

Tutela de derechos fundamentales

Art. 485 a 495 CT

Procedimiento especial

El procedimiento de tutela laboral protege los derechos fundamentales del trabajador cuando son vulnerados por el empleador en la relación laboral. Es un procedimiento **especial, rápido y con indemnizaciones significativas**: hasta 11 meses de remuneración adicionales si hay despido. Se tramita ante el Juzgado de Letras del Trabajo.

01 Derechos fundamentales protegidos

Art. 485 CT — derechos que pueden ser vulnerados en el contexto laboral

DERECHO FUNDAMENTAL	EJEMPLOS DE VULNERACIÓN
Vida e integridad física y psíquica	Acoso laboral, maltrato físico, hostigamiento psicológico sistemático, condiciones que ponen en peligro la salud.
Igualdad y no discriminación	Discriminación por género, edad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen étnico o afiliación sindical.
Honra personal	Difamación, críticas públicas vejatorias, exposición ante colegas o clientes que dañan la dignidad.
Inviolabilidad de comunicaciones	Revisión ilegal del correo personal, intervención de mensajes privados, vigilancia desproporcionada.
Libertad de conciencia y religión	Represalias por creencias, prohibición de prácticas religiosas en descanso, discriminación por convicciones.
Libertad sindical	Represalias por afiliación, obstaculización de actividades sindicales, presión para abandonar el sindicato.
Garantía de indemnidad	Represalias por ejercer acciones legales, presentar denuncias o declarar como testigo (Art. 485 inc. 3).

02 Indicios suficientes: cómo se prueba

Art. 493 CT — *la carga de la prueba se invierte con los indicios*

- El trabajador **no necesita probar la vulneración de manera directa**: basta aportar indicios suficientes de que el derecho fue vulnerado. Art. 493 CT
- Aportados los indicios, la **carga de la prueba se traslada al empleador**, quien debe demostrar que su conducta obedeció a motivos objetivos y razonables. Art. 493 CT
- Indicios válidos**: correos, mensajes de texto o WhatsApp, testimonios, patrones de conducta, cronología de hechos, grabaciones lícitas y proporcionales. Art. 493 CT
- Un **patrón de comportamiento** discriminatorio o represivo puede ser indicio suficiente aunque cada acto aislado no sea determinante. Art. 493 CT

LA CLAVE DEL PROCEDIMIENTO

La **inversión de la carga de la prueba** es lo que hace eficaz a la tutela: el trabajador solo debe mostrar indicios; es el empleador quien debe acreditar que actuó por razones legítimas y ajenas a la vulneración.

03 El procedimiento de tutela, paso a paso

Art. 486 a 495 CT — tramitación ante el Juzgado de Letras del Trabajo

PASO	ACCIÓN	PLAZO
1 · Denuncia	Presentar ante el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar donde se prestan los servicios.	60 días hábiles
2 · Cautelares	El tribunal puede decretar medidas cautelares (suspensión de actos, reincorporación provisoria).	5 días
3 · Inspección	La IT puede comparecer, aportar informe o denunciar de oficio si conoce los hechos.	Art. 486
4 · Audiencias	Preparatoria y de juicio según el procedimiento de aplicación general. Es oral.	Art. 487
5 · Sentencia	Si se acoge, ordena cesar la conducta, adoptar medidas y pagar las indemnizaciones.	Art. 489–495

04 Plazos críticos y medidas cautelares

Art. 486 y 492 CT — el plazo se suspende con la denuncia administrativa

- El plazo para denunciar es de **60 días hábiles** desde la vulneración o el despido. Art. 486 CT
- Se **suspende** al interponer denuncia ante la Inspección del Trabajo, hasta su informe o hasta 90 días después. Art. 486 CT
- Las medidas cautelares se piden al presentar la denuncia; el tribunal puede decretarlas de inmediato ante urgencia. Art. 492 CT
- Pueden incluir: **suspensión de la conducta, reincorporación provisoria** y prohibición de actos que agraven la situación. Art. 492 CT

05 Indemnizaciones si hay despido vulneratorio

Art. 489 CT — hasta 11 meses adicionales de remuneración

- Si el despido fue motivado por vulneración, el trabajador puede optar entre la **reincorporación** o una **indemnización especial adicional**. Art. 489 CT
- La indemnización especial es de **6 a 11 meses** de la última remuneración, según la gravedad. Se suma a las indemnizaciones normales. Art. 489 CT
- Además, conserva todas las del despido ordinario: **aviso previo, años de servicio y recargos**. Art. 162–168
- Si se ordena la reincorporación y el empleador no la efectúa, debe pagar **5 remuneraciones adicionales**. Art. 489 inc. 5
- Si la vulneración **no está asociada a despido** (acoso o discriminación vigente la relación), el tribunal puede ordenar el cese y hasta **6 meses** de indemnización. Art. 492 CT

CLAVE: INDEMNIZACIÓN ESPECIAL ADICIONAL

“Cuando el despido se lleve a cabo con vulneración de derechos fundamentales, el trabajador podrá reclamar, además de la indemnización legal, una indemnización adicional de entre 6 y 11 meses de remuneración.”

Art. 489 CT. Es independiente y se acumula a las indemnizaciones normales del despido.

06 Antes de denunciar: prepara tu caso

Cómo reunir indicios sólidos y no perder el plazo

- Reúne los indicios** por escrito: correos, mensajes, capturas, nombres de testigos y una cronología clara de los hechos. Art. 493 CT
- Identifica el derecho fundamental** afectado y vincúlalo con hechos concretos, no con apreciaciones generales. Art. 485 CT
- Controla el plazo de 60 días hábiles.** Si necesitas tiempo, una denuncia en la Inspección del Trabajo lo suspende. Art. 486 CT
- Evalúa pedir medidas cautelares** si el hostigamiento continúa o hay riesgo de agravamiento. Art. 492 CT
- Asesórate antes de actuar:** la tutela tiene reglas técnicas y plazos fatales; un abogado mejora mucho tus probabilidades. Recomendación

¿SIENTES QUE VULNERARON TUS DERECHOS EN EL TRABAJO?

La tutela tiene plazos fatales y exige preparar bien los indicios. Cuéntanos tu caso y te orientamos sobre cómo y cuándo actuar, sin compromiso.

WhatsApp +56 9 2807 5332 · @lamesalegalcl · lamesalegal.cl