíquica, honra y la dignidad misma de los trabajadores. Dichas afrentas a sus derechos fundamentales no provinieron de una conducta directa de los empleadores, sino que todo acoso y descredito ocurrió como consecuencia de la aplicación de una instrucción invasiva e ilegal, haciendo que los trabajadores lidiaran con ellas sin ofrecérseles soporte alguno, produciéndose por tanto la vulneración no directamente a causa de una instrucción emanada del empleador, sino porque ella encerraba un riesgo innecesario. De forma similar, este mismo tribunal en una causa distinta<sup>123</sup> desestimó las alegaciones de incumplimiento contractual imputadas contra el trabajador al considerar que las indicaciones ordenadas por el establecimiento eran una extralimitación que no encontraba reconocimiento contractual, legal o consuetudinario respecto de las labores de un docente, situación que en definitiva se identificó como la fuente del conflicto entre partes que derivó en lesión a los derechos fundamentales del trabajador.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, no todas las órdenes e instrucciones producen perjuicios a los derechos fundamentales como consecuencia de una falta de diligencia o de dirección, sino que pueden manifestarse como un síntoma de una conducta antagónica por parte del empleador que, en lugar de expresarse mediante medidas draconianas, se viste a sí misma en un manto de legitimidad para difuminar la percepción negativa que se pudiese generar. Circunscribiéndolo a la honra, lo habitual es que se pretenda exponer al trabajador como un irresponsable incapaz de cumplir las indicaciones que se le proveen, lo cual ocurre por motivaciones que van desde el deseo de usarlo como ejemplo para intimidar a otros trabajadores hasta generar un espacio de trabajo intolerable conducente a obtener la renuncia de los afectados sin tener que pagar indemnizaciones. Dado lo diverso que pueden ser las instrucciones que generan este tipo de escenario, es poco frecuente que este tipo de medidas por sí mismas se estimen como suficientes para identificar vulneraciones a la honra, no obstante ello a

---

<sup>123</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-160-2016, sentencia de fecha 14.02.2017

que puedan servir como indicios para configurar la existencia de *mobbing* o de conductas lesivas a derechos fundamentales.

#### 2.1.5 Acoso sexual y acoso laboral.

Trataremos ambas formas de acoso en un mismo tema, ya que cuando se trata de afectación del derecho a la honra ambos tienen muchas aristas en común. Y a la vez, las trataremos de forma diferenciada en todo lo que sea necesario.

Ambos tipos de acoso se encuentran descritos en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo. El primero en ser regulado es el acoso sexual, conceptualizándolo el legislador como *“el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.”* Conforme a dicha definición legal, el acoso sexual se compone de tres elementos o requisitos: requerimientos de naturaleza sexual al afectado, que los requerimientos no sean consentidos por quien los recibe y que se amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

A continuación, se describe el acoso laboral como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”* La jurisprudencia ha entendido que el “*mobbing*” o acoso moral laboral es un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de los derechos fundamentales del trabajador y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, acción u omisión del empleador, o de uno o más trabajadores, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación.

El artículo 184 CT consagra el deber general de protección que tiene el empleador para con el trabajador. Por un lado, tiene el deber de respetar al trabajador y por lo tanto no realizar actos que violenten sus derechos y el por el otro, tiene la obligación de velar porque sus trabajadores no sean víctimas de lesiones por parte de otro trabajador. Para cumplir con dichas obligaciones legales ha de ampararse a lo dispuesto en el título IV del Libro II del código del trabajo sobre investigación del acoso sexual (mecanismo también usado para investigar el acoso laboral), la obligación de especificar el procedimiento en reglamento dada por el artículo 154 n°12 del mismo código y las causales del artículo 160 letra b y f. [Tema ya detallado en el apartado sobre investigación interna.]

Cuando hablamos de afectación del derecho a la honra en materia de acoso sexual, podemos encontrarnos en tres situaciones distintas. La primera ocurre cuando el trabajador es despedido por haberse producido una denuncia e investigación de acoso sexual en su contra. La segunda ocurre cuando es el empleador el que acosa directamente al trabajador. La tercera situación ocurre cuando es uno de los trabajadores el que acosa a otro, ya sea a uno de rango similar (acoso horizontal), inferior o superior (acoso vertical).

Cuando se despide a un trabajador que ha sido denunciado por acoso sexual se daña su imagen de forma irreversible, es de las tres situaciones la que tiene mayor posibilidad de afectar la honra del trabajador. Es por esto que una vez que se recibe una denuncia en su contra, se debe actuar con especial cautela respetando y protegiendo también al trabajador denunciado, ya que este derecho inmanente del trabajador no puede ceder con la excusa del procedimiento de investigación que se ha puesto en marcha. Es aquí especialmente importante una completa y correcta investigación, esto incluye no solo una búsqueda incansable de la verdad, sino que también un trato discreto del tema y un espacio de tiempo prudente para dar las conclusiones una vez que termine la investigación.

Para ejemplificar la relevancia de lo expuesto podemos revisar el razonamiento de la siguiente sentencia, en que el despido de un trabajador por la causal de acoso sexual no fue seguido de una correcta investigación: *“Lógico efecto de todo el anterior razonamiento esbozado más arriba es que, no cabe duda alguna que el denunciante ha sufrido una lesión de su derecho fundamental al respeto y protección de su honra en el ámbito de su relación laboral y, aun más allá de los límites de esta, es decir, su HONRA fue definitivamente afectada en su esencia, por cuanto, a través de la acusación de que fuera objeto y, el subsecuente despido por dicha causa; se le ha privado del buen nombre, fama o reputación, [...]derivarán inevitablemente de la vulneración ejecutada por el establecimiento educacional denunciado, naturales dificultades y trabas de acceso al mercado laboral, las que en una mínima y simbólica parte esta Judicatura tratará de remediar en lo resolutivo de esta Sentencia.”*<sup>124</sup>

Otro ejemplo en materia de jurisprudencia, pero esta vez sobre un procedimiento de investigación correctamente realizado, podemos encontrarlo en un pronunciamiento judicial en que se señala que la afectación a la honra que ha sufrido el trabajador, al ser despedido por determinarse que acosaba a una compañera, es ajustada a derecho siendo una facultad del empleador *“Que, conforme a lo anterior, no puede estimarse que el despido vulnere el derecho a la honra del trabajador, toda vez que, cualquier limitación de ese derecho que ha sufrido el demandante proviene del ejercicio de una facultad del empleador, bajo una causal expresamente prevista en la ley, cuyo fundamento y justificación radica en hechos ciertos, esto es, requerimientos de carácter sexual del actor a una compañera de trabajo, no consentidos por ella”*<sup>125</sup>

Aunque hay que destacar que una investigación que no cumple con las fechas o que no se le notifica formalmente al trabajador denunciado, no necesariamente

---

<sup>124</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, causa RIT T-15-2015, considerando 12°, sentencia de fecha 27.02.2016

<sup>125</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-94-2015, considerando 15°, sentencia de fecha 09.10.2015

vulnerará la honra de éste, pero esto toma especial relevancia cuando no se han demostrado los hechos que configuran la acusación y la supuesta investigación busca enlodar el buen nombre del trabajador más que buscar reales indicios de los hechos por los cuales es denunciado, esto lo vemos claramente en el considerando décimo noveno de esta sentencia: "[...]Los testigos de ambas partes, que a la fecha de los hechos trabajaban en la tienda, declaran que saben que P fue despedido "por haberle pegado" a una compañera de trabajo, no tomando el empleador ninguna medida acreditada para informar correctamente los hechos y las medidas adoptadas al respecto."<sup>126</sup>

Diferente es el trato que tribunales otorga cuando se determina que los hechos sancionados sí han existido. Al efecto podemos encontrar en la siguiente sentencia un caso en que el juez aclara que para sancionar al trabajador que realiza actos de acoso basta con que se configuren los hechos denunciados, al señalar que: "*se debe tener presente que el artículo 160 N° 1 letra f, no subordina el ejercicio de la causal de despido a la exigencia de formalidad o investigación previa, limitándose a establecer como causal justificada de término del contrato las conductas de acoso sexual. [...]Luego, el cumplimiento de la investigación solo determina la procedencia del recargo cuando el despido es declarado injustificado, indebido o improcedente, mas no constituye una exigencia para invocar la causal, bastando con que se prueben los hechos y que ellos constituyan conductas de acoso sexual, para declarar justificado el despido.*"<sup>127</sup> La publicidad que la empresa haga de la calidad de acosador del trabajador sancionado, sí puede afectar su derecho fundamental a la honra (tratamos este tema más adelante cuando hablemos sobre el despido y el derecho a la honra).

---

<sup>126</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, causa RIT T-43-2016, considerando 19°, sentencia de fecha 23.12.2016

<sup>127</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-94-2015, considerando 23°, sentencia de fecha 09.10.2015

La segunda situación identificada ocurre cuando es el empleador, o quien está a cargo en el lugar de trabajo, el que afecta la honra del trabajador mediante el acoso. La posición del trabajador acosado está desfavorecida frente a la del empleador, ya que éste tiene el poder sobre la estabilidad laboral de la víctima y las condiciones en que esta se desarrolle. En esta circunstancia el acosador es precisamente quien tenía el deber de respetar y proteger los derechos fundamentales del trabajador, dejando a su víctima sin la posibilidad de denuncia y medidas de protección dentro de la empresa, más allá de las que señale la Inspección del Trabajo.

El acoso sexual que ejerce el empleador puede ser de carácter directo sobre el trabajador o de carácter ambiental. Dentro de los comportamientos típicos del acoso sexual directos está el lenguaje obsceno de carácter sexual sobre el cuerpo del trabajador, proposiciones no consentidas, requerimientos sexuales, mensajes y llamadas sexuales y todo tipo de contactos físicos inapropiados. Por otro lado, el acoso sexual ambiental se manifiesta cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador.

El acoso laboral es la conducta vulneradora más reclamada en razón de la protección a la honra del trabajador en el Procedimiento de Tutela. Esto se debe a su carácter pluriofensivo y la variedad de situaciones que de forma repetida pueden causar una ofensa a los derechos fundamentales del trabajador. Y puede abarcar dentro de él cualquiera de acciones que vimos de forma precedente, ya sea uso de cámaras, mal uso de investigaciones internas, órdenes e instrucciones, entre otros. Esta misma ductilidad lleva a que sea incluido en reclamos que muchas veces no corresponde, usándose como suerte de cajón de sastre para cerrar la enumeración de las actitudes reclamadas.<sup>128</sup>

---

<sup>128</sup> Ejemplo de esto son las siguientes sentencias: Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-49-2017, fallado en el considerando 31°, sentencia de fecha 23.06.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, RIT T-84-2016, considerando 13°, sentencia de fecha 5.07.2017; 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-983-2016, sentencia de fecha 7.08.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT T-45-2017, sentencia de fecha 30.08.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-112-2017, considerando 15°, sentencia de fecha 1.12.2017; Juzgado de Letras de La Ligua, RIT T-2-2018,

Dentro de los comportamientos que pueden afectar el derecho a la honra mediante el mobbing, encontramos los que ejercen un ataque directo en el trabajador y los que ejercen un ataque indirecto, estos últimos tienen semejanza con el acoso ambiental.

Dentro de los ataques directos ejercidos sobre la víctima podemos encontrar insultos y descalificaciones destinados a humillar y desprestigiar al trabajador. Estos pueden afectar gravemente la honra y la dignidad del trabajador al ser tratado como una persona de segunda categoría, no merecedora de respeto. Podemos encontrar entre ellos insultos destinados a desprestigiar al nivel intelectual de la persona, sus apariencias físicas, su religión, la imputación de actos deshonestos, quitarle beneficios que son entregados a otros trabajadores, trato a gritos y en su extremo, violencia física. Como vemos por ejemplo, en el razonamiento de esta sentencia, que indica: *“En función de este concepto qué duda cabe que el hecho de ser insultada en forma frecuente, tratada como ignorante, incompetente, huevona, floja, ladrona, deshonesto y buena para nada resultan acciones que humillan a un trabajador y afectan de manera importante su dignidad y honra como persona[...] Y por estas mismas razones, tampoco cabe duda alguna de que la afectación de la honra por medio de frecuentes insultos y malos tratos importa también una vulneración de la integridad psíquica desde que nadie permanece indiferente mientras es humillado públicamente en su lugar de trabajo.”*<sup>129</sup>

---

considerando 11°, sentencia de fecha 28.07.2018; 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-143-2018, considerandos 9° y 10°, sentencia de fecha 28.08.2018; Juzgado de Letras y Garantía de Taltal, RIT T-1-2018, considerando 34°, sentencia de fecha 30.08.2018; 1° Juzgado de Letras de San Carlos, RIT T-12-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 31.08.2018; 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-251-2017, considerando 11°, sentencia de fecha 06.06.2017; Juzgado de Letras de Pitrufquén, RIT T-5-2018, considerando 15°, sentencia de fecha 24.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RIT T-31-2018, sentencia de fecha 13.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT T-15-2018, sentencia de fecha 03.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT T-12-2018, sentencia de fecha 17.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-228-2016, considerando 2.5°, sentencia de fecha 18.05.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-104-2017, considerando 11°, sentencia de fecha 21.08.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-76-2018, considerando 10°, sentencia de fecha 03.08.2018.

<sup>129</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, causa RIT T-24-2016, considerando 9°, sentencia de fecha 27.07.2016;

Dentro de los ataques indirectos podemos encontrar un grupo de aquellos que tienen por objeto crear un ambiente hostil para el trabajador y en la mayoría de los casos destinados a forzar al trabajador a renunciar , entre ellos podemos encontrar el aislamiento, prohibiendo a otros compañeros de trabajo que le dirijan la palabra a la víctima, el no incluirlo en actividades que competen a todos los trabajadores, haciendo correr rumores sobre el trabajador o haciendo uso del cambio de funciones, pero no respetando los límites del *ius variandi*, tal como se ve en la siguiente causa en que el tribunal sentencia que las labores no son del mismo nivel, *"la recurrida cometió un acto ilegal y arbitrario al designar a la recurrente en un cargo de profesora de aula en circunstancias que su función era de Inspectora General, lo que constituye una alteración evidente del artículo 12 inciso primero del Código del Trabajo al no destinarla a labores similares a los desempeñados como Inspectora General"*<sup>130</sup> Podemos ver un ejemplo de ambiente hostil, en esta causa que contiene tanto acoso como discriminación laboral *"Corresponde acoger la denuncia realizada [...]la parte demandante ha podido acreditar en autos hechos que constituyen indicios o señales suficientes de un trato diferente a la trabajadora respecto de sus compañeros, fundado específicamente en la religión que esta profesa, lo que se materializaba a través de los insultos que hacían referencia a su credo y en el tratamiento que se le daba diariamente al hacer diferencias negativas en cuanto a la hora y consecuentemente la forma de su descanso, al asignarle un puesto de trabajo alejado de sus compañeros, además de impedirle situaciones tan cotidianas como hablar con los clientes que se comunicaban en un idioma diferente al español, tal como ocurría con el resto de sus compañeros, sin ningún fundamento legítimo para ello."*<sup>131</sup> Y podemos ver un ejemplo de acoso ambiental y de acoso directo destinados a presionar a una trabajadora para que renunciara, creándole un ambiente socialmente tóxico para sus labores y denostando

---

<sup>130</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa ROL 179-2009, comentada en Revista El Mobbing y su tratamiento en la legislación laboral, departamento de Estudios de Dirección del Trabajo, diciembre 2011, página 29.

