

PRIMERA PARTE

MARCO NORMATIVO

1. Ámbito de aplicación
2. Vulneración de derechos

III. Legitimados activos

1. Plazo de caducidad de la denuncia
2. Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido
3. Tramitación

VII. Prueba aliviada

VIII. Sentencia

SEGUNDA PARTE

COMPATIBILIDAD DE DENUNCIA DE TUTELA LABORAL CON OTRAS ACCIONES LABORALES

1. Procedencia de interposición de acciones de tutela laboral y de cobro de prestaciones laborales en forma subsidiaria
2. Si acción de despido injustificado se interpone conjuntamente con acción de tutela laboral la primera se entiende renunciada
3. No se entiende renunciada acción de despido injustificado interpuesta subsidiariamente de acción de tutela laboral aun cuando se diga que es conjunta
4. Acogimiento de acción subsidiaria de despido injustificado hace desaparecer perjuicio de acción de tutela laboral interpuesta de forma principal
5. ¿Es compatible acción de tutela de garantías con ocasión del despido con la acción por despido indirecto?
6. Compatibilidad de la acción de nulidad del despido como subsidiaria de la de tutela laboral
7. Garantía de indemnidad laboral no es extensiva a acciones ejercidas fuera del ámbito laboral
8. Acciones de tutela laboral y desafuero sindical pueden acumularse ante el mismo tribunal
9. Acción de tutela laboral es incompatible con acción de indemnización por lucro cesante
10. Acciones de tutela laboral y despido injustificado son personalísimas

TERCERA PARTE

TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN A LA INDEMNIDAD DEL TRABAJADOR Y REPRESALIA DEL EMPLEADOR

1. Despido luego de denuncia en Inspección del Trabajo es vulneratorio de garantías fundamentales
2. Hay vulneración a indemnidad de trabajador al despedirlo por interponer reclamo en Inspección del Trabajo por no pago de horas extra
3. Hay vulneración de garantías de trabajador despedido con posterioridad a reclamo en inspección por no pago de cotizaciones
4. Hay vulneración de derechos en despido efectuado tres meses después de interposición de acción judicial aduciendo necesidades de la empresa sin acreditarla
5. No hay vulneración a indemnidad laboral si no se acredita que despido es consecuencia de denuncia de trabajador
6. Despido luego de amenaza de trabajador de recurrir a Inspección del Trabajo no es vulneración de garantías fundamentales
7. Hay vulneración de garantías al despedir a trabajador por necesidades de la empresa sin acreditarlo por haber sido testigo en otra causa
8. Existe vulneración a garantía de indemnidad si trabajador que es vocero de sindicato es despedido injustificadamente terminado un conflicto judicial
9. No se configura represalia del empleador por abandono de trabajo sin justificación de grave riesgo para la vida o salud del trabajador

CUARTA PARTE

VULNERACIÓN DE DERECHOS CON OCASIÓN DEL DESPIDO

1. No hay vulneración con ocasión de despido en acoso sufrido por compañero de trabajo que renunció antes del vencimiento del plazo del contrato de la actora
2. Que despido de trabajador sea arbitrario no implica que exista discriminación que configure causal de tutela de derechos
3. Hechos contenidos en carta de despido no pueden constituir vulneración de garantías
4. Hay vulneración de garantías al obligar por medio de fuerza moral a trabajador a firmar finiquito
5. Hay vulneración de garantías al conminar a trabajadora a renunciar bajo amenaza de despedirla sin pagar indemnizaciones
6. No hay vulneración de derechos al despedir a trabajadora con licencia que no ha informado a empleador
7. Hay vicio de nulidad si se acoge tutela por hechos acaecidos en vigencia de relación laboral, pero se accionó por hechos ocurridos con ocasión del despido
8. No hay discriminación a trabajadora contratada a plazo fijo y despedida luego de evaluación según plan de trabajo entregado
9. La sola falta de justificación de despido no es acto de discriminación para tutela laboral
10. Tutela de garantía laboral por vulneración de derecho a la honra con ocasión del despido
11. No hay vulneración de derechos si se despide a trabajador por reestructuración y eliminación de su cargo
12. Despido de trabajador con fuero sindical vulnera garantía
13. Hay vulneración de derechos de trabajadores al amenazarlos con llevarlos a la policía si no firman los finiquitos
14. No hay vulneración de derechos al despedir a trabajadora elegida como dirigente sindical con posterioridad a ello
15. Hay vulneración de derechos al despedir a trabajador a causa de enfermedad y disfrazarlo de otra causal
16. Hay vulneración de derechos en despido por necesidades de la empresa aduciendo hechos como falta de probidad por parte del trabajador
17. Hay vulneración de derechos fundamentales al despedir a trabajadores por robo y publicar sus rostros en las obras donde se desempeñaban

