

PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

- Código del Trabajo, Párrafo 6°, art. 485 y siguientes.

Tarik Lama Gálvez

Abogado

Mg. en Derecho del Trabajo



Centro Jurídico Laboral

centrolaboral.cl

¿Procede para Funcionarios Municipales?

Art 1 del Código del Trabajo

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.



Centro Jurídico Laboral
centrolaboral.cl

- **Características Generales:**
 - a. Reconocimiento de Derechos Fundamentales en la Relación Laboral.
 - b. Justicia Constitucional de instancia.
 - c. Procedimiento rápido, especial y concentrado.
 - d. Su tramitación goza de preferencia.



- Ámbito de Aplicación (art.485):

1. Cuestiones suscitadas en la relación laboral que **afecten derechos fundamentales** de los trabajadores.

¿Qué derechos? → Aquellos que están en la CPR.

¿Todos? → No.

Derecho a la vida e integridad física, honra y vida privada, inviolabilidad de comunicación privada, libertad de conciencia y de manifestación, libertad de opinión y de información, libertad de trabajo (libre elección).



- **2. Actos Discriminatorios** del art. 2 del CT, con la excepción del inciso sexto (discriminación en la oferta de trabajo)
- **3. Represarias** 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 **(Indemnidad)**.
- 4. Infracciones por **prácticas desleales o antisindicales**. (Art. 292 CT)



Tribunal Competente:

- a. Juez de letras del Trabajo,
- b. Juez de Letras con competencia en lo civil
- c. Juez de jurisdicción común.

Del domicilio del demandado o del lugar donde el trabajador preste o haya prestado sus servicios, a elección del demandante. El domicilio del demandante cuando se trasladó de domicilio.



- **Sujeto Activo:** Según sea el caso → Trabajador Afectado, Sindicato, Inspección del Trabajo, Empleador.
- **Sujeto Pasivo:** El Empleador.

- **Plazo:** RG: 60 días hábiles. Excp: 90 en el caso del art. 168 (reclamo ante la Inspección)

¿Desde cuando te cuenta el plazo en una vulneración permanente?

Doctrina Conservadora: Desde la primera vulneración.

Doctrina Progresista: Desde la última, pues el artículo 486 CT reza: “Deberá interponerse dentro de 60 días desde que se produzca la vulneración de derechos”.

8



- **Prueba Indiciaria:** Alteración del *Onus Probandi*

Cuando de los antecedentes presentados haya **indicios suficientes** de vulneración, se alterará la carga de la prueba y corresponderá al denunciado (empleador) explicar los fundamentos y proporcionalidad de sus medidas.



Sentencia

- Declaración de la existencia o no de Lesión de DD.FF.
- Indicación Concreta de las Medidas de reparación
- Indemnizaciones
- Multas

11



Centro Jurídico Laboral

centrolaboral.cl

Indemnizaciones o Reintegro

- **Reintegro**: Discriminación
- **Indemnización**:
Mes de Aviso
Años de servicio
Aumento del 30% al 80%
6 a 11 remuneraciones
Daño Moral



Centro Jurídico Laboral

centrolaboral.cl

Sentencia STC 3006

artículo 72, literal h) del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 19.070, que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las Leyes que la Complementan y Modifican, para que surta efectos en los autos sobre recurso de nulidad laboral de que conoce

Sentencia STC 3.006

DECIMOCTAVO.- Que, como ya se asentara en la presente sentencia, siguiendo lo sentenciado previamente por éste Tribunal respecto de una norma análoga a la ahora impugnada, contenida en la Ley N° 18.884, cabe señalar que no basta para fundamentar la declaración de salud incompatible con el cargo el solo hecho de haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, y que, de existir efectivamente un estado de salud en el funcionario afectado que le impida desempeñar el cargo, ella es constitutiva de falta de idoneidad personal -que no es ciertamente culposa- para continuar en su trabajo, circunstancia que, al igual que ocurre con la capacidad, la Carta Fundamental contempla específicamente como factor de diferenciación en materias laborales, al aludir de modo expreso a la "idoneidad personal" (artículo 19, N° 16°, inciso tercero);

¿Preguntas?

Tarik Lama Gálvez

Email: tarikhr@ug.uchile.cl

Teléfono:

+569 571 936 02



Centro Jurídico Laboral

centrolaboral.cl