<sup>131</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-38-2010, considerando 14°, sentencia de fecha 26.04.2010



su imagen frente a compañeros de trabajo, a tercero y a ella misma "Toda vez que al haberse acreditado, que la actora sufrió de actos y conductas abusivas injustificadas y haberse constatado varios episodios en que fue víctima de malos tratos, que fue denigrada ante personal de los jardines así como de apoderados, entiende esta sentenciadora que se trata de una situación absolutamente injustificada, que las acciones y conductas desplegadas no buscaban otro fin de hacer que la demandante renunciara,[" 132 Esta misma situación fue vivida por una trabajadora al ser elegida para el Comité de Higiene y Seguridad de su empresa, a la que dejaron de asignarle trabajo y le fueron asignados como lugares de trabajo los más dejados e insalubres, situación que fue solucionada mediante autodespido por la trabajadora (la Tutela para el caso de autodespido será tratada más adelante) "que, en consecuencia, se ha logrado establecer que durante el periodo posterior a su elección como P. del C.P. la actora fue objeto de una serie de actos de hostigamiento que terminaron con la decisión de la trabajadora de poner término a su contrato y que, por lo demás, afectaron la integridad psíquica y la honra de la trabajadora, al verse expuesta a groseros insultos que sobrepasan cualquier trato coloquial que se pudiere dar en faena, y respecto a los que la demandada no tomó medida alguna; sino más bien ahondo en el hostigamiento al permitir su trabajo en condiciones insalubres y peligrosas."<sup>133</sup>

Una situación diferente ocurre cuando estamos ante un trabajador que acosa a otro, ya sea un superior que no tiene el rango de dirección en la empresa u otro trabajador de rango similar. Las posibles conductas son en su mayoría las mismas que realiza el empleador cuando es el acosador, solo se excluyen las que dependen del poder de dirección del empleador.

Debido a que no es el empleador el que realiza el acoso, la responsabilidad no nace al momento de realizarse los actos, sino que en el momento en que el empleador

---

<sup>132</sup> Juzgado de Letras de Villarrica, RIT T-6-2018, considerando 13°, sentencia de fecha 21.08.2018

<sup>133</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-137-2018, considerando 14°, sentencia de fecha 24.08.2018

apoya este comportamiento o no hace nada en favor de la protección del trabajador afectado. En este caso tiene fundamental importancia la investigación que se realice de la denuncia que haga el trabajador afectado, ya que es por este medio que el empleador demuestra su interés y preocupación por el trabajador afectado. La siguiente resolución, y el criterio judicial aplicado, sirven de ejemplo de aquellas situaciones en que no tomar medidas apenas se conoce de la denuncia termina siendo una consideración perjudicial para la empresa: *"Que, por lo demás, a juicio de esta juez, la sola circunstancia de que la trabajadora haya puesto en conocimiento una situación que afectaba su intimidad y dignidad, tales como las llamadas a su teléfono privado fuera del horario de trabajo, reconocidas por el sr. E, al igual que el excesivo control por parte del supervisor; exigía un comportamiento distinto de la empresa, tendiente a revisar el proceder de la persona del supervisor y no puede utilizarse para justificar su actuar la tesis "había denuncia pero no de acoso sexual, sino laboral" puesto que ambas circunstancias son atentatorias de derechos fundamentales."*<sup>134</sup>

En la misma sentencia precitada se señala que lo determinante cuando el acoso es efectuado por un trabajador que no representa al empleador, es la falta de protección que la empresa pueda mostrar con el trabajador que denuncia la vulneración *"Que es menester precisar que la existencia del acoso sexual no necesita ser acreditado en esta sede, toda vez que éste no se le imputa a la demandada sino a la persona específica del supervisor, sr. Muñoz, quien no está legitimado pasivamente para la acción de tutela y contra quien no se ha interpuesto acción alguna. De esta forma se hace presente que es la existencia de la denuncia por acoso, y la actitud de la empresa frente a ella, los hechos principales objeto de prueba, siendo el comportamiento de la empresa -frente a la denuncia- el que se ha visto cuestionado como vulneratorio de derechos fundamentales."*

---

<sup>134</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-4-2009, considerando 13°, sentencia de fecha 16.11.2009

## 2.2 LA AFECTACIÓN A LA HONRA CON OCASIÓN DEL DESPIDO EN LA JURISPRUDENCIA.

Aunque es corriente que durante la vigencia de la relación laboral ocurran desavenencias que pueden desembocar en vulneraciones al derecho a la honra del trabajador, es quizás con ocasión del despido que tiene lugar una oportunidad en donde existe mayor probabilidad que actos vulneratorios de la honra se lleven a cabo, entre otras consideraciones, por la relevancia, incluso emocional, que reviste el término de la relación laboral. Los motivos para que guían a desplegar actos vulneratorios de la honra por parte del empleador, en contra del trabajador, pueden ser de diversa índole, aunque es posible señalar que éstos suelen emerger de manera más frecuente en los casos de término de la relación laboral.

La facultad del empleador de poner término a la relación laboral, siempre que se adecúe a una causa legalmente establecida, y los hechos que se invoquen correspondan a alguna de aquellas, no es motivo de discusión en sí misma, sino que en este caso, lo relevante para nuestro estudio dogmático lo constituyen las formas en que esta se expresa, y es dicha circunstancia particular lo que termina siendo analizado por la jurisprudencia. Producto de lo anterior, es posible constatar la presencia de temas recurrentes en materia jurisprudencial, los que serán motivo de estudio en el presente capítulo, que tiene como finalidad su enunciación, y la exposición de la manera en que nuestros tribunales los han abordado.

### 2.2.1 PRODUCTO DEL CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO

Según lo ordenado en el artículo 162 del Código del Trabajo, en caso que el contrato terminara por aplicación de las causales contempladas en los numerales 4, 5 o 6 del artículo 159 o por aquellas contenidas en el artículo 160 del mismo cuerpo

legal, el empleador debe comunicarlo por escrito expresando tanto las causales invocadas como los hechos en los que se funda. Para efectos del análisis de la vulneración del derecho a la honra con ocasión del despido el cumplimiento de la obligación legal que acabamos de enunciar (formalidades del despido, y en particular, su comunicación) no resulta relevante, y además, de manera mayoritaria suele ser cumplida por parte de los empleadores. Sin embargo, lo que sí resulta relevante a efectos del desarrollo de nuestra investigación es el contenido de la carta de despido, el que enfrenta un escenario completamente diferente.

Las principales cuestiones de relevancia jurídica sobre las que ha tenido que pronunciarse la jurisprudencia en esta materia se presentan en aquellos casos en que se quiere determinar si el contenido mismo de la carta de despido puede resultar ser lesivo del derecho a la honra, entendiéndose con ello tanto las causales invocadas como los hechos que justifican las mismas. En atención a que los criterios respecto de cada uno de estos elementos (causales de despido y hechos que fundamentan el despido) tienen particularidades, a continuación, las ilustraremos separadamente.

#### 2.2.1.1 Sobre las causales contenidas en la carta de despido

La jurisprudencia parece conteste en señalar que invocar causales de término de la relación laboral no puede considerarse, por regla general, como una conducta lesiva del derecho a la honra del trabajador. La explicación de ello sería que el acto de despedir a un trabajador no puede ser comprendido sino como el uso de una de las facultades legales del empleador, por lo que limitar *a priori* las causales que pueden invocarse sería el equivalente a limitar la facultad misma. Durante los primeros años tras la entrada en vigencia del procedimiento de tutela laboral esta concepción ya era posible de observar cuando, por ejemplo, un tribunal indicaba que *“el empleador no ha vulnerado su derecho a la honra al despedirlo invocándole la referida causal, pues no quiso con dicha actitud, atentar o limitar el crédito o nombre que el trabajador tenía*

*ante el resto de la sociedad*<sup>135</sup>, vislumbrándose así que nuestros tribunales parecen considerar la invocación de causales de despido como un acto esencialmente inocuo respecto de la honra del trabajador, pero sin aclarar del todo si ello ocurre en todo caso o si depende del tipo de causal invocada.

Considerando la connotación negativa que tienen para el trabajador las causales del artículo 160 del Código del Trabajo y dado que sus consecuencias posibles pueden llegar a afectar a nivel personal o social a quien se ve sometido a ellas, cabría esperar que existiese una distinción para los casos en los que estas fueran invocadas temerariamente, pero la opinión jurisprudencial parece ser otra. Por ejemplo, en el año 2009 el Juzgado de Letras de Valparaíso al enfrentar un caso donde una de las causales de despido invocada fue acoso sexual, sin existir hecho alguno que la sustentare tanto en la carta de despido, se resolvió que ello no sería más que *“un error lamentable del demandado al momento de comunicar al demandante el término de la relación laboral lo que, si bien trae aparejada la sanción legal pertinente, propia de la declaración de injustificación del despido, no tiene la importancia que pudiera hacer procedente acoger la denuncia”*<sup>136</sup>. El Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique en términos similares manifestó su rechazo a considerar la invocación de causales de despido como una posible fuente de vulneración, señalando que ese tipo de planteamiento *“atacan y ponen en tela de juicio el ejercicio de facultades que todo empleador tiene de poner término al contrato de un trabajador [...], pero el solo ejercicio de dicha facultad no es desproporcionado o arbitrario”*<sup>137</sup>. En este mismo fallo se racionaliza la separación entre causal y lesión a la honra cuando se dice que *“la Ley no exige una investigación interna para invocar la causal invocada y si esa causal no resulta ser efectiva se le sanciona con el pago de las indemnizaciones*

---

<sup>135</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-76-2009, considerando 10°, sentencia de fecha 02.03.2010

<sup>136</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, causa T-22-2009, considerando 6°, sentencia de fecha 09.10.2009

<sup>137</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, causa RIT T-6-2010, considerando 7°, sentencia de fecha 23.09.2010

*legales y los incrementos correspondientes*<sup>138</sup>, desprendiéndose de ello que el grado de diligencia empleado al invocar una causal no incide respecto de las consideraciones anteriormente expuestas. En términos similares, con posterioridad la Corte de Apelaciones de Santiago al referirse a una causal del artículo 160 señaló que *“la circunstancia de no haberse logrado acreditarlos en juicio, no puede producir una vulneración de derechos fundamentales, pues ello **restringe y limita la aplicación efectiva de la causal de despido en referencia**”*<sup>139</sup> (el destacado es nuestro).

Ocasionalmente dentro de la judicatura aparecen solitarias voces disidentes que plantean ideas tales como que *“la vulneración puede producirse o emanar directamente de la forma o causal de despido invocada o, en forma más sutil, puede estar disfrazada con una causa legal e inocua”*<sup>140</sup>, pero tales casos terminan siendo resueltos refiriendo a otros factores, perdiendo fuerza en la parte resolutive este tipo de planteamientos. El Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco explica lo anterior al señalar que *“si bien la invocación de una causal de despido que pueda ser calificada de injustificada o aparente para encubrir otra, puede ser considerada como un antecedente para contextualizar una vulneración de derechos, ello no es concluyente, ya que el empleador en el ejercicio de sus facultades de mando y dirección puede optar por despedir a un trabajador, pudiendo éste alegar su injustificación o improcedencia, pero sin que necesariamente tal declaración en el caso de ser procedente, se transforme en una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido”*<sup>141</sup>. Este criterio se repite incluso en un tribunal de menor jerarquía territorial tal como es el Juzgado de Letras y Garantía de Alto Hospicio<sup>142</sup>.

---

<sup>138</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, causa RIT T-6-2010, considerando 7°, sentencia de fecha 23.09.2010

<sup>139</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, causa ROL 530-2012, considerando 3°, sentencia de fecha 25.06.2012

<sup>140</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT T-39-2012, considerando 8°, sentencia de fecha 13.07.2012

<sup>141</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT T-83-2017, considerando 16°, sentencia de fecha 17.08.2017

<sup>142</sup> Juzgado de Letras y Garantía de Alto Hospicio, causa RIT T-6-2018, considerando 13°, sentencia de fecha 30.08.2018

La lección que se parece extraer de lo expuesto precedentemente es que, a pesar de ser parte del contenido de la carta de despido, las causales allí invocadas no generan lesión en caso alguno, produciéndose así una situación diversa a lo que ocurre respecto de los hechos imputados en la misma carta, los cuales han tenido un análisis y tratamiento divergente, como pasaremos a revisar.

#### 2.2.1.2 Sobre los hechos e imputaciones alegadas en la carta de despido

A diferencia de lo que sucede con la invocación de causales de despido, la jurisprudencia parece dar un tratamiento más flexible a la idea que los hechos contenidos en la carta de despido pueden generar vulneración del derecho a la honra. Un elemento que nos permite afirmar lo anterior es que hemos podido constatar que como tema es abordado una mayor cantidad de veces en lo resolutivo de los fallos, aunque conservando siempre la misma regla de base respecto de la invocación de causales, es decir, el imputar ciertos hechos en la carta no es lesivo a la honra por sí mismo. Sin perjuicio de lo anterior, ese principio de “no lesividad” ha sido abordado de forma mucho más flexible en comparación con el tratamiento que se da la invocación de causales.

El primer punto a considerar es la veracidad de los hechos y el grado de participación que tiene el trabajador en los mismos. Una de las primeras ideas que se concretaron respecto de esto fue que en el caso que las imputaciones en una carta de despido fuesen admitidas como ciertas, malamente podría entenderse que generan una consecuencia vulneratoria por sí mismas. A modo de ejemplo se puede mencionar un fallo que resolvió que *“de manera alguna el empleador denostó o afectó el nombre del actor, sino que se basó en hechos que el propio actor había señalado”*<sup>143</sup>, reconociendo de esta forma que el resguardo a la honra requiere de cierto grado de

---

<sup>143</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-76-2009, considerando 10°, sentencia de fecha 02.03.2010

pasividad por el actor, atenuándose la protección del derecho a la honra cuando las circunstancias que la afectan provienen del mismo trabajador. El que se haya resuelto de esa manera es importante no solo porque aclara el rol del actor, sino también porque al no descartar de plano las alegaciones de vulneración, implícitamente se reconoce que los hechos contenidos en la carta de despido pueden ser sujetos a análisis.

Abierta la posibilidad de examinar a los hechos contenidos en una carta de despido como fuente de vulneración a la honra, la jurisprudencia comienza a reflejar esta idea en sus fallos. Al efecto, el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso conociendo de una causa en la cual los hechos narrados en la carta eran ciertos, pero la imputación de los mismos respecto del trabajador resultó incorrecta, resolvió que en tales condiciones se *“lesionan manifiestamente su derecho a la honra, puesto que la circunstancia de involucrarla aunque sea de una manera indirecta a una afiliación que fue objeto de peritajes caligráficos y la existencia de firmas falsas en la documentación del afiliado”*<sup>144</sup>. De forma similar, el Primer Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago en una causa donde un trabajador fue detenido al ser acusado ante Carabineros de hurto (lo cual resultó ser una imputación sin bases) y en cuya carta de despido se le acusaba de realizar piratería, vender juegos sin boleta y sin ingresar los dineros a la caja, el tribunal acogería la denuncia por vulneración a la honra señalando que *“no se logró acreditar en la causa, por ningún medio de prueba por la demandada más que de los dichos de su propia parte”*<sup>145</sup> y que la *“conducta que dista enormemente de aquella por la que en definitiva fue formalizado equivocadamente el actor”*<sup>146</sup>. Lamentablemente el tribunal es poco claro en señalar si al fallar encontró su fundamento en las imputaciones erróneas o en otros factores, lo cual, si bien no

---

<sup>144</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, causa RIT T-62-2009, considerando 12°, sentencia de fecha 19.03.2010

<sup>145</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-212-2010, considerando 21°, sentencia de fecha 08.11.2010

<sup>146</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-212-2010, considerando 21°, sentencia de fecha 08.11.2010



descarta la posibilidad de lesión en estos casos, tampoco resulta suficientemente explícito.