18. Hay vicio de nulidad si se acoge tutela por hechos acaecidos en vigencia de relación laboral, pero se accionó por hechos ocurridos con ocasión del despido
 19. No es posible confundir el despido injustificado con el despido vulneratorio del derecho a la no discriminación
 20. Indemnizaciones que debe imponer la sentencia en caso de acogerse vulneración de derechos con ocasión del despido
- 20.1. Indemnizaciones son fijadas por la ley
 - 20.2. Forma de cálculo de recargo por acogimiento de acción de tutela por vulneración de garantías
 - 20.3. Fundamentos de la indemnización del daño moral complementaria a las legales por vulneración de derechos con ocasión del despido
 - 20.4. Procedencia de indemnizaciones por daño moral y lucro cesante además de la especial del art. 489 del Código del Trabajo a funcionario a contrata vulnerado en sus derechos
 - 20.5. Subcontratista al pago de indemnización derivada de acción de tutela laboral
 - 20.6. Incompatibilidad de indemnizaciones acciones de tutela y nulidad de despido con aquella derivada de fuero sindical
 - 20.7. Indemnizaciones que puede solicitar empleado a contrata que acciona por tutela laboral
 - 20.8. Para cálculo de indemnización por vulneración de derechos sólo se considera la última remuneración
 - 20.9. Indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo no son aplicables a funcionarios públicos
 - 20.10. El hecho de acoger acción de vulneración de derechos no confunde indemnización sancionatoria con indemnización por daño moral
 - 20.11. Indemnización del daño moral por vulneración de garantías con ocasión del despido
 - 20.12. Indemnizaciones que debe ordenar juez al acoger tutela de vulneración de garantías con ocasión de despido de docente

