

Procedimiento de Tutela Laboral

SUSTENTO LEGAL

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.» (art. 5° inc.1° C° del T°)

CARACTERÍSTICAS

- 1.- Es un modelo concreto de protección rápida de los derechos fundamentales.-
- 2.- Se habla de llevar la ciudadanía a la empresa.-
- 3.- Se le llama justicia constitucional de instancia.-
- 4.- Recoge y mejora la protección de las prácticas antisindicales.-

CARACTERÍSTICAS

- 5.- Se aplica el procedimiento de aplicación general, más reglas especiales.-
- 6.- Tiene tramitación preferente en el tribunal laboral y en las Cortes que resuelven los respectivos recursos.-
- 7.- El tribunal puede suspender los efectos del acto impugnado, según la gravedad e irreversibilidad de los mismos.
- 8.- Se acorta el plazo para la dictación de la sentencia a 10 días hábiles.

TRIBUNAL COMPETENTE

El Juez de letras del Trabajo y Juzgado de Letras con competencia en lo civil del domicilio del demandado o del lugar donde preste o haya prestado sus servicios, a elección del demandante. También el del domicilio del demandante cuando debió cambiar de domicilio y conste en el contrato.

No procede prórroga expresa de competencia.

AMBITO DE APLICACIÓN

- a) Cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten derechos fundamentales del trabajador.- (art.485 – 487)
- b) Lesión de derechos y garantías fundamentales por el ejercicio de facultades del empleador si limita su pleno ejercicio sin justificación, en forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.
- c) Actos discriminatorios del artículo 2 del C del T.-(485)
- d) Represalias ejercidas contra trabajadores en razón o como consecuencia de la labor de la Dirección del Trabajo o ejercicio de acciones judiciales. Garantía de indemnidad. (485)
- e) Prácticas antisindicales (292)

GARANTÍAS CONSTITUCIONALES

Artículo 19 C.P.R.

- a) Derecho a la vida e integridad física y psíquica (N°1 inc. 1°)
- b) Respeto y protección a la vida privada, a la honra de la persona y de su familia (N° 4)
- c) La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (N° 5)
- d) 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 (N° 6 inc. 1°)
- e) Libertad de emitir opinión y la de informar, en cualquier forma y por cualquier medio, sin censura previa (N° 12)
- f) La libertad de trabajo y trabajos prohibidos (N° 16 inc. 1° y 4°)

COMPATIBILIDAD CON OTRAS ACCIONES

- 1.- Es incompatible con el recurso de protección fundado en los mismos hechos.-
¿inconstitucional? Art. 20 inc. 1º parte final
Protección y tutela (19 N° 1, 4, 5, 6, 12 y 16)
- 2.- Acción por despido injustificado. Si la lesión de derechos fundamentales se produce con ocasión de un despido,
- 3.- No hay acumulación con acciones de otra naturaleza
(487)

SUJETOS ACTIVOS

- A.- Cualquier trabajador u organización sindical, invocando un derecho subjetivo o interés legítimo.-
- B.- El trabajador que tenga derecho subjetivo o interés legítimo y que considere lesionados derechos fundamentales
 - Si es con ocasión del despido, sólo EL TRABAJADOR
 - La organización sindical o la de grado superior pueden hacerse parte.- (486)

SUJETOS ACTIVOS

- C.- El Sindicato al cual se encuentre afiliado el trabajador afectado, actuando como parte principal.- (486 inc. 3°)
- D.- La Inspección del Trabajo: (486 inc. 4 y 5)
 - es obligatorio denunciar cuando tome conocimiento, previa mediación.-
 - puede hacerse parte en las causas de que tome conocimiento
 - siempre debe emitir y acompañar informe
- E.- Empleador, tratándose de Prácticas Antisindicales

SUJETO PASIVO: Empleador (485)

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL:

- 1.- Denuncia escrita adjuntando antecedentes;**
- 2.- Contestación escrita, eventuales excepciones;**
- 3.- Eventualmente, suspensión efectos del acto impugnado;**
- 4.- Dos audiencias: preparatoria y de juicio;**
- 5.- Sentencia en audiencia o dentro 10º día;**
- 8.- Impugnación: Recurso de Nulidad;**

- 9.- Acción de Unificación de Jurisprudencia.**

DENUNCIA

1.- **Requisitos de admisibilidad** (490)

- De toda demanda 446.-
- Enunciación clara de los hechos constitutivos de la vulneración.-
- Debe señalar expresamente las garantías vulnerada (446 N° 4)
- De la Inspección, informe de fiscalización.-

2.- **Plazo:** (486)

60 días contados desde la vulneración, que se suspende art. 168.-

CON OCASIÓN DEL DESPIDO

- Acción corresponde exclusivamente al trabajador.-
- Plazo 60 días (hábiles 453 inc. 3º) suspensión 168.-
- Juez debe ordenar indemnización 162, 163 y adicional que fija el juez no inferior a 6 meses ni superior a 11 meses de la última remuneración.-
- Despido discriminatorio: "grave por resolución fundada":
 - opción reincorporación o indemnizaciones anteriores (incidental)

SUSPENSIÓN EFECTOS DEL ACTO IMPUGNADO

CAUTELAR ESPECIAL (492)

- Primera resolución o en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte
- Debe aparecer de los antecedentes acompañados al proceso, especial gravedad o que produce efectos irreversibles.-
- Apremio multa de 50 a 100 UTM, repetible hasta cumplir la medida.-
- No proceden recursos.-

PRUEBA INDICIARIA

- Artículo 493
- Requiere indicios suficientes de la vulneración denunciada.
- Empleador debe explicar fundamentos y su proporcionalidad.
- Que es el indicio.-

LA SENTENCIA

ARTÍCULOS 494 y 495

- Oportunidad: En la audiencia o dentro de décimo día;
- Requisitos 495;
- Existencia o ausencia de lesión;
- Indicación de las medidas a que obliga al infractor;
- Aplicación multas a que hubiere lugar;
- Especial cometido al Juez;
- Registro en la DT.