Un fallo del año 2012 de la Corte de Apelaciones de Santiago aclara el status de las imputaciones en la carta de despido al indicar que *“la circunstancia de no haberse logrado acreditarlos en juicio, no puede producir una vulneración de derechos fundamentales, pues ello restringe y limita la aplicación efectiva de la causal de despido en referencia. En la especie la carta de despido imputa a la demandante hechos constitutivos de falta de probidad, y no de ilícitos penales, situación ésta en la que sí podría estar involucrado un atentado al honor y prestigio del trabajador”*<sup>147</sup> (el destacado es nuestro). La consecuencia de esto es que parece limitarse la aplicabilidad del contenido de la carta de despido como fuente de lesión al derecho a la honra, pero paradójicamente gana fuerza al reconocerse explícitamente que la imputación de hechos con connotación penal puede dar cuenta de una conducta lesiva por parte del empleador. Al efecto, la imputación de delitos u otras conductas criminales en la carta de despido pasa a entenderse como vulneratoria sin mayor oposición, reflejado por ejemplo en una sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso en la que se señala inequívocamente que *“Finalmente la carta de despido contiene una clara imputación de la comisión de un delito, lo que afecta claramente la honra del trabajador”*<sup>148</sup>.

Habiéndose reconocido que la imputación infundada de delitos puede generar lesión a la honra, la jurisprudencia comienza a fundamentar el raciocinio detrás de ello, siendo algunos de los argumentos esgrimidos que *“se debe respetar el principio de inocencia y en consecuencia el demandante, no teniendo condena en su extracto al respecto, no se le puede considerar culpable”*<sup>149</sup> y *“que si bien el empleador tiene el derecho a fundamentar el despido del trabajador en cualquier circunstancia fáctica y*

---

<sup>147</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, causa ROL 530-2012, considerando 3º, sentencia de fecha 25.06.2012

<sup>148</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso, causal ROL 288-2014, considerando 10º, sentencia de fecha 12.08.2014

<sup>149</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-377-2015, considerando 8º, sentencia de fecha 25.08.2015

*causal legal que estime procedente, en ningún caso puede afectar la honra o prestigio que tiene el trabajador en su medio social*<sup>150</sup>, los cuales si bien proveen una explicación para rechazar las imputaciones gratuitas, no resulta suficiente para entender cómo se compatibiliza lo anterior con la facultad del empleador de indicar hechos en la carta de despido. La respuesta a ello sería que los hechos penales imputados en una carta de despido tendrían un efecto vulneratorio que solo sería saneado en caso de lograr acreditarse la veracidad de los mismos, tal como lo explica el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago al indicar *“que la única hipótesis que permitiría analizar la existencia de alguna justificación en el proceder de la empleadora es que los hechos que se le reprochan al demandante fueran efectivos*”<sup>151</sup> y que *“se ha vulnerado el derecho a la honra del trabajador despedido al no haberse acreditado la efectividad de los hechos que habrían motivado el despido*”<sup>152</sup>. Lo anteriormente expuesto tiene cercanía con la facultad del empleador de querellarse si estima que un trabajador ha incurrido en un delito, lo cual no ha sido obviado por la jurisprudencia.

Dada la gravedad de imputar hechos de connotación penal, se ha entendido que se requiere similar grado de diligencia del necesario para ejercer una acción penal, explicándose que *“dicho derecho debe ejercerse en forma responsable partiendo de la base de hechos objetivos, siendo del todo innecesario agregar antecedentes falsos, que perjudiquen gratuitamente la honra del trabajador*”<sup>153</sup>. La misma sentencia profundiza la idea al señalar que la *“la honra se afecta, cuando hay una deliberada intención de denigrar e insultar a una persona; cuando se le atribuye una conducta basada en hechos falsos a través de la palabra o por cualquier otro lenguaje*

---

<sup>150</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-476-2015, considerando 10°, sentencia de fecha 02.11.2015

<sup>151</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-476-2015, considerando 11°, sentencia de fecha 02.11.2015

<sup>152</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-476-2015, considerando 12°, sentencia de fecha 02.11.2015

<sup>153</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, causa RIT T-28-2015, considerando 19°, sentencia de fecha 25.11.2015

*simbólico, pero no se ve mermada cuando se dan a conocer hechos verídicos que implican una vulneración del orden jurídico o de las obligaciones éticas, pues la protección a la honra asegura la integridad de la persona basada en la realidad de su conducta, no la fama basada en falsedades”<sup>154</sup> (el destacado es nuestro).*

Lo que se extrae de lo anterior es que la imputación de actividad penal es peligrosa para la honra del trabajador porque afecta esencialmente su buen nombre, justificándose solo en la circunstancia que los hechos alegados sean ciertos<sup>155</sup>, pero en la mayoría de los casos lo que se observa es que la redacción de las cartas de despido suelen tener un carácter intempestivo y por lo tanto poco profundo en sus fundamentos, siendo recién en la instancia judicial donde se elabora con más detalle los fundamentos y pruebas necesarios. Al determinarse judicialmente los alcances de la vulneración, queda supeditado al resultado del fallo si es que retroactivamente se considera que la carta contiene hechos lesivos, recordando que las imputaciones penales tienen mayores posibilidades de afectar a la honra. En otras palabras, el conflicto entre la facultad del empleador de determinar libremente hechos en la carta de despido, por un lado, y la circunstancia que dicho contenido sea vulneratorio de derechos fundamentales, por otro, sería meramente aparente, ya que el empleador es libre de fijar el contenido que estime necesario y solo ante una falta de diligencia probatoria notoria se le estimaría como responsable.

---

<sup>154</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, causa RIT T-28-2015, considerando 20°, sentencia de fecha 25.11.2015

<sup>155</sup> Como ocurre en causas de Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa T-1162-2017, considerando 8°, 14° y 15°, sentencia de fecha 04.01.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, causa RIT T-9-2018, considerando 11°, sentencia de fecha 11.08.2018; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-373-2017, considerando 11°, sentencia de fecha 31.07.2018; Juzgado de Letras de La Calera, causa RIT T-5-2017, considerando 7°, sentencia de fecha 05.06.2017; Juzgado de Letras de La Calera, causa RIT T-13-2018, considerando 16°, sentencia de fecha 27.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-37-2018, considerando 20°, sentencia de fecha 17.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, causa RIT T-10-2017, considerando 13°, sentencia de fecha 02.06.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT T-93-2018, considerando 9°, sentencia de fecha 13.08.2018

A pesar de lo previamente expuesto, es posible encontrar opiniones que consideran que las imputaciones en la carta de despido no son suficientes por sí mismas, tal como se puede extraer de un fallo del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago cuando indica que *“la afectación a la honra de la trabajadora debe exceder los márgenes de la carta de despido para estar en presencia de un verdadero caso de tutela laboral”*<sup>156</sup> o que no son lesivas si no explicitan una imputación penal<sup>157</sup>.

Nuestros tribunales paulatinamente han aceptado la posibilidad que los hechos contenidos en la carta de despido pueden vulnerar el derecho a la honra<sup>158</sup>, pero es poco frecuente que se considere como el único o más relevante factor al momento de determinar si se produce lesión, predominando su uso como argumentación complementaria respecto de otros factores.

## 2.2.2 ACTOS OCURRIDOS CON OCASIÓN DEL DESPIDO

Aunque el contenido de la carta de despido ha sido material fuente para interpretación jurisprudencial, es respecto de las circunstancias que rodean al acto mismo del despido donde la judicatura ha prestado más atención, abordando las diversas vicisitudes de los hechos coetáneos al despido y sus formas de expresión que abarcan desde conductas abiertamente lesivas hasta confusiones respecto de protocolos de reacción ante imprevistos.

---

<sup>156</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-647-2015, considerando 7°, sentencia de fecha 22.07.2016

<sup>157</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, causa RIT T-99-2017, considerando 7°, sentencia de fecha 04.01.2018

<sup>158</sup> Como ocurre en causas de Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-329-2018, considerando 12°, sentencia de fecha 27.07.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-41-2018, considerando 12°, sentencia de fecha 28.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, causa RIT T-46-2017, considerando 12°, sentencia de fecha 24.11.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, causa RIT T-16-2018, considerando 20°, sentencia de fecha 10.08.2018

### 2.2.2.1 Las Acciones Penales y el rol de la Investigación Interna con ocasión del despido

La interposición de acciones penales marca una interesante frontera respecto del contenido de la carta de despido, manifestándose tempranamente por nuestros tribunales un tratamiento conjunto de ambos elementos. Un ejemplo de ello es que el año 2009, es decir apenas tras dos años de la entrada en vigencia del procedimiento de tutela, un tribunal ya señala que *“no ha vulnerado su derecho a la honra [...], pues se limitó a despedirlo y a intentar una acción penal para acreditar y sancionar dicho hecho”*<sup>159</sup>, reconociendo así que la interposición de una acción penal tiene efectos tangenciales en sede laboral. De forma similar, otro fallo referencia una situación donde un empleador hace indagaciones, ante las cuales el tribunal señala que *“no existen antecedentes que den cuenta de una intención de injuriar o calumniar al trabajador sino de esclarecer hechos que a juicio del empleador pueden revestir caracteres de delito respecto de los cuales se ha iniciado causa penal”*<sup>160</sup>, aceptándose de este modo la idea que un empleador puede desarrollar conductas periciales en forma previa al término de la relación laboral siempre y cuando tengan relación con la interposición de una acción penal, la cual puede o no ser un antecedente directo del despido<sup>161</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, no operan de forma libre los métodos y circunstancias bajo las cuales un empleador puede recolectar antecedentes para fundamentar un despido, independiente de si en paralelo existe una acción penal o se pretende fundar una.

El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en un contexto de posible hurto, indica que el empleador *“tiene derecho a saber dónde están sus bienes; que lo alegado si bien es correcto, dicha facultad debe ajustarse a las normas vigentes y,*

---

<sup>159</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-76-2009, considerando 10°, sentencia de fecha 02.03.2010

<sup>160</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-96-2009, considerando 18°, sentencia de fecha 07.04.2010

<sup>161</sup> Como ocurren en causa de Primer Juzgado de Letras de San Carlos, causa RIT T-12-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 31.08.2018

no puede so pretexto de cautelar sus bienes, transformarse, además en agente investigador y policial de sus trabajadores”<sup>162</sup>. En el caso en comento, finalmente se resolvió que hubo vulneración a la honra producto de la publicidad de los procedimientos y su desapego reglamentario, pero no se descartó de plano que pueda ocurrir una vulneración de derechos fundamentales como consecuencia de una investigación privada basada en un proceso debidamente reglamentado, por lo que no queda del todo claro cuáles serían las conductas que convierten a un empleador en un “agente investigador” y los límites para ello. Vinculado con lo anterior, un fallo del año 2010 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso estudió ciertos alcances relativos a una investigación interna que incluyó consultas a familiares realizada en forma previa a una denuncia ante el Ministerio Público por el empleador, indicándose que una conducta de ese tipo *“pone en juego el derecho al respeto y la protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, porque, sin que se tenga derecho a hacerlo, el empleador se inmiscuye en la esfera más íntima de la vida del trabajador, cual es, su conciencia y su derecho a reservarse información”*<sup>163</sup>. Resulta especialmente relevante que este fallo exprese una opinión bastante estricta respecto de las facultades que asisten al empleador en casos de posibles ilícitos, proscribiendo una conducta investigativa por parte de este al considerarla atentatoria contra los derechos fundamentales al delimitar que *“el deber de los ciudadanos en este ámbito es preventivo y muy limitado, y en la práctica se reduce a la difusión privada y pública de la observancia y respeto de la ley, pues, claramente, no tienen derecho para, en el ejercicio de ese deber genérico, vulnerar los derechos de las personas, tales como la honra y la intimidad”* (el destacado es nuestro). Aunque este caso particular también adoleció de déficits reglamentarios respecto del comportamiento del empleador, lo sustantivo de la opinión del tribunal

---

<sup>162</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, causa RIT T-6-2009, considerando 9°, sentencia de fecha 26.04.2010

<sup>163</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa ROL 24-2010, considerando 12°, sentencia de fecha 12.10.2010

radica en que reconoce que el mero acto de recabar información puede ser lesivo por sí mismo<sup>164</sup>.

#### 2.2.2.2 La intervención de Autoridad policial y su vínculo con la publicidad con ocasión del despido

A diferencia de lo observado en los primeros fallos, con el paso del tiempo se desarrolló una tendencia jurisprudencial marcada por la subordinación de los intereses del empleador, específicamente en lo relativo a la facultad de recabar información, o el desarrollo de actividades investigativas, en conformidad al debido respeto de los derechos fundamentales. En este escenario y atendiendo lo restrictivo que resulta una investigación en estos términos, es natural que se solicite la intervención de la autoridad policial, pero ello puede generar una gama diferente de problemas que resultan principalmente derivados de la falta de procedimientos reglamentarios respetuosos de los derechos de los trabajadores y por conductas innecesariamente públicas que rodean al despido. Esto es ejemplificado por un fallo del año 2010 que recoge las aprehensiones precedentemente señaladas al indicar que *“dicho despido es atentatorio de derechos fundamentales por existir lesión a la honra del denunciante, la circunstancia de su detención delante de sus colegas de trabajo, ser encerrado en una pieza, la llegada de la policía, ser subidos a un carro policial para ser llevado detenido a la comisaría [...] hace que haya sido deshonroso para el trabajador, las circunstancias del término de la relación laboral, tomando en consideración que se trataba de un dependiente de buen comportamiento que laboraba para la demandada, por espacio de cinco años”*<sup>165</sup>, explicitando que incluso un acto de autoridad como lo es una intervención policial puede ser instrumentalizado y en consecuencia resultar lesivo a la honra.

---

<sup>164</sup> Como ocurre en causa de Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-329-2018, considerando 10°, sentencia de fecha 27.07.2018

<sup>165</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-212-2010, considerando 20°, sentencia de fecha 08.11.2010

La intervención policial en sí misma no afecta a la honra del trabajador, pero la afectación puede presentarse como consecuencia derivada de la publicidad con la que la intervención policial se despliega, tal como se analizó en un recurso de nulidad conocido por la Corte de Apelaciones de Santiago donde se resolvió que “*si bien fue detenido, ello ocurrió como consecuencia de la denuncia efectuada, interviniendo personal policial; y en cuanto a lo acusado respecto de haber sido esposado y expuesto así públicamente, es una circunstancia que no dio por acreditada y la sentenciadora*”<sup>166</sup>. Si bien el rechazo del recurso se debió a un déficit probatorio y, por tanto, la razón de fondo que justificó el rechazo no consistió en sostener que las detenciones con un innecesario grado de publicidad resultan inocuas respecto del derecho a la honra, el tribunal al resolver en el sentido expuesto, dejó abierta la posibilidad de que, en caso de haber existido suficientes medios de prueba para acreditar la publicidad de la detención, el resultado pueda variar.