QUINTA PARTE

TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS EN RELACIÓN LABORAL

1. Exigir que trabajador que goza de licencia médica preste servicios constituye vulneración de garantías fundamentales
 2. Sólo hecho de tratar de “revoltosas” a trabajadoras no constituye vulneración de garantías
 3. Vulneración de garantías en ámbito educacional
- 3.1. Modificación de tareas de trabajadora mientras se investiga denuncia de acoso a alumna no es vulneratorio de sus garantías
 - 3.2. No hay vulneración de derechos de docente trasladada de establecimiento por motivos de cumplimiento de normativa educacional
 - 3.3. Hay vulneración de garantías al no renovar contrata de docente por denuncias contra empleador
 - 3.4. Conflicto entre profesor y sus alumnos no configura situación de tutela de vulneración de garantías
 - 3.5. Actuaciones realizadas en sumario administrativo a docente no constituyen vulneración de garantías al trabajador
 4. Declaración de enfermedad como profesional no constituye vulneración a derecho fundamental de trabajadora per se
 5. Vulneración de derechos de médico al impedir atención a pacientes en box por no proporcionar uno sin causa justificada
 6. Tratos vejatorios y faltos al respeto como antecedentes de vulneración de garantías en relación laboral
 7. No hay vulneración de derechos al cambiar de funciones a trabajadora por errores cometidos en sus funciones anteriores
 8. Empleadora vulnera derechos de trabajadora embarazada al utilizar a los tratos y hostigamiento hacia ella
 9. Acreditación de presupuestos de tutela por no solución de denuncia de acoso y hacer cumplir funciones en ejercicio de licencia médica
 10. Hay vulneración de garantías al coaccionar a trabajadora embarazada a renunciar por supuestas irregularidades en sus labores
 11. Hay vulneración de garantías al amonestar a trabajador por inasistencias inexistentes
 12. Acción de tutela laboral no protege vulneración de derechos acaecida con posterioridad a término de relación laboral
 13. Hay vulneración de garantías al grabar a trabajadora e increparla para que responda cosas acerca de su vida personal
 14. Denuncia de tutela de derechos fundamentales requiere enunciación de motivación de acto discriminatorio
 15. Vulneraciones a garantías que se encuentran justificadas en actuar de trabajador no permiten acoger acción de tutela
 16. No hay vulneración de garantías al despedir a sujeto sometido a investigación por acoso sexual a empresa externa y declarado culpable de dicha conducta
 17. Hay vulneración de derechos si empleador es conecedor de situación de hostigamiento y no toma medidas para proteger a trabajadora víctima
 18. Hay vulneración de derechos si se le rebaja remuneración aisladamente a trabajador y a los demás se les aplica el aumento considerado en normativa respectiva
 19. No hay vulneración de derechos si dependiente alcohólico no asume tratamiento que se le ofrece
 20. No hay vulneración de garantías fundamentales al cambiar de funciones a trabajador si ello está debidamente fundado
 21. Solicitud de desafuero para término de contrato a plazo fijo no constituye vulneración de derechos
 22. Mantener cámaras de vigilancia y tratar de ladronas a trabajadoras es acto vulneratorio de garantías fundamentales
 23. Instalación de cámaras en lugar de trabajo que no afectan la honra, intimidad o garantía de indemnidad del actor
 24. No se vulneran garantías constitucionales al instar a empleador a otorgar labores similares a anteriores a dirigentes sindicales
 25. Garantía constitucional de libertad de trabajo no dice relación con incumplimiento de obligaciones contractuales
 26. No hay vulneración de derechos de dependiente al procederse a la revisión de computador de trabajo
 27. Estrés laboral y denuncia por falso robo contra trabajador son vulneración de derechos
 28. No procede tutela laboral por cambio de establecimiento de funciones de trabajador
 29. Tutela laboral se extiende a discriminaciones prohibidas por el artículo 19 No 16 de la Constitución y Convenio No 111 OIT. Beneficios diferenciados a trabajadores en actividades similares

30. Trato discriminatorio por suscripción de contratos a plazo fijo frente a otro grupo de trabajadora contratados a plazo fijo
31. Si diferencias en remuneración entre hombre y mujer que realizan labores similares son por antigüedad o cualificaciones especiales no hay discriminación
32. No hay vulneración al debido proceso al citar a declarar a trabajadora con licencia médica en el marco de un sumario administrativo
33. Hay vulneración a la honra al revisar vehículo de trabajador para revisar si sustrajo información o bienes de la oficina

