

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	23
-------------------	----

Capítulo I

LA SIGNIFICACIÓN DEL CONCEPTO “INDICIOS SUFICIENTES” EN LA PRUEBA INDICIARIA DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL CHILENO

I. LA CONSAGRACIÓN DE LA PRUEBA INDICIARIA EN EL ARTÍCULO 493 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	35
1. Historia de la Ley N° 20.087 que “Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo”	35
2. Razones de la incorporación del artículo 493	42
2.1 El carácter oculto de las conductas vulneratorias	43
2.2 La facilidad probatoria del empleador unida a la asimetría de la relación laboral.....	46
3. Definición etimológica de “indicio”	49
4. La presunción judicial.....	53
4.1 Precisiones sobre su delimitación jurídica	53
4.2 Concepto de presunción judicial	58
4.3 El indicio en la presunción judicial	59
4.4 El hecho presumible en la presunción judicial.....	62
4.5 El ñexo en la presunción judicial.....	65
5. La presunción judicial y la prueba indiciaria.....	68
5.1 Presunción judicial y prueba indiciaria: dos vocablos y una misma estructura.....	69
5.2 Opiniones diversas y contraargumentación	75
II. LA PRUEBA INDICIARIA EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL CHILENO	77
1. Actividades comprendidas en el artículo 493 del Código del Trabajo.....	78
2. Momentos procesales implícitos en el precepto legal.....	82
3. Criterio sobre el funcionamiento de la prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral.....	85
3.1 Primer momento procesal: dos actividades probatorias.....	85
3.2 Segundo momento procesal: actividad de valoración judicial	88
4. Semejanza de la norma chilena con la legislación laboral española