El rol que tiene la publicidad respecto de los hechos que rodean al despido parece ser la fuente para que conductas que en apariencia son razonables, terminen siendo una fuente de vulneración al derecho a la honra de un trabajador. El despido es un acto legítimo de realizar por el empleador dada sus facultades legales, pero puede llegar a ser vulneratorio como consecuencia de la publicidad de las circunstancias que lo rodean, efecto que con mayor razón ocurre en situaciones donde la proporcionalidad de tal exhibición es difícil de justificar, tal como se observa en una causa del año 2012 donde tras una serie de amenazas veladas, una trabajadora fue despedida en un horario de alta afluencia de público y con el expreso requerimiento de que otras figuras administrativas estuviesen presentes, ante lo cual el tribunal manifestó que ello con eso se “*quería infringir un mayor daño al hecho del despido, tal vez incluso frente a los demás compañeros constituiría una medida ejemplificadora de las consecuencias en caso de desacato*”<sup>167</sup>. Curiosamente el tribunal

---

<sup>166</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, causa ROL 833-2011, considerando 3°, sentencia de fecha 29.06.2011

<sup>167</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, causa RIT T-88-2011, considerando 14°, sentencia de fecha 09.04.2012



indicaría que, a pesar de acogerse la acción, no se entendería por afectada la honra porque *“no dan cuenta de una afectación a la reputación o a los valores de la actora o de sus condiciones profesionales en su desempeño”*<sup>168</sup>. Una conclusión similar respecto de la publicidad de los actos se extrae de un fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco cuando señala que *“es la conducta coetánea a ella, de propagar la versión que el despido obedecía a un robo, de manera imprudente o deliberada, la que produce el menoscabo”*<sup>169</sup>, solo que en este caso sí se entendió por vulnerada la honra como consecuencia del menoscabo público sufrido con ocasión del despido, idea que sería recogida en sentencias posteriores<sup>170</sup>.

Hasta este punto parece claro que los actos coetáneos al despido realizados en forma negligente por el empleador pueden dar lugar a una lesión al derecho a la honra, lo cual se recoge ejemplarmente en un fallo dictado en el año 2014 por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en el cual hay un pronunciamiento claro respecto de la publicidad de los actos y del rol de las autoridades policiales en investigaciones ante posibles delitos. Al efecto, allí se indicó que *“la empresa tiene derecho a investigar que sucedió el día 21 de Enero del presente año, pero no irrogándose derechos que no posee, tales como formar una comisión especial para juzgar al actor [...] bastaba con denunciar el hecho al Ministerio Público y esperar la investigación oficial ante un posible ilícito penal, pero no es necesario, lícito ni admisible, que en el marco de una relación laboral se efectúen ese tipo de imputaciones y menos aún mantener a una persona por más de 5 horas privada de su libertad,*

---

<sup>168</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, causa RIT T-88-2011, considerando 16°, sentencia de fecha 09.04.2012

<sup>169</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT T-39-2012, considerando 8°, sentencia de fecha 13.07.2012

<sup>170</sup> Como ocurre en causas de Primer Juzgado de Letras de Melipilla, causa RIT T-30-2017, considerando 12°, sentencia de fecha 21.08.2017; Juzgado de Letras y Garantía de Pozo Almonte, causa RIT T-8-2017, considerando 14°, sentencia de fecha 28.08.2017; Juzgado de Letras de Limache, causa RIT T-9-2018, considerando 9°, sentencia de fecha 03.08.2018; Juzgado de Letras de Villarrica, causa RIT T-6-2018, considerando 11°, sentencia de fecha 21.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-72-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 16.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, causa RIT T-16-2018, considerando 20°, sentencia de fecha 10.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-22-2018, considerando 12°, sentencia de fecha 23.08.2018

*hostigándola, amedrentándola, injuriándola, como se procedió con el actor de autos*<sup>171</sup>, extrayéndose de esto que las condiciones en las que puede actuar el empleador en una investigación previa a un despido son bastante limitadas, siendo preferible como curso de acción informar a la brevedad a la autoridad policial en un marco de respeto a los derechos fundamentales del trabajador, porque a pesar de no ser actos simultáneos al despido se entienden como parte del contexto inmediato anterior al mismo, visión que parece compartir el tribunal al indicar que *“Estas entrevistas o interrogatorios, igualmente vulneratorio en tanto en él se insulta y acusa injuriosamente a una persona, es parte del proceso de despido y, por ello, concluimos que la vulneración es ejecutada con ocasión del despido”*<sup>172</sup>.

Sin perjuicio de la recomendación judicial de informar raudamente a las autoridades correspondientes, tampoco parece recomendable que ese sea el primer curso de acción ante una aparente conducta ilícita. El rol de la investigación interna es limitado, pero es posible de realizar siempre y cuando se ejecute con la mayor diligencia y respeto posibles a la privacidad del trabajador para que pueda considerarse como una conducta proporcionada. Al rechazar un recurso de nulidad, la Corte de Apelaciones de Valparaíso expresó que *“acerca de si la conducta del empleador puede estimarse como racional y proporcionada para conseguir dichos fines, concluyendo que dicha conducta aparece absolutamente desproporcionada, pues omitió preguntar precisamente a quién debía hacerlo, esto es, a su propio trabajador acerca de qué había sucedido con la tapa, sometiéndolo a una situación humillante, imputándose sin más, la comisión de un delito, llamando a Carabineros, provocando la detención frente al público y demás trabajadores, sin plantearse por un segundo que existían muchas otras explicaciones”*<sup>173</sup>, revelando que, tal como hemos señalando

---

<sup>171</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-186-2014, considerando 13°, sentencia de fecha 14.07.2014

<sup>172</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-186-2014, considerando 14°, sentencia de fecha 14.07.2014

<sup>173</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa ROL 288-2014, considerando 10°, sentencia de fecha 12.08.2014

precedentemente, la participación policial por sí misma no es lesiva a la honra, sino que su instrumentalización por parte de un empleador genera ese efecto cuando se publicita innecesariamente la intervención policial.

Importante es considerar que los actos anteriores al despido se tratan como si fueran coetáneos al mismo. Los hechos transcurridos previos al fin de la relación laboral no solo entregan contexto, sino que la lesión que se produce es un antecedente del despido, tal como lo señalara la Corte de Apelaciones de La Serena cuando indicó que *“la vulneración de la vida privada de la actora, mediante el registro de su habitación y pertenencias, fue un antecedente directo del despido de ella, **por lo que debe considerarse que tuvo lugar con ocasión del despido**, conforme lo establece el artículo 489 del Código del Trabajo”*<sup>174</sup> (el destacado es nuestro). Aunque el fallo precedente no refiere específicamente a la honra, lo importante es que reconoce que las vulneraciones producidas antes del despido se entienden como parte de él para efectos del análisis de proporcionalidad y que no hacerlo pondría en una situación de indefensión al trabajador, tal como lo afirma la misma sentencia al señalar que *“de acogerse la tesis de la recurrente, que plantea que no se podrían encuadrar los hechos en la vulneración de derechos fundamentales a que alude el artículo 489 del Código del Trabajo por no estar relacionados con el despido, habría que concluir que tampoco ellos caerían dentro del ámbito regido por el artículo 485 del mismo Código, al haber ya terminado la relación laboral, con lo que quedaría burlada la tutela de derechos fundamentales”*<sup>175</sup>.

El efecto vulneratorio de la publicidad de las circunstancias que rodean al despido es de tal envergadura que a primera vista parece ser capaz de revertir la premisa que los hechos propios de un trabajador disminuyen su tutela posible ante una conducta de índole penal, pero lo que en verdad parece ocurrir es que al momento del término de la relación laboral cualquier acción penal incoada suele

---

<sup>174</sup> Corte de Apelaciones de La Serena, causa ROL 74-2015, considerando 5º, sentencia de fecha 14.08.2015

<sup>175</sup> Corte de Apelaciones de La Serena, causa ROL 74-2015, considerando 5º, sentencia de fecha 14.08.2015

seguir abierta, y por tanto la presunción de inocencia sigue vigente, provocando que la difusión de los hechos se tomen como un ataque injustificado a la honra de un trabajador, situación que también se repite en los casos en que operan salidas alternativas, ya que la aplicación de este tipo de medidas no implica necesariamente responsabilidad del trabajador. Estas ideas se reflejan en un fallo en que ante la situación de un trabajador formalizado se manifestó que *“Si bien la empresa, dentro de sus facultades de dirección, pudo haber adoptado la decisión de informar el término del contrato del trabajador, esa facultad tenía como límite la garantía constitucional del trabajador [...] Es decir, debió abstenerse de hacer imputaciones que afectaran la honra, como lo es, el señalar que es traficante de marihuana y con mucho mayor cuidado, evitar la divulgación de dichos antecedentes a fin de evitar transgredir el imperativo contemplado en el artículo 19 n° 4 de la Constitución”*<sup>176</sup> y *“Que de acuerdo a lo razonado, esto es, que la demandada publicitó el hecho de haber sido objeto el demandante de un procedimiento por tráfico de drogas que fue realizado por la Policía de Investigaciones en la empresa y a instancias de ésta, señalándolo como autor de tráfico de marihuana, es que se entenderá que se ha vulnerado el derecho a la honra del demandante”*<sup>177</sup>.

### 2.2.2.3 Hechos con ocasión del despido sin intervención policial directa

Otra circunstancia a considerar es cuando los hechos difundidos ponen en duda la integridad del trabajador a ojos de sus compañeros sin necesariamente tener las acusaciones un origen penal. Ejemplo de lo señalado lo constituye un caso en que un empleador envió al personal una circular informando del despido, pero arguyendo causales y hechos distintos, y más negativos, a los contenidos en la carta de despido, situación que fracasó en acreditarse como proporcional y ante la cual el tribunal

---

<sup>176</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-377-2015, considerando 7°, sentencia de fecha 25.08.2015

<sup>177</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-377-2015, considerando 9°, sentencia de fecha 25.08.2015

indicó que *“ni en uno u otro caso se justifica el que se le ‘sancione’ mediante su exposición pública [...] afectándose con la referida circular, la honra del demandante, ante sus compañeros de trabajo y clientes de la empresa”*<sup>178</sup>. Las declaraciones de la circular tuvieron sus orígenes en los resultados de un proceso de auditoría interna que no fue objetado de forma alguna durante la causa, siendo la falta de concordancia con la carta de despido lo que sembró la semilla de un despido vulneratorio. El que la circular se haya difundido durante el mismo día del despido refuerza la noción que una publicidad innecesaria genera lesión a la honra, pero queda abierta la interrogante sobre que podría ocurrir en caso que una circular de este tipo fuera concordante con la carta de despido y fuera publicitada con posterioridad. Un fallo dictado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto se refiere a este escenario, señalando que *“aun si pudiera la demandante acreditar que los dichos contenidos en la circular de fecha 01-02-2018, emitidos por la directora del Jardín Infantil, afectan sus derechos constitucionales, no se verifican en sede laboral, en el ámbito de una relación empleador-trabajador, por lo cual la acción en esos términos no puede prosperar ante este Tribunal del Trabajo”*<sup>179</sup>, explicando inmediatamente después la adopción de este criterio al indicar *“Que resolver en contrario importaría además de extender los efectos del contrato de trabajo culminado entre las partes, más allá del momento de su terminación conforme por las partes, permitir que hechos acaecidos con posterioridad a dicho término, cualquiera sea su data, sean conocidos por un juez del trabajo, cuestión que atenta gravemente la certeza jurídica y el principio de especialidad en materia laboral.*

*Que la explicación o justificación que contiene la “circular”, y que reconoce la demandada al absolver posiciones, se relaciona con las motivaciones subjetivas que tuvo la ex empleadora para no renovar el contrato, pero en ningún caso aquellas*

---

<sup>178</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-150-2015, considerando 16°, sentencia de fecha 25.01.2016

<sup>179</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, causa RIT-7-2018, considerando 9°, sentencia de fecha 03.09.2018

*modifican o alteran el motivo del término de la relación laboral, por vencimiento del plazo convenido en el contrato”*<sup>180</sup>.

Menos complejo resulta analizar situaciones donde la vulneración no proviene de un mal manejo de una conducta del trabajador, sino de malas prácticas o de protocolos internos deficientes del empleador. Un ejemplo de ello es una causa que involucró a la Embajada de los E.E.U.U., en la cual el trabajador fue despedido tras reprobado una acreditación sin que se le permitiera retirar sus efectos personales o despedirse, siendo además acompañado todo el tiempo por 2 agentes de la sede diplomática. El tribunal resolvió que este tipo de cambios repentinos en el tratamiento no son justificables y resultan humillantes porque *“implica una lesión a la honra del trabajador [...] considerando que el actor se desempeñaba en seguridad, siendo luego expuesto ante sus anteriores compañeros de trabajo como un riesgo, cuestión particularmente relevante en la opinión de las personas que trabajan en reparticiones diplomáticas, en donde la seguridad es un elemento esencial”*<sup>181</sup>. Quizás lo más importante que se puede extraer del fallo en comento es que parece confirmarse que la publicidad de los actos es la fuente principal de las vulneraciones a la honra con ocasión del despido, lo cual resulta especialmente evidente en un caso como éste donde las falencias imputables al trabajador eran considerablemente menores a la desproporcionada respuesta dada por el empleador.

La desproporción en la reacción de un empleador en un despido no necesariamente proviene de un interés mezquino como lo son los escarmientos públicos, sino que puede ocurrir como consecuencia de una mala capacidad de reacción ante una circunstancia inesperada, tal como lo ejemplifica un fallo donde ante una denuncia por acoso sexual la escuela repitió conductas que ya hemos visto en casos anteriores, como lo es el conducir una investigación interna no

---

<sup>180</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, causa RIT-7-2018, considerando 10°, sentencia de fecha 03.09.2018

<sup>181</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-886-2015, considerando 9°, sentencia de fecha 10.02.2016

reglamentaria en la que no tuvo participación alguna el afectado. El que dicha investigación se hiciera por razones de seguridad del estudiantado no cambia las consecuencias derivadas de ello para la honra del trabajador, considerándose por el tribunal que *“ha sido despojado el trabajador denunciante al ser acusado con fecha 17 de agosto de 2015, respecto de la comisión de un hecho que eventualmente revestiría el carácter de delito de connotación sexual [...] sin siquiera habersele otorgado posibilidad alguna de defensa respecto de los cargos que le fueran comunicados en presencia de colegas y superiores respectivos”*<sup>182</sup>. Esta sentencia no hace más que confirmar que el rol de un empleador en investigación interna no se limita a involucrar de inmediato a una autoridad pública, sino que puede realizar averiguaciones con el mismo trabajador para esclarecer los hechos siempre que no sea en forma de acusaciones, salvaguardando la privacidad y honra de su trabajador durante las mismas y evitando involucrar a terceros, idea que sería recogida con posterioridad por la jurisprudencia<sup>183</sup>.