SEXTA PARTE

PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

1. Legitimado activo y pasivo
2. Inspección del trabajo no es el único legitimado activo en la acción de tutela laboral
3. Acción de tutela laboral debe ser interpuesta contra quien se reclama ha cometido la infracción y no contra terceros que no son parte de la causa
4. Municipalidad carece de legitimación pasiva en acción de tutela contra Corporación Municipal para el Desarrollo Social
5. Competencia
6. Juzgados laborales son competentes para conocer de tutela laboral interpuesta por funcionario público
7. Tribunales laborales no tienen competencia para conocer acción de tutela laboral interpuesta por funcionario público en régimen de contrata
8. Tribunales laborales tienen competencia para conocer de acción de tutela de garantías derivada de incumplimiento de mediación
9. Funcionarios diplomáticos pueden presentar acción por tutela laboral en tribunales siendo estos competentes para su conocimiento
10. Tribunales laborales son competentes para conocer acción de tutela intentada por funcionaria del Ministerio Público
11. Tribunales laborales son competentes para conocer de acción de tutela laboral interpuesta por funcionarios de Fuerzas Armadas
12. Juzgados laborales son competentes para conocer tutela laboral interpuesta por ex funcionario de policía de investigaciones
13. Tribunales laborales tienen competencia para conocer de acciones de tutela laboral interpuestas por funcionarios públicos contratados a honorarios
14. Indicios: prueba aliviada
15. Sentido y alcance del artículo 493 del Código del Trabajo
16. Regla de artículo 493 involucra normas de valoración redistribución de la carga de la prueba
17. Regla de alteración probatoria exige, a lo menos, dos indicios suficientes
18. No hay razón legal que permita dejar de aplicar la norma del artículo 493 cuando se trata del procedimiento de tutela por causa de despido por infracción a garantía de indemnidad
19. Hay indicios de vulneración de garantías en despido a trabajador luego de reclamo de este ante Inspección del Trabajo
20. Actos puntuales reclamados por trabajadores y que fueron parte de sumario que terminó en sobreseimiento no constituyen indicios de vulneración de garantías
21. En denuncia de tutela laboral no es requisito de admisibilidad acompañar todos los medios probatorios
22. Corresponde a denunciante acreditar existencia de conductas que vulneran sus garantías
23. Trabajador o víctima de la lesión debe necesariamente acreditar la concurrencia de al menos indicios suficientes, para que sea posible beneficiarse de lo establecido en el artículo 493
24. Corresponde a empleador acreditar que hechos alegados no son constitutivos de vulneración de garantías
25. Trabajador debe acreditar que hechos alegados como vulneración de derechos están ligados a su despido
26. Carga de la prueba en tutela laboral en principio es de trabajador
27. Valoración de la prueba
28. Informe psicológico no es suficiente para acreditar vulneración a derecho a integridad psíquica
29. Testigos de oídas de la propia trabajadora no son suficientes para acreditar vulneración de derechos con ocasión de despido
30. En denuncia de tutela laboral no es requisito de admisibilidad acompañar todos los medios probatorios
31. Dos testigos no acreditan padecimientos psíquicos derivados de despido de trabajadora
32. Vulneración a principio de no contradicción y acreditación de presupuestos de tutela laboral
33. Vulneración a sana crítica al acoger demanda de tutela laboral estando acreditada justificación de despido
34. Debe acreditarse suficientemente que hechos indicados como de acoso laboral constituyen hostigamiento al trabajador
35. Debido proceso en procedimiento de tutela
36. Hay inobservancia al debido proceso al no dictar sentencia en acción de tutela de garantías por haber sido revocada resolución administrativa que ponía término a relación laboral
37. No se vulnera debido proceso al efectuar audiencia preparatoria

de causa de tutela laboral por videoconferencia

3. Infracción al debido proceso al analizar conjuntamente demandas de tutela y de despido injustificado interpuestas correctamente
4. Sustitución de procedimientos por juez laboral al declarar caducidad de acción de tutela vulnera el debido proceso
5. Es contrario al debido proceso dictar sentencia en audiencia preparatoria por no haberse contestado la demanda
6. Declarar caducidad de acción de tutela laboral basado en hechos no contenidos en el proceso es dictación de resolución con falta o abuso grave

SÉPTIMA PARTE

SANCIONES POR VULNERACIÓN DE DERECHOS

1. Indemnización del daño moral por vulneración de garantías fundamentales
2. Determinación de indemnización de daño moral por tutela de garantías es facultad discrecional del tribunal
3. Juez puede condenar a indemnización por daño moral sólo si acoge acción de tutela laboral
4. Obligación de remitir la copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo se entiende como parte integrante del fallo