Por otro lado, es importante recordar que de haber certeza respecto de que los hechos imputados a un trabajador sean ciertos, puede cambiar la apreciación que haga el tribunal respecto de los mismos durante el análisis de proporcionalidad y

---

<sup>182</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, causa RIT T-15-2015, considerando 12°, sentencia de fecha 27.02.2016

<sup>183</sup> Como ocurre en causas de Segundo Juzgado de Letras de Quilpué, causa RIT T-7-2018, considerandos 23°, 24° y 25°, sentencia de fecha 26.07.2018; Primer Juzgado de Letras de San Carlos, causa RIT T-12-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 31.08.2018; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-983-2016, considerandos 8° y 9°, sentencia de fecha 07.08.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-130-2017, considerando 7°, sentencia de fecha 30.07.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, causa RIT T-84-2016, considerandos 13° y 14°, sentencia de fecha 05.07.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, causa RIT T-108-2017, considerandos 9° y 10°, sentencia de fecha 27.11.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT T-88-2018, considerando 10°, sentencia de fecha 28.07.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, causa RIT T-9-2018, considerando 11°, sentencia de fecha 11.08.2018; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-454-2018, considerandos 7° y 8°, sentencia de fecha 21.08.2018; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-1216-2017, considerando 9°, sentencia de fecha 21.08.2018; Juzgado de Letras de La Calera, causa RIT T-5-2017, considerando 7°, sentencia de fecha 05.06.2017; Juzgado de Letras de Pitrufquén, causa RIT T-5-2018, considerandos 14° y 15°, sentencia de fecha 24.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-76-2018, considerando 10°, sentencia de fecha 03.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-37-2018, considerandos 16° y 17°, sentencia de fecha 17.08.2018

aunque es poco probable que tal consideración ocurra ante una situación de publicidad innecesaria de las circunstancias del despido, sin mayor problema puede operar cuando los hechos son ciertos, tal como lo explica el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción al indicar que *“no habría vulneración de derecho a la honra de la trabajadora si el acto que se me imputa como desdoroso, ya sea en la denuncia ante la autoridad policial o en su carta de despido, sea finalmente verdadero, porque malamente podría afectarse este derecho por un acto precisamente contrario a las cualidades éticas”*<sup>184</sup>.

Una extensión de lo indicado precedentemente lleva a considerar que la publicación de los hechos en medios masivos, tales como periódicos de publicación nacional, puede incluso resultar deseable si hay intereses públicos comprometidos, situación que le tocó resolver al Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, quien, conociendo de una serie de despidos masivos, desechó la teoría del caso de la demandante al indicar que *“atendido que se trata de un hecho público y notorio los hechos que detonaron estos despidos masivos, que incluso aparecieron en medios de comunicación en esa época, informándose a la luz pública la investigación interna que era llevada a cabo y de las acciones criminales interpuestas en contra de quienes resultaran responsables, ello en atención a la importancia de la función que cumple la empresa en nuestra capital en lo relativo al transporte público.”*<sup>185</sup>.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante tener en mente que la determinación de una vulneración del derecho a la honra por conductas requiere considerar no solo la extensión temporal del supuesto acto lesivo, sino también el contenido y tono de la difusión, circunstancias que en último término deben ser explicadas por el juez de la causa, ya que la mera invocación de un supuesto interés público no es suficiente en sí mismo, tal como lo ejemplifica una causa del Juzgado de

---

<sup>184</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-3-2016, considerando 16°, sentencia de fecha 30.03.2016

<sup>185</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-1264-2017, considerando 14°, sentencia de fecha 07.08.2018



Letras del Trabajo de Iquique, la cual contempla posibilidad de ver afectada la honra por publicaciones posteriores al despido, señalando que *“habrá de entenderse que la baja misma, así como las publicaciones realizadas en los periódicos digitales aportados como prueba por la demandante, sin perjuicio de haberse producido en forma posterior al acto administrativo, han lesionado y lesionan su derecho fundamental a la honra”*<sup>186</sup>. De forma similar, el Juzgado de Letras y Garantía de Alto Hospicio al denegar como lesivo del derecho a la honra la difusión de los hechos en medios públicos, resuelve que *“este sentenciador también la descartará, dado que tal inserto sólo da cuenta de la resolución judicial, sin referirse al proceso ni a ninguna persona en particular (de hecho, sólo se refiere a “la jefa de la entidad”), lo que no puede entenderse como una referencia explícita a la demandante, como ella sostiene en su denuncia y sostuvo en estrados. En este orden de ideas, no se vislumbra cuál podría ser la afectación a su honra por omisión, dado que una eventual explicación de la denunciada en medios de comunicación sí podría haber sido pernicioso para su imagen”*<sup>187</sup>.

#### 2.2.2.4 El rol del empleador y los actos coetáneos al despido

Las limitaciones impuestas al empleador a primera vista parecen un tanto estrictas, pero nuestros tribunales dan la debida consideración a los empleadores que manejan diligentemente las circunstancias que rodean a un despido intempestivo, lo cual se ejemplifica en una causa conocida por el Tribunal de Letras del Trabajo de Punta Arenas donde, ante un problema de dinero al interior de una empresa producto de una manipulación indebida de un sobre de depósito por parte de la trabajadora, el empleador puso en funcionamiento un procedimiento que el tribunal indicó que *“no fue público, sino que se efectuó con la reserva que exigía la situación [...], sin publicitarlas al personal de la tienda, dando cuenta de los sucesos a la Policía de*

---

<sup>186</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa T-22-2018, considerando 12°, sentencia de fecha 23.08.2018

<sup>187</sup> Juzgado de Letras y Garantía de Alto Hospicio, causa T-23-2017, considerando 21°, sentencia de fecha 27.08.2018

*Investigaciones, que se apersonó en el lugar ingresando por un área destinada solo al acceso del personal”*<sup>188</sup>. La detención por parte de una autoridad policial, como hemos dicho con anterioridad, no se considera como un acto lesivo en sí mismo a pesar del potencial que tiene para serlo, pero este empleador tuvo especial cuidado para evitar la lesión al derecho a la honra del trabajador gracias a que su procedimiento interno contempló las diversas vicisitudes que pueden ocurrir en este tipo de escenarios, escuchando al trabajador en privado antes de solicitar la intervención policial y desarrollándose ésta última de la forma más reservada posible, circunstancia que incluso los testigos del trabajador en juicio confirmaron al declarar que se enteraron del despido con un mes de posterioridad por fuentes no vinculadas a las jefaturas. De lo anterior se puede extraer que no se trata de que los criterios estrictos de los tribunales durante el examen de proporcionalidad sean problemáticos para el empleador, sino que es su propia falta de procedimientos internos debidamente reglamentados y respetuosos de los derechos fundamentales los que debilitan su posición.

Las consideraciones anteriormente se repiten en un fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, con la diferencia que en esta ocasión se hace mención explícita sobre los alcances del actuar de la autoridad policial, expresando que *“aunque el actuar policial y el proceso de investigación penal son cargas a la que cualquier ciudadano puede verse expuesto si se interpone una denuncia en su contra, no puede desconocerse que puede afectar la honra e integridad psíquica del afectado, más aun si estima que las imputaciones son injuriosas y falsas”*<sup>189</sup> y que *“la solicitud casi inmediata de la presencia policial en el lugar de los hechos y los esfuerzos desplegados por Ramos Bustos para que esto se concretara, no se explica sino por la animadversión*

---

<sup>188</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, causa RIT T-7-2016, considerando 15°, sentencia de fecha 29.06.2016

<sup>189</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, causa RIT T-43-2016, considerando 12°, sentencia de fecha 23.12.2016

*de los involucrados hacia el actor*<sup>190</sup>. Este fallo confirma que el uso negligente del derecho a accionar ante autoridades policiales puede generar lesión al derecho a la honra de un trabajador, no negándose en forma alguna por ello el derecho a solicitar intervención de autoridades policiales, sino que tal accionar genera consecuencias para un denunciante temerario.

Importante a considerar respecto de los actos con ocasión del despido es la extensión de las circunstancias previas al mismo, habiendo una dificultad frecuente en determinar si los hechos producidos de forma no coetánea al despido se entienden como parte de éste o si solo reflejan contexto. A modo de materializar lo señalado, es útil hacer un paralelo entre dos fallos del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique y de la Corte de Apelaciones de Valdivia, en los cuales, si bien no hay relación procesal directa, explican ciertos detalles respecto de las circunstancias que rodean a la ocasión del despido. En la primero de estos hubo múltiples denuncias administrativas a lo largo de la relación laboral, ante lo cual el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique consideró que no se pudo establecer una relación causal entre la serie de denuncias administrativas realizadas y el despido porque *“abarcan un período de más de dos años, por lo que el despido no sería una consecuencia inmediata y directa de dichas denuncias”*<sup>191</sup>; sin embargo, la Corte de Valdivia adoptó un postura diametralmente opuesta al señalar que *“no es razón para denegar la acción el hecho de que la mayoría de los antecedentes se refieran a conductas durante la vigencia de la relación y no el despido, toda vez que **los indicios se deben analizar de manera progresiva y el despido no constituye un acto desligado de éstos**”*<sup>192</sup> (el destacado es nuestro). Este último razonamiento no implica que toda acción de tutela sea acogida, sino que abre la posibilidad a que despidos aparentemente inofensivos sean reconsiderados como vulneratorios a la honra en razón del contexto laboral previo, expresando así que los actos ocurridos durante la vigencia y aquellos con ocasión del

---

<sup>190</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, causa RIT T-43-2016, considerando 15°, sentencia de fecha 23.12.2016

<sup>191</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-160-2016, sentencia de fecha 14.02.2017

<sup>192</sup> Corte de Apelaciones de Valdivia, causa ROL 1-2017, sentencia de fecha 08.03.2017

despido no son intrínsecamente independientes. Dicho de otra forma, los actos desarrollados durante la vigencia de la relación laboral pueden ser considerados tanto un antecedente histórico sin relevancia directa para el despido lesivo<sup>193</sup> o como parte del contexto necesario del mismo<sup>194</sup>. Esta última consideración adquiere relevancia en casos de acoso laboral, tal como lo señala el Juzgado de Letras de La Calera, al resolver que *“En este orden de ideas no puede coartarse la posibilidad de accionar mediante la acción de vulneración a los derechos fundamentales con ocasión del despido, si dicho despido es producto de un acoso laboral que por sus propias características ya que requiere necesariamente el acaecimiento de hechos pretéritos que permitan configurar la referida vulneración y que se manifiestan también al momento del despido.”*<sup>195</sup>. Esta idea cobra relevancia cuando se considera la relación del acoso laboral con los despidos indirectos, situación que ha tenido una historia cambiante y que implicó una reinterpretación de las vías en que podía verse afectado el derecho a la honra, tal como comentamos a continuación.

### 2.2.3 TUTELA Y AUTODESPIDO.

La protección judicial del derecho a la honra, así como de los otros derechos protegidos mediante el procedimiento de tutela, a propósito del autodespido, ha sido vacilante y cambiante en el tiempo. Esto debido al vacío normativo que el legislador ha dejado al no regular de forma expresa la institución del despido indirecto en el

---

<sup>193</sup> Como ocurre en causas de Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-166-2017, considerandos 7° y 9°, sentencia de fecha 05.07.2017; Juzgado de Letras de La Calera, causa RIT T-5-2017, considerando 7°, sentencia de fecha 05.06.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, T-93-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 09.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, T-96-2018, considerando 9°, sentencia de fecha 23.08.2018

<sup>194</sup> Como ocurre en causas de Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-198-2018, considerando 10°, sentencia de fecha 24.08.2018; Juzgado de Letras de La Calera, causa RIT T-1-2017, considerando 9°, sentencia de fecha 22.05.2017; Juzgado de Letras de Villarrica, causa T-6-2018, considerando 13°, sentencia de fecha 21.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, T-163-2017, considerando 9°, sentencia de fecha 17.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, T-9-2018, considerandos 13° y 14°, sentencia de fecha 07.08.2018

<sup>195</sup> Juzgado de Letras de La Calera, causa RIT T-16-2017, considerando 10°, sentencia de fecha 28.08.2017

contexto del procedimiento de tutela, pero, así como no se pronuncia a favor de la procedencia del procedimiento de tutela en caso de autodespido, tampoco se descarta, dejando abierta la interrogante en relación a la posibilidad de asimilar el despido indirecto al despido referido en el artículo 489 del Código del trabajo. Es importante para la protección del derecho a la honra tener una respuesta precisa en torno a este tema ya que, más allá del tema procesal que vamos a tratar, finalmente la decisión de aplicación o no de este estatuto normativo dependerá de la interpretación a que adhiera el juez, lo que en último término decantará en una medida de resarcimiento patrimonial importante para la víctima. Por el contrario, si se comprende que el trabajador sólo puede accionar demandando la vulneración de sus derechos fundamentales sin autodespedirse, esto es, mientras se mantiene la vigencia del contrato de trabajo, una vez que concluya un hipotético proceso judicial de tutela, y por tanto, habiendo cesado la vulneración de derechos fundamentales sufrida, se mantendría una relación laboral que claramente está fracturada.

Atendida la complejidad de este tema, estimamos que el desarrollo del mismo permite la elaboración de un trabajo íntegro, dedicado exclusivamente al estudio del fenómeno en cuestión, por lo mismo, porque no es la finalidad primordial de la presente investigación desentrañar los detalles de la discusión en dicho tema, y para evitar extendernos innecesariamente, nos limitaremos a exponer los argumentos que se han esgrimido con la finalidad de aceptar o rechazar su compatibilidad.

El devenir del análisis de la compatibilidad del procedimiento de tutela y el autodespido, hasta la fecha de la presente investigación, puede ser estructurado en tres importantes periodos de interpretación, que pasaremos a revisar a continuación.

#### 2.2.3.1. Primer periodo

El primer periodo que podemos identificar inicia con el comienzo de la aplicación del procedimiento de tutela laboral y se extiende hasta el año 2013, cuando la Corte Suprema dicta dos importantes unificaciones de jurisprudencia

rechazando la compatibilidad del procedimiento de tutela y el autodespido<sup>196</sup>. En este periodo es cuando se percibe la más variada interpretación, tanto para aceptar su procedencia<sup>197</sup> como para rechazarla<sup>198</sup>.

Los argumentos que se utilizaron en este periodo para aceptar la aplicación del procedimiento de tutela, cuando se trataba de autodespido o despido indirecto, se centraron en que debe hacerse una interpretación teleológica y armónica, no una literal y que al hacerlo se concluye que la figura del autodespido está comprendida en la norma del artículo 489 del Código del Trabajo. Ya que las causales que permiten hacer efectivo el instituto de la extinción del contrato por decisión del trabajador (número 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo) son imputables a una conducta grave y culpable del empleador, y el autodespido tendría como antecedente directo e inmediato la conducta del empleador, acciones que deben ser tan graves que sean capaces de configurar vulneración de derechos fundamentales, no bastando por ejemplo, con el retraso en el pago de la remuneración. Esto ocurre debido a que la decisión de hacer efectivo el despido indirecto estará estrecha e indisolublemente ligada a la acción procesal que vehiculará su judicialización, la aplicación del despido indirecto por decisión del trabajador sólo tiene sentido si seguidamente se ejercen las acciones indemnizatorias correspondientes asociadas a la causal de caducidad imputada al empleador. No es posible atribuirle un alcance limitado a la institución del autodespido, razonando desde la pura literalidad del precepto sin

---

<sup>196</sup> Excelentísima Corte Suprema en causas ROL 2202-2012, sentencia de fecha 18.01.2013 y ROL 3689-2013, sentencia de fecha 28.08.2013

<sup>197</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-11-2009, sentencia de fecha 03.12.2009; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-114-2010, sentencia de fecha 30.08.2010; Corte de Apelaciones de Santiago, causa ROL 276-2010, sentencia de fecha 24.06.2010; Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, causa RIT T-32-2010, sentencia de fecha 28.02.2011; Corte de Apelaciones de Iquique, causa ROL 15-2011, sentencia de fecha 11.03.2011; Corte de Apelaciones de San Miguel, causa ROL 242-2011, sentencia de fecha 23.09.2011; Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-25-2012, sentencia de fecha 13.07.2012

<sup>198</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, causa RIT T-7-2010, sentencia de fecha 28.05.2010; Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, causa RIT T-3-2010, sentencia de fecha 09.08.2010; Corte de Apelaciones de Valdivia, causa ROL 31-2010, sentencia de fecha 29.04.2010; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago RIT T-24-2012, sentencia de fecha 22.04.2012; Corte de Apelaciones de Valdivia, causa ROL 47-2012, sentencia de fecha 07.05.2012

infringir el mandato de no discriminación, ya que en ambos casos se da un despido producto del actuar grave y culpable del empleador. Se señaló al respecto que "*...en lo pertinente, se llegaría al absurdo de que un trabajador que ve vulnerados sus derechos fundamentales, queda en situación desmedrada, privado de la acción de amparo, por el solo hecho de hacer aquello que la doctrina y la jurisprudencia han predicado por años de manera uniforme, cuando sostienen que ilícitos de tal entidad hacen insostenible la relación de trabajo y provocan un quiebre irreversible del vínculo, el que no puede proseguir y le exigen poner término inmediato al mismo, en un camino, en que el pie forzado para accionar, lo pone el empleador al incumplir el contrato.*"<sup>199</sup>. Además, si se nos plantea la duda entre dos interpretaciones, el espíritu protector del derecho del trabajo impone optar por aquella más favorable y protectora de los derechos del trabajador<sup>200</sup>.

Quienes sostenían argumentos contra de la posición expuesta previamente, recurrían a una interpretación restrictiva de la norma, y señalaban al efecto que el trabajador que hace uso del despido indirecto no es titular de la acción de tutela. Lo anterior, debido a que es el trabajador el que pone término al contrato de trabajo en ejercicio de la acción del artículo 171 del Código del Trabajo, y que tal acción es incompatible con la norma del artículo 489 del Código del Trabajo, que las contempla sólo en hipótesis de despido patronal, es decir cuando es el empleador es quien decide poner término al contrato de trabajo. Dentro de los argumentos para rechazar su compatibilidad se llegó a señalar que "*el auto despido o despido indirecto, es decir, la decisión unilateral, voluntaria y pensada del trabajador de poner término al contrato de trabajo, no puede dar acción de tutela a favor de éste, precisamente por cuanto el*

---

<sup>199</sup> Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-11-2009, punto 5 letra c), sentencia de fecha 03.12.2009

<sup>200</sup> En relación con el principio *pro cives* o *pro homine* de interpretación constitucional del artículo 29, letra d) de la Convención Americana de Derechos Humanos.

*mecanismo del artículo 171 del Código del Trabajo conforma una vía de protección suficiente a favor de los trabajadores en tales casos”* <sup>201</sup>.

### 2.2.3.2 Segundo Periodo

En el año 2013 la Corte Suprema dictó dos<sup>202</sup> unificaciones de jurisprudencia que buscaban dilucidar si resulta procedente la acción de tutela sólo con ocasión del despido que lleva a cabo el empleador, o si la misma cobra también aplicación cuando el trabajador es quien termina la relación laboral a través del denominado autodespido que regula el artículo 171 del referido Código. La posición que asumió en ese momento la Corte Suprema fue clara y similar en ambos recursos, en cuanto a que la consagración del artículo 489 inciso primero *“se hubiere producido con ocasión del despido”* se refiere solo a aquella situación en que el empleador toma la decisión de desvincular al trabajador, por ende, tutela y despido indirecto serían incompatibles. En la primera sentencia publicada el 18 de enero del 2013 señala nuestra excelentísima Corte Suprema que *“Resultando claro el sentido de la disposición en análisis, no corresponde desentender su tenor literal, en cuanto preceptúa nítidamente que la procedencia de esta acción de tutela ha sido regulada para el evento específico en que la vulneración de garantías constitucionales se produzca con ocasión del despido de un trabajador o, en otras palabras, cuando es el empleador el que proceda a despedir al trabajador en las condiciones anotadas.”*<sup>203</sup> Mismo razonamiento que se repite con diferencia de un par de palabras en la sentencia de la unificación de jurisprudencia publicada el 28 de agosto del 2013. Además se ha agregado que apoya la conclusión anterior el derecho que tiene el trabajador de denunciar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos, a

---

<sup>201</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, causa RIT T-7-2010, considerando 10°, sentencia de fecha 28.05.2010

<sup>202</sup> Excelentísima Corte Suprema en causas ROL 2202-2012, sentencia de fecha 18.01.2013 y ROL 3689-2013, sentencia de fecha 28.08.2013

<sup>203</sup> Excelentísima Corte Suprema, causa ROL 2202-2012, considerando 5° de sentencia recurso de nulidad, sentencia de fecha 18.01.2013



través de la acción contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo, que sería el medio de llegar al procedimiento de tutela sin necesidad de recurrir al despido indirecto, al respecto esta unificación de jurisprudencia ha señalado que *"de este modo, la ley ha dotado al trabajador de una acción de tutela que precisamente – ejercida durante la vigencia de la relación laboral- tiene por objeto impedir que el dependiente deba soportar vulneraciones de tal envergadura que lo lleven a au[to]despedirse, sin lograr la protección efectiva de sus derechos."*<sup>204</sup>

Dichas unificaciones de jurisprudencia dieron paso a un largo periodo en que por lo general se rechazaron los intentos de usar el procedimiento de tutela cuando la vulneración de derechos fundamentales había ocasionado el despido indirecto. En dicho sentido se señalaba que el artículo 489 del Código del Trabajo regula una situación especial y particular de vulneración de derechos, que opera con ocasión del despido que lleva a cabo el empleador y que considera una indemnización sancionatoria y que tal texto debe ser objeto de interpretación restrictiva.

### 2.2.3.3 Tercer Periodo

El tercer periodo identificado, inicia con la sentencia en unificación de jurisprudencia causa ROL 11200-2015 de nuestra Corte Suprema, dictada el 6 junio del 2016, la cual aplica los principios que informan al derecho Laboral, haciendo especial referencia al principio de igualdad, al de no discriminación y al *in dubio pro operario*. De la conjugación de dichos principios la Corte Suprema determina acoger la interpretación más protectora y favorable para el trabajador. El juzgador arriba a la conclusión de que el ejercicio de la acción de tutela no se encuentra limitada sólo al caso en que el vínculo laboral termina por decisión del empleador, sino que es procedente también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato de trabajo en las condiciones que señala el artículo 171, esto debido a que

---

<sup>204</sup> Excelentísima Corte Suprema, causa ROL 3689-2013, considerando 4º, sentencia de fecha 28.08.2013

el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción. Se señala en su considerando décimo que *"De esta forma la voz "despido" utilizada por el legislador equivale a término de la relación laboral, única forma de vincular el principio de igualdad y no discriminación a los efectos del incumplimiento, en atención a que en ambas situaciones el trabajador dispondrá de idénticas acciones para hacer valer y reclamar los derechos vulnerados derivados del incumplimiento de las obligaciones por el empleador"*<sup>205</sup>. Esta sentencia además se pronuncia sobre la situación desmejorada en que queda el trabajador que es asediado en sus derechos fundamentales por el empleador, pero que no es despedido por este, señalando que *"si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos fundamentales y los propios del contrato de trabajo, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido por un acto voluntario de su empleador, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y, dejar al trabajador en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en una relación laboral que afecta sus derechos fundamentales."*<sup>206</sup>.

Las sentencias posteriores han seguido la posición de esta última unificación de jurisprudencia<sup>207</sup>, con ocasionales y raras disidencias que citan la unificación de 2013<sup>208</sup>, por lo que el rechazo de las acciones incoadas en estas materias suele vincularse mayormente a insuficiencia indiciaria donde no se superaron los

---

<sup>205</sup> Excelentísima Corte Suprema, causa ROL 11200-2015, considerando 10°, sentencia de fecha 06.06.2016

<sup>206</sup> Excelentísima Corte Suprema, causa ROL 11200-2015, considerando 11°, sentencia de fecha 06.06.2016

<sup>207</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, causa RIT T-137-2018, considerandos 11° y 24°, sentencia de fecha 24.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-72-2018, considerando 7°, sentencia de fecha 16.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT T-85-2018, considerando 17°, sentencia de fecha 17.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, causa RIT T-330-2017, considerando 8°, sentencia de fecha 07.08.2018.

<sup>208</sup> Juzgado de Letras de Illapel, causa RIT T-6-2017, de fecha 24.06.2017, en su considerando 6° se rechaza la procedencia conjunta de autodespido y tutela citando unificación rol 2202-2012.

estándares mínimos o por otros temas no relacionados con la procedencia conjunta de autodespido y tutela<sup>209</sup>.

---

<sup>209</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, causa RIT T-45-2017, sentencia de fecha 30.08.2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT T-101-2018, sentencia de fecha 28.08.2018; 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-1216-2017, considerando 9º, sentencia de fecha 21.08.2018; Juzgado de Letras de La Calera, causa RIT O-42-2018, considerando 8º, sentencia de fecha 23.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, causa RIT T-12-2018, considerando 10º, sentencia de fecha 17.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa RIT T-104-2017, sentencia de fecha 21.08.2017; 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT T-143-2018, considerando 10º, sentencia de fecha 28.08.2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, causa RIT T-26-2018, sentencia de fecha 3.09.2018.



## CONCLUSIONES

El reconocimiento especial a los derechos fundamentales de los trabajadores es un fenómeno relativamente reciente en el Derecho del Trabajo, dado que si bien en 2001 la ley 19.759 introdujo una limitación explícita a las facultades del empleador en dicho sentido, no sería sino hasta la entrada en vigencia del procedimiento de tutela laboral en 2007 cuando los derechos constitucionales del empleador, de propiedad y emprendimiento privado, serían desafiados en el terreno de la judicatura laboral. La importancia de este nuevo escenario no solo radica en la incorporación de una nueva vía de defensa para las garantías constitucionales del trabajador, sino también en la necesidad de reinterpretar el contenido de éstas en un contexto que deja atrás la relación laboral como un vínculo vertical basado únicamente en la subordinación y dependencia.

Condiciéndose con el influjo de corrientes constitucionalistas que consideran la relación empleador-trabajador como una que opera de forma horizontal, la posibilidad de ver afectadas garantías constitucionales durante el desarrollo de la relación laboral se vuelve una consecuencia inevitable tras producirse una relativización en la forma en que los derechos fundamentales de los trabajadores interactúan con las facultades del empleador. Esto no implica una pérdida absoluta en la protección de las garantías del trabajador, sino que al ser llevadas a un plano de igualdad estas empiezan a ser evaluadas por sus efectos prácticos en un marco horizontal donde los conflictos que acontecieren son resueltos mediante un cotejo de derechos que consideran la existencia de reglas de colisión que evitan que se anule completamente alguno de ellos.

Sin embargo, este proceso adolece de un defecto que dice relación con que este enfrentamiento de garantías entiende a los derechos fundamentales como mandatos de optimización definidos por su conflicto con otros, ignorando que una parte

importante del examen al que son sometidos al aplicar el principio de proporcionalidad consiste en determinar la viabilidad de la medida cuestionada, lo cual, paradójicamente solo puede ocurrir si ya se conoce previamente el contenido interno de los derechos fundamentales. La doctrina trató de explicar esta dicotomía mediante teorías que consideran al principio de proporcionalidad como un punto de partida hacia una respuesta más detallada y no como una herramienta mecánica que se basta a sí misma, pero la jurisprudencia no manifestó la misma inquietud sobre los defectos del modelo, contentándose la mayor parte del tiempo con responder de forma práctica al conflicto específico en lugar de elaborar explicaciones más acabadas sobre las implicancias de los derechos en conflicto. Así, nos encontramos con que el procedimiento de tutela laboral ofrece un sistema práctico para lidiar con los conflictos entre derechos fundamentales, pero que no parece tener las herramientas necesarias para entender a cabalidad qué es exactamente lo que está protegiendo sino hasta el momento mismo en que se dirime un conflicto.

Bajo este paradigma, el mero reconocimiento legal de un derecho fundamental no basta para considerarlo como protegido, sino que será el desarrollo jurisprudencial lo que lo dotará de contenido tras enfrentarlo contra otras garantías constitucionales. Es por ello que la aplicación de la tutela laboral no puede ni debe ser mecánica, sino que debe explicar el proceso lógico detrás de un determinado derecho protegido. Ejemplo de ello es la garantía fundamental que decidimos estudiar en este trabajo; el derecho a la honra, la cual, si bien es posible de determinar conceptualmente, no es sino hasta que se le da tratamiento práctico que es posible observar sus implicancias. Los dictámenes de la Dirección del Trabajo que interpretan y refieren a situaciones prácticas del derecho a la honra no son sino una reacción ante las consultas que se les realiza por parte de sujetos interesados, por lo con mayor razón es de esperar que la instancia judicial propiamente tal sea capaz de proveer explicaciones fundadas sobre la lógica que opera detrás de un derecho fundamental y no solo referir a una definición doctrinaria, en especial cuando la

Dirección del Trabajo y la doctrina constitucional que sirve de base al procedimiento de tutela discrepan en las facetas del derecho a la honra que entienden merecedoras de protección.

Producto de lo señalado con anterioridad, lo que se observa es que la aplicabilidad de la protección al derecho a la honra de los trabajadores se materializará dependiendo del medio de control empleado, es decir, la posible lesión a las garantías fundamentales es variable según la medida que hubiere sido fuente de conflicto. Ejemplo de lo dicho es la presencia de medidas invasivas a la privacidad tales como la revisión de efectos personales, donde su implementación es cubierta bajo un manto de legitimidad al establecerla como voluntaria para los trabajadores, siendo que el efecto que produce es que el mismo trabajador termina obligado realizar una conducta lesiva a sus derechos so pena de levantar dudas sobre su integridad en caso de atreverse a rechazar una medida que no cumple criterios preventivos o aleatorios en base a que los actos propios de un trabajador pueden incidir en la cobertura otorgada mediante la tutela laboral.

Este tipo de situaciones no son casualidad, sino que son una expresión de la existencia de medidas cuya lesividad se tiene por “tolerable” al tratarse ello como un efecto accidental del proceso productivo, permitiéndose así la implementación de conductas reñidas con la protección de las garantías fundamentales siempre que se justificare su carácter excepcional. No basta el reconocimiento para dar el carácter de accidental a los posibles efectos lesivos de una medida de control, pero una regulación reglamentaria lo suficientemente clara en sus fines y formas permite apreciar que la amenaza a las garantías de los trabajadores no es intrínseca a las facultades de control del empleador. El empleo de medios de control audiovisuales refleja lo anterior ya que la jurisprudencia ha distinguido criterios tales como el tipo de enfoque realizado, la presencia de audio, el tratamiento de las imágenes y en especial el número de personas con acceso a ellas como parte importante de la regulación reglamentaria que debe asistir a este tipo de medio de control para

disminuir los riesgos que genera al derecho a la honra del trabajador un medio de control invasivo de esta clase.