OCTAVA PARTE

TUTELA FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1. Procede tutela de garantía laboral por funcionarios públicos a contrata
 2. No se acredita vulneración de derechos de empleada a contrata que no es restituida a labores anteriores vencido plazo de duración en cargo de jefa de servicio
 3. No renovación de contrata sin fundamentación exigida por la ley constituye vulneración de derechos
 4. Término de vínculo por razones políticas
- 4.1. Hay vulneración de derechos fundamentales por despido de trabajador en función de sus tendencias políticas
 - 4.2. Diferencias de ideología política entre administración municipal y funcionario no son indicios de vulneración de derechos
 - 4.3. Hay vulneración de garantías al modificar calificación de sobresaliente a deficiente para desvincular a funcionaria por motivos políticos
 - 4.4. No necesariamente es discriminatorio despido por motivo políticos de persona de direcciones superiores de servicio público
 - 4.5. Es tutela laboral por vulneración con ocasión del despido a no renovación de empleo a contrata por discriminación política
5. No hay vulneración de garantías al terminar anticipadamente contrata por desempeño deficiente
 6. Hay vulneración de garantías al poner término anticipado a contrata de funcionario que se encuentra con licencia médica
 7. Atrasos permanentes por parte de empleada pública justifican la no renovación de su contrata y no hay vulneración de derechos
 8. Hay vulneración de derechos si resolución que pone término anticipado a contrata está fundamentada con hechos falsos
 9. No hay vulneración de garantías de funcionario de alta dirección pública al que se le solicita renuncia voluntaria
 10. Existe vulneración de derechos al tratar a funcionario como responsable de hechos imputados en sumario administrativo sin que éste haya finalizado aún
 11. No hay discriminación en despido efectuado luego de investigación sumaria a funcionaria de Ministerio Público
 12. No hay discriminación en despido de cargo de exclusiva confianza de trabajador a contrata
 13. No procede tutela laboral por motivos diferentes de los contenidos en resolución que pone término a contrata
 14. No hay vulneración de derechos si decisión de no renovar contrata fue tomada con anterioridad a interposición de denuncia de tutela laboral
 15. Director de hospital autogestionado no tiene legitimidad pasiva en acción de tutela por vulneración de garantías
 16. No hay vulneración de garantías por despido de trabajadora a contrata con posterioridad a sumario que la sancionó por falta de probidad administrativa
 17. No hay vulneración de derechos en decreto alcaldicio que ordena derivar a personal administrativo a otro centro
 18. Dichos de alcalde de recontractar a docente cuyo período finaliza no son vulneratorios de derechos
 19. ¿Proceden indemnizaciones del artículo 489 inciso tercero en favor de funcionario público por vulneración de derechos con ocasión del despido?
 20. Aplicación de normas sobre tutela laboral a funcionarios de fuerzas armadas y de orden
- 20.1. Normas de tutela laboral de Código del Trabajo no son aplicables a funcionarios de Fuerzas Armadas
 - 20.2. ¿Acción de tutela laboral puede ser entablada por funcionarios de Carabineros en contra de dicha institución?
 - 20.3. No hay vulneración de derechos al no trasladar a funcionaria policial si ya había sido dada de alta médica
21. Tutela laboral debe deducirse después de procedimiento administrativo correspondiente a personal de ejército dado de baja por calificaciones
 22. Dar de baja a funcionario de fuerzas armadas que está en lista 1 de calificación es acto discriminatorio

NOVENA PARTE

CADUCIDAD DE ACCIÓN DE TUTELA DE GARANTÍA

1. Plazo de caducidad de acción de tutela laboral se cuenta desde hechos que se imputan como vulneratorios
2. Interposición de demanda constituye requerimiento judicial que interrumpe plazo de caducidad de tutela laboral
3. Plazo de interposición de tutela laboral habiendo orden de no innovar en recurso de protección por término de contrata
4. Cómputo de plazo de caducidad de acción de tutela laboral con ocasión de despido indirecto
5. Suspensión del plazo para interponer acción de tutela
6. Reclamo administrativo suspende plazo de caducidad de acción de tutela de funcionario público
7. Caduca acción de tutela si hechos alegados como vulneratorios ocurrieron con anterioridad a 60 días de presentada aquella
8. Acción de tutela puede deducirse desde vulneración de derechos sin necesidad de esperar fiscalización de Inspección del Trabajo