Aunque la ley otorga el espacio suficiente al empleador para salvaguardar sus bienes, los protocolos empleados para ello suelen ser fuente de vulneración a la honra cuando la celeridad actúa como directriz primaria y se genera descrédito en el ambiente laboral del trabajador involucrado derivadas de medidas de revisión arbitraria o que implican una innecesaria notoriedad pública de los posibles involucrados, por lo que entre mayor sea la reserva y discreción empleada, menor es la posibilidad de afectar al derecho a la honra. Ello cobra una importancia especial cuando métodos tales como la investigación interna no se emplean por un interés económico del empleador, sino por disposición legal tal como ocurre con los casos de mobbing y acoso sexual donde existe un deber general de protección, debiendo primar medidas de resguardo desde el momento mismo que toma conocimiento.

Parte importante del poder de dirección del empleador es poder reestructurar los medios productivos, incluyendo en ello el rol de los trabajadores, por lo cual nuestros tribunales prestan especial atención a la presencia de criterios técnicos y prácticos para descartar cualquier indicio de vulneración. Una mera reestructuración productiva no se basta a sí misma para entenderse como una conducta proporcional dado que como consecuencia de la misma pueden producirse segmentación de carga laboral o remuneratoria, lo cual puede incidir en la forma en que los trabajadores afectados son percibidos en el ambiente laboral y, en consecuencia, en su derecho a la honra. De forma similar, las instrucciones impartidas por el uso del poder de dirección deben tener similares consideraciones técnicas, ya que medidas que ponen en un riesgo innecesario a un trabajador o que están destinadas a afectar la honra del trabajador no resultan aceptables, ni legítimas jurídicamente.

Una fuente importante de problemas en el ejercicio del poder de dirección del empleador respecto del derecho a la honra del trabajador proviene del innecesario



grado de exhibición al que un trabajador puede verse sujeto, lo cual no necesariamente se vincula con el resultado de una medida específica, sino con la forma en que esta es empleada. Los medios de control pueden poner en duda la integridad del trabajador como consecuencia de la publicidad con que se ejecutaren, independiente de si es por un proceso mal desarrollado y si hay una mala intención intimidatoria, tal como puede ocurrir al involucrar fuerzas policiales ya que aunque los actos desarrollados por estas son entendidos como actos de autoridad que no vulneran la honra del trabajador, la exposición pública del proceso si es capaz de generar descrédito social para el trabajador involucrado independiente del resultado final de la pesquisa. Sin perjuicio de lo anterior, la protección a la honra no pasa solo por limitar la publicidad de una conducta, sino también por la difusión de información que desacredite un posible daño a la imagen social del trabajador.

La principal instancia en la cual la jurisprudencia estudia las posibilidades de ver vulnerada la honra de un trabajador es con ocasión del término de la relación laboral. La facultad de dar término al vínculo no admite mayor discusión, sin perjuicio que las circunstancias que rodean a un despido pueden resultar lesivas tanto por malos entendidos como por conducta intencionalmente perniciosa. Así dicho, no serían las causales invocadas para el despido lo que encerrarían un germen de lesión a la honra, sino las imputaciones con ocasión del mismo, las que si bien no son vulneratorias por sí mismas, la jurisprudencia es más propensa a considerarlas como lesivas dependiendo de la veracidad de los hechos y especialmente si los hechos alegados tienen una connotación penal. Esta consideración podría tomarse como una afrenta a la facultad del empleador de determinar libremente el contenido de una carta de despido, pero esto no es tal ya que éste puede indicar los hechos que desee y solo la falta de diligencia probatoria respecto de los hechos alegados es lo que puede generarle responsabilidad.

Las facultades del empleador al momento del despido se encuentran también sujetas a deberes de resguardo de información sensible del trabajador, dado que

aunque las medidas previamente adoptadas no fuesen simultáneas al momento del despido, aquellas se entienden de todas formas como parte integrante del contexto general del despido o término de la relación laboral. Por lo tanto, la vulneración a la honra durante el despido no se limita a los actos coetáneos al mismo, considerando también a aquellos que, a pesar de ejecutarse durante la vigencia de la relación laboral, sirven de antecedente al despido para así no dejar al trabajador en una situación de indefensión ante conductas lesivas a sus garantías ante un posible alegato de preclusión de la acción. Esto tiene particular importancia cuando en paralelo existen acciones penales contra el trabajador, ya que, considerando la vigencia de la presunción de inocencia, la difusión sobre las circunstancias puede considerarse como un ataque injustificado a la honra, incluso en casos de salidas alternativas ya que estas no implican necesariamente responsabilidad del trabajador. Así, la publicidad aparece como la principal fuente de vulneraciones a la honra, proveniente de un mal manejo de protocolos o por una sobredimensión de las faltas imputables al trabajador.

La protección del derecho a la honra ha encontrado en el procedimiento de tutela una buena herramienta para garantizar su respeto a pesar de las críticas que pueden encontrarse respecto de su estructura, salvo por el notable vacío existente en su interacción con la institución del despido indirecto. Más allá de los resarcimientos involucrados, la importancia del nexo entre autodespido y procedimiento de tutela comprende preguntas tales como si solo puede accionarse ante una vulneración a los derechos fundamentales bajo la vigencia del contrato de trabajo incluso si el vínculo laboral se encuentra fracturado o si los derechos generados por un despido tienen distintas aceptaciones dependiendo de la forma en que se produzca. La respuesta jurisprudencial fue oscilante y orientada mayormente a rechazar como iguales los efectos de vulneraciones producidas en un despido directo y uno indirecto, pero más recientemente indicó que segregar interpretaciones respecto de los efectos y acciones en ambos tipos de despido implica contrariar los principios laborales, tales

como la igualdad, la no discriminación y la in dubio pro operario, obligando al trabajador a permanecer en una situación de indefensión.

El derecho a la honra suele ser obviado, a diferencia de otras garantías fundamentales, tales como la integridad física, pero su desarrollo jurisprudencial permite apreciar que ello es solo una apariencia, siendo un derecho con sus propias peculiaridades y desafíos. En una era donde la privacidad se vuelve cada vez más limitada, es importante considerar el rol de la honra en la esfera de trabajo para que su análisis y determinación puedan adaptarse al vertiginoso mundo moderno, donde la difusión de información que puede afectar vidas, y derechos fundamentales en último término, se encuentra a tan solo un botón de distancia.



## BIBLIOGRAFÍA

ALEXY, ROBERT. "Teoría de los Derechos Fundamentales". Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España, 1993

ALEXY, ROBERT. "Derechos, razonamiento jurídico y discurso racional". Revista de Teoría y Filosofía del Derecho de Universidad de Alicante, N°21, 1994

ALEXY, ROBERT. "Epílogo a la Teoría de los Derechos Fundamentales" (trad. de Carlos Bernal Pulido) en Revista Española de Derecho Constitucional, año 22, n° 66, 2002

ALEXY, ROBERT. "Sobre los derechos constitucionales a protección" En: Derechos sociales y ponderación, Fundación Coloquio Jurídico Europeo, Madrid, España, 2009

BULNES, LUZ. "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980", en Revista de Derecho Público, N°28, Universidad de Chile, Santiago, 1980

CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. "Los derechos a la intimidad y a la honra en Chile", Revista Ius et Praxis de Universidad de Talca, volumen 6, n°2, 2000

CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. "Derecho Constitucional Chileno", Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, 2ª edición, 2012

COVARRUBIAS CUEVAS, IGNACIO. "El test de proporcionalidad que se promueve en la tutela de Derechos Fundamentales y las premisas a las que adhiere". Revista de Derecho de Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N°45, 2015

ETCHEVERRY ORTHUSTEGUY, ALFREDO. "Derecho Penal, Parte Especial". Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 1988

FERNÁNDEZ LÓPEZ, MARÍA FERNANDA, "El poder disciplinario en la empresa", Editorial Civitas S.A., Madrid, 1991

FERNÁNDEZ TOLEDO, RAÚL. "Poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente", en Revista Ius et Praxis, Año 21, n° 2, 2015

FERRADA BÓRQUEZ, JUAN CARLOS, & WALTER DÍAZ, RODOLFO. “La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral”. Revista de derecho (Valdivia), 24(2), 2011

FERRAJOLI, LUIGI, “Derechos y Garantías. La ley del más débil”, Editorial Trotta, Quinta Edición, Madrid, España, 2006

FUENTES OLMOS, JESSICA. La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador. Revista de derecho (Valparaíso), (39), 2012

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, “Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales inespecíficos”, Fundación de Cultura Universitaria, 1ª Ed., Montevideo, Uruguay, 2004

GARCÍA AMADO, JUAN ANTONIO. “El juicio de ponderación y sus partes. Una crítica”. En VVAA. Derechos sociales y ponderación. Fundación Coloquio Europeo, Madrid, España, 2007

GONZÁLEZ ORTEGA, SANTIAGO. “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: El necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 3, n° 6, 2012

IRURETA URIARTE, PEDRO. “Las organizaciones de tendencia ante el Derecho. Artículo de análisis sobre los efectos jurídicos que se derivan de la actuación de organizaciones con ideario definido”. En Persona y Sociedad, Volumen XVII, N° 2, Santiago, agosto 2003

IRURETA URIARTE, PEDRO. “Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidad religiosa”. Revista chilena de Derecho, Santiago, v. 40, n. 2, agosto 2013

LETSAS, GEORGE. “A Theory of Interpretation of the European Convention on Humans Rights”. Oxford University Press, 2007

MEDINA GUERRERO, MANUEL. “La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales”. Editorial Mc-Graw-Hill, Madrid, España, 1996

MELLA CABRERA, PATRICIO – DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO. “Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: estado doctrinal, legal y

jurisprudencial”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, n° 39, 2012

NAVARRO DOLMESTCH, ROBERTO. “Propuesta para una construcción 'jurídica' del honor como método de reducción de las hipótesis de conflicto con la libertad de comunicación. Primera Parte”. Revista Ius et Praxis, Talca, vol.8, n° 2, 2002.

NEVADO FERNÁNDEZ, MARÍA JOSÉ. “El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo”, Valencia, 1999

NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO. “Teoría y Dogmática de los Derechos Fundamentales”, Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª Ed., México, 2003

NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO, “Derechos fundamentales y garantías constitucionales”, T. 1, 4ª ed., Librotecnia, Santiago, 2013

PALAVECINO, CLAUDIO. “La libertad de trabajo y su protección constitucional. Nueva lectura”. En Revista Laboral Chilena, agosto de 2013

RIVERS, JULIAN. “Proportionality and Variable Intensity of Review”. Cambridge Law Journal, n° 65, 2006

RUAY SAEZ, FRANCISCO. “El juicio de ponderación en el procedimiento de tutela laboral”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 2, n° 4, 2011

SALGADO PEREZ, GABRIELA. “El Derecho al honor en la relación de trabajo”. Tesis de Magister, Universidad de Chile, 2006

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Revista de derecho, Universidad Austral de Chile, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Vol. XX - n° 2, Valdivia, Chile, diciembre 2007

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, "Tutela de derechos fundamentales del trabajador", sobre las razones de la inutilidad de la acción de protección para la tutela de derechos fundamentales en la relación laboral. LegalPublishing, Santiago, 2009

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “Privacidad, trabajo y derechos fundamentales. Estudios constitucionales”, Santiago, v. 9, n. 1, 2011

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “La colisión de derechos fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad”. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, 2011

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

- Sentencia rol n°943 del 2008, Considerando 27.

EXCELENTÍSIMA CORTE SUPREMA:

- Causa ROL 7698 2008, sentencia de fecha 28.01.2009
- Causa ROL 4878-2008, sentencia de fecha 11.02.2009
- Causa ROL 959-2009, sentencia de fecha 07.05.2009
- Causa ROL 7023-2009, sentencia de fecha 14.01.2010
- Causa ROL 2202-2012, sentencia de fecha 18.01.2013
- Causa ROL 3689-2013, sentencia de fecha 28.08.2013
- Causa ROL 11200-2015, sentencia de fecha 6.06.2016
- Causa ROL 18465-2016, sentencia de fecha 05.09.2016

CORTE DE APELACIONES DE IQUIQUE:

- Causa ROL 15-2011, sentencia de fecha 11.03.2011

CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA:

- Causa ROL 98-2011, sentencia de fecha 30.06.2011
- Causa ROL 185-2016, sentencia de fecha 14.10.2016

CORTE DE APELACIONES DE COPIAPÓ:

- Causa ROL 20-2008, sentencia de fecha 21.11.2008

CORTE DE APELACIONES DE LA SERENA:

- Causa ROL 74-2015, sentencia de fecha 14.08.2015
- Causa ROL 62-2016, sentencia de fecha 01.07.2016

CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO:

- Causa ROL 24-2010, sentencia de fecha 12.10.2010
- Causa ROL 144-2012, sentencia de fecha 04.06.2012
- Causa ROL 288-2014, sentencia de fecha 12.08.2014
- Causa ROL 352-2016, sentencia de fecha 08.09.2016



**CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL:**

- Causa ROL 242-2011, sentencia de fecha 23.09.2011

**CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO:**

- Causa ROL 2256-2008, sentencia de fecha 29.01.2009
- Causa ROL 276-2010, sentencia de fecha 24.06.2010
- Causa ROL 833-2011, sentencia de fecha 29.06.2011
- Causa ROL 530-2012, sentencia de fecha 25.06.2012

**CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN:**

- Causa ROL 393-2009, sentencia de fecha 29.09.2009
- Causa ROL 29-2013, sentencia de fecha 01.07.2013
- Causa ROL 57-2013, sentencia de fecha 10.06.2013

**CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO:**

- Causa ROL 1292-2009, sentencia de fecha 13.10.2009

**CORTE DE APELACIONES DE VALDIVIA:**

- Causa ROL 31-2010, sentencia de fecha 29.04.2010
- Causa ROL 47-2012, sentencia de fecha 07.05.2012
- Causa ROL 1-2017, sentencia de fecha 08.03.2017

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ARICA:**

- Causa RIT T-7-2010, sentencia de fecha 28.05.2010
- Causa RIT O-151-2017, sentencia de fecha 31.07.2017 (A pesar de estar caratulado como procedimiento ordinario, esta sentencia falla sobre tutela y vulneración de derechos fundamentales)
- Causa RIT O-116-2018, sentencia de fecha 24.08.2018 (no es procedimiento de tutela, pero argumentos son consistentes con el desarrollo conceptual)

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE:**

- Causa RIT T-25-2012, sentencia de fecha 13.07.2012
- Causa RIT T-162-2015, sentencia de fecha 21.03.2016
- Causa RIT T-160-2016, sentencia de fecha 14.02.2017
- Causa RIT T-87-2018, sentencia de fecha 17.08.2018
- Causa RIT T-85-2018, sentencia de fecha 17.08.2018

- Causa RIT T-22-2018, sentencia de fecha 23.08.2018

JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE ALTO HOSPICIO:

- Causa RIT T-6-2018, sentencia de fecha 3.09.2018
- Causa RIT T-23-2017, sentencia de fecha 27.08.2018

JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE POZO ALMONTE:

- Causa RIT T-8-2017, sentencia de fecha 28.08.2017
- Causa RIT T-6-2018, sentencia de fecha 24.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA:

- Causa RIT T-1-2010, sentencia de fecha 09.06.2010
- Causa RIT T-20-2010, sentencia de fecha 31.12.2010
- Causa RIT T-88-2011, sentencia de fecha 09.04.2012
- Causa RIT: T-95-2015, sentencia de fecha 27.11.-2015
- Causa RIT T-59-2016, sentencia de fecha 16.08.2016
- Causa RIT T-197-2016, sentencia de fecha 11.05.2017
- Causa RIT T-71-2017, sentencia de fecha 14.06.2017
- Causa RIT T-188-2017, sentencia de fecha 3.01.2018
- Causa RIT T-80-2018, sentencia de fecha 27.08.2018
- Causa RIT T-162-2018, sentencia de fecha 30.08.2018
- Causa RIT T-152-2018, sentencia de fecha 10.08.2018
- Causa RIT T-75-2018, sentencia de fecha 16.08.2018
- Causa RIT T-137-2018, sentencia de fecha 24.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA:

- Causa RIT T-31-2018, sentencia de fecha 13.08.2018

JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE TALTAL:

- Causa RIT T-1-2018, sentencia de fecha 30.08.2018
- Causa RIT T-1-2016, sentencia de fecha 16.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DE MEJILLONES:

- Causa RIT T-2-2018, sentencia de fecha 28.07.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPÓ:

- Causa RIT T-15-2015, sentencia de fecha 27.02.2016

- Causa RIT T-1-2008, sentencia de fecha 15.09.2008
- Causa RIT T-16-2018, sentencia de fecha 10.08.2018

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA:**

- Causa RIT T-15-2009, sentencia de fecha 28.11.2009
- Causa RIT T-15-2010, sentencia de fecha 23.09.2010
- Causa RIT T-5-2015, sentencia de fecha 21.04.2015
- Causa RIT T-24-2016, sentencia de fecha 27.07.2016

**JUZGADO DE LETRAS DE ILLAPEL:**

- Causa RIT T-6-2017, sentencia de fecha 24.06.2017

**TERCER JUZGADO DE LETRAS DE OVALLE:**

- Causa RIT T-2-2016, sentencia de fecha 15.03.2016

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO:**

- Causa RIT T-22-2009, sentencia de fecha 09.10.2009
- Causa RIT T-20-2009, sentencia de fecha 21.09.2009
- Causa RIT T-59-2009, sentencia de fecha 05.03.2010
- Causa RIT T-62-2009, sentencia de fecha 19.03.2010
- Causa RIT T-32-2010, sentencia de fecha 28.02.2011
- Causa RIT T-171-2014, sentencia de fecha 25.11.2014
- Causa RIT T-372-2017, sentencia de fecha 5.01.2018
- Causa RIT T-331-2017, sentencia de fecha 11.07.2018
- Causa RIT T-196-2018, sentencia de fecha 28.08.2018
- Causa RIT T-158-2018, sentencia de fecha 30.08.2018
- Causa RIT T-191-2018, sentencia de fecha 3.09.2018
- Causa RIT T-330-2017, sentencia de fecha 07.08.2018
- Causa RIT T-96-2018, sentencia de fecha 23.08.2018
- Causa RIT T-164-2018, sentencia de fecha 23.08.2018

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN FELIPE:**

- Causa RIT T-11-09, sentencia de fecha 06.10.2009
- Causa RIT T-9-2018, sentencia de fecha 07.08.2018

**JUZGADO DE LETRAS DE CASABLANCA:**

- Causa RIT T-4-2018, sentencia de fecha 28.07.2018

JUZGADO DE LETRAS DE LA CALERA:

- Causa RIT T-1-2017, sentencia de fecha 22.05.2017
- Causa RIT T-5-2017, sentencia de fecha 05.06.2017
- Causa RIT T-16-2017, sentencia de fecha 28.08.2017
- Causa RIT T-10-2018, sentencia de fecha 27.07.2018
- Causa RIT T-13-2018, sentencia de fecha 27.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DE LA LIGUA:

- Causa RIT T-2-2018, sentencia de fecha 28.07.2018

JUZGADO DE LETRAS DE LIMACHE:

- Causa RIT T-9-2018, sentencia de fecha 03.08.2018

SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DE QUILPUE:

- Causa RIT T-7-2018, sentencia de fecha 26.07.2018

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO:

- Causa RIT T-14-2009, sentencia de fecha 29.11.2009
- Causa RIT T-76-2009, sentencia de fecha 02.03.2010
- Causa RIT T-96-2009, sentencia de fecha 07.04.2010
- Causa RIT T-38-2010, sentencia de fecha 26.04.2010
- Causa RIT T-212-2010, sentencia de fecha 08.11.2010
- Causa RIT T-24-2012, sentencia de fecha 22.04.2012
- Causa RIT T-186-2014, sentencia de fecha 14.07.2014
- Causa RIT T-493-2014, sentencia de fecha 18.11.2014
- Causa RIT T-377-2015, sentencia de fecha 25.08.2015
- Causa RIT T-647-2015, sentencia de fecha 22.07.2016
- Causa RIT T-870-2015, sentencia de fecha 22.03.2016
- Causa RIT T-972-2015, sentencia de fecha 05.03.2016
- Causa RIT T-1239-2016, sentencia de fecha 05.05.2017
- Causa RIT T-1283-2016, sentencia de fecha 10.05.2017
- Causa RIT T-251-2017, sentencia de fecha 06.06.2017
- Causa RIT T-678-2017, sentencia de fecha 24.11.2017
- Causa RIT T-373-2017, sentencia de fecha 31.07.2018
- Causa RIT T-295-2018, sentencia de fecha 28.08.2018
- Causa RIT T-143-2018, sentencia de fecha 28.08.2018

- Causa RIT T-246-2018, sentencia de fecha 3.09.2018
- Causa RIT T-1264-2017, sentencia de fecha 07.08.2018
- Causa RIT T-1500-2017, sentencia de fecha 10.08.2018
- Causa RIT T-651-2017, sentencia de fecha 10.08.2018
- Causa RIT T-234-2018, sentencia de fecha 17.08.2018
- Causa RIT T-160-2018, sentencia de fecha 20.08.2018
- Causa RIT T-122-2018, sentencia de fecha 21.08.2018
- Causa RIT T-1173-2017, sentencia de fecha 27.08.2018

SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO:

- Causa RIT T-11-2009, sentencia de fecha 03.12.2009
- Causa RIT T-4-2009, sentencia de fecha 16.11.2009
- Causa RIT T-114-2010, sentencia de fecha 30.08.2010;
- Causa RIT T-476-2015, sentencia de fecha 02.11.2015
- Causa RIT T-886-2015, sentencia de fecha 10.02.2016
- Causa RIT T-222-2015, sentencia de fecha 30.06.2015
- Causa RIT T-905-2015, sentencia de fecha 19.02.2016
- Causa RIT T-933-2016, sentencia de fecha 29.12.2016
- Causa RIT T-983-2016, sentencia de fecha 7.08.2017
- Causa RIT T-112-2017, sentencia de fecha 29.05.2017
- Causa RIT T-166-2017, sentencia de fecha 5.07.2017
- Causa RIT T-1080-2017, sentencia de fecha 11.07.2018
- Causa RIT T-1202-2017, sentencia de fecha 1.08.2018
- Causa RIT T-1162-2017, sentencia de fecha 4.01.2018
- Causa RIT T-329-2018, sentencia de fecha 27.07.2018
- Causa RIT T-518-2018, sentencia de fecha 30.07.2018
- Causa RIT T-485-2018, sentencia de fecha 5.09.2018
- Causa RIT T-673-2017, sentencia de fecha 5.01.2018
- Causa RIT T-988-2017, sentencia de fecha 13.08.2018
- Causa RIT T-1170-2017, sentencia de fecha 20.08.2018
- Causa RIT T-454-2018, sentencia de fecha 21.08.2018
- Causa RIT T-1216-2017, sentencia de fecha 21.08.2018
- Causa RIT T-198-2018, sentencia de fecha 24.08.2018
- Causa RIT T-1068-2017, sentencia de fecha 27.08.2018
- Causa RIT T-463-2018, sentencia de fecha 30.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL:

- Causa RIT T-183-2017, sentencia de fecha 7.06.2018
- Causa RIT T-63-2018, sentencia de fecha 11.07.2018
- Causa RIT T-182-2017, sentencia de fecha 4.09.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN BERNARDO:

- Causa RIT T-41-2015, sentencia de fecha 05.01.2016
- Causa RIT T-25-2018, sentencia de fecha 07.08.2018
- Causa RIT T-12-2018, sentencia de fecha 27.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE PUENTE ALTO:

- Causa RIT T-6-2009, sentencia de fecha 26.04.2010
- Causa RIT T-7-2018, sentencia de fecha 3.09.2018

SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DE BUIN:

- Causa RIT T-4-2018, sentencia de fecha 4.09.2018

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DE MELIPILLA:

- Causa RIT T-30-2017, sentencia de fecha 21.08.2018
- Causa RIT T-3-2018, sentencia de fecha 16.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE RANCAGUA:

- Causa RIT T-43-2016, sentencia de fecha 23.12.2016
- Causa RIT T-84-2016, sentencia de fecha 5.07.2017
- Causa RIT T-38-2018, sentencia de fecha 1.09.2018
- Causa RIT T-14-2018, sentencia de fecha 16.08.2018

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DE RENGO:

- Causa RIT T-14-2017, sentencia de fecha 17.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CURICÓ:

- Causa RIT T-46-2017, sentencia de fecha 24.11.2017
- Causa RIT T-10-2017, sentencia de fecha 02.06.2017
- Causa RIT T-26-2018, sentencia de fecha 3.09.2018
- Causa RIT T-17-2018, sentencia de fecha 10.08.2018

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TALCA:**

- Causa RIT T-23-2015, sentencia de fecha 07.09.2015
- Causa RIT T-108-2017, sentencia de fecha 27.11.2017
- Causa RIT T-99-2017, sentencia de fecha 4.01.2018
- Causa RIT T-25-2018, sentencia de fecha 3.09.2018
- Causa RIT T-5-2018, sentencia de fecha 21.08.2018

**PRIMER JUZGADO DE LETRAS DE LINARES:**

- Causa RIT T-20-2017, sentencia de fecha 18.05.2018

**JUZGADO DE LETRAS DE SAN JAVIER:**

- Causa RIT T-3-2018, sentencia de fecha 24.08.2018

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN:**

- Causa RIT T-94-2015, sentencia de fecha 09.10.2015
- Causa RIT T-80-2015, sentencia de fecha 30.10.2015
- Causa RIT T-150-2015, sentencia de fecha 25.01.2016
- Causa RIT T-3-2016, sentencia de fecha 30.03.2016
- Causa RIT T-209-2016, sentencia de fecha 13.02.2017
- Causa RIT T-49-2017, sentencia de fecha 23.06.2017
- Causa RIT T-41-2018, sentencia de fecha 28.08.2018
- Causa RIT T-74-2017, sentencia de fecha 2.08.2017
- Causa RIT T-228-2016, sentencia de fecha 18.05.2017
- Causa RIT T-104-2017, sentencia de fecha 21.08.2017
- Causa RIT T-130-2017, sentencia de fecha 30.07.2018
- Causa RIT T-76-2018, sentencia de fecha 03.08.2018
- Causa RIT T-93-2018, sentencia de fecha 09.08.2018
- Causa RIT T-72-2018, sentencia de fecha 16.08.2018
- Causa RIT T-37-2018, sentencia de fecha 17.08.2018
- Causa RIT T-163-2017, sentencia de fecha 17.08.2018

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS ANGELES:**

- Causa RIT T-27-2018, sentencia de fecha 20.08.2018
- Causa RIT T-8-2018, sentencia de fecha 27.08.2018

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CHILLÁN:**

- Causa RIT T-26-2017, sentencia de fecha 12.06.2017

- Causa RIT T-45-2017, sentencia de fecha 30.08.2017
- Causa RIT T-15-2018, sentencia de fecha 03.08.2018
- Causa RIT T-12-2018, sentencia de fecha 17.08.2018

PRIMER JUZGADO DE LETRAS DE SAN CARLOS:

- Causa RIT T-12-2018, sentencia de fecha 31.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO:

- Causa RIT T-39-2012, sentencia de fecha 13.07.2012
- Causa RIT T-10-2012, sentencia de fecha 24.04.2012
- Causa RIT T-83-2017, sentencia de fecha 17.08.2017
- Causa RIT T-112-2017, sentencia de fecha 1.12.2017
- Causa RIT T-88-2018, sentencia de fecha 28.07.2018
- Causa RIT T-101-2018, sentencia de fecha 28.08.2018
- Causa RIT T-118-2018, sentencia de fecha 31.08.2018
- Causa RIT T-90-2018, sentencia de fecha 13.08.2018
- Causa RIT T-93-2018, sentencia de fecha 13.08.2018
- Causa RIT T-96-2018, sentencia de fecha 20.08.2018
- Causa RIT T-113-2018, sentencia de fecha 28.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DE PITRUFQUÉN:

- Causa RIT T-5-2018, sentencia de fecha 24.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DE VILLARRICA:

- Causa RIT T-6-2018, sentencia de fecha 21.08.2018

JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE PUCÓN:

- Causa RIT T-7-2018, sentencia de fecha 16.08.2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE OSORNO:

- Causa RIT T-3-2010, sentencia de fecha 09.08.2010

JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE RÍO BUENO:

- Causa RIT T-3-2017, sentencia de fecha 27.11.2017

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CASTRO:

- Causa RIT T-18-2018, sentencia de fecha 2.08.2018



JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COYHAIQUE:

- Causa RIT T-6-2010, sentencia de fecha 23.09.2010
- Causa RIT T-8-2018, sentencia de fecha 31.07.2018
- Causa RIT T-9-2018, sentencia de fecha 11.08. 2018

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE PUNTA ARENAS:

- Causa RIT T-3-2008, sentencia de fecha 16.08.2008
- Causa RIT T-28-2015, sentencia de fecha 25.11.2015
- Causa RIT T-7-2016, sentencia de fecha 29.06.2016
- Causa RIT T-5-2016, sentencia de fecha 26.11.2016
- Causa RIT T-57-2017, sentencia de fecha 3.01.2018

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:

- ORD. Nº 2328/130 del 19 de julio del 2002
- ORD. Nº 2852/158 del 30 de agosto del 2002
- ORD. Nº 3276/173 del octubre del 2002
- ORD. Nº 2852/158 del 30 de agosto del 2002
- ORD. Nº 3276/173 del 16 de octubre del 2002
- ORD. Nº 2210/035 del 05 de junio del 2009
- ORD. Nº 2210/035 del 05 de junio del 2009
- ORD. Nº 2210/035 del 05 de junio del 2009
- ORD Nº 2210035 el 10 de junio de 2009
- ORD. Nº 2210/035 del 05 de junio del 2009
- ORD. Nº 3031/046 del 12 de julio de 2010
- ORD. Nº 3032/047 del 12 de julio del 2010
- ORD. Nº 4936/092 del 16 de noviembre del 2010
- ORD. Nº 4936/092 del 16 de noviembre del 2010
- ORD. Nº 3199/032 del 18 de julio de 2012
- ORD. Nº 5125/061 del 7 de octubre del 2015
- ORD. Nº 5203 del 14 de octubre de 2015
- ORD. Nº 5203 del 14 de octubre de 2015
- ORD. Nº 5101 del 7 de octubre del 2015
- ORD. Nº 5125/061 del 7 de octubre del 2015
- ORD. Nº 2228/38 del 22 de abril del 2016
- ORD. Nº 2339 del 31 de mayo de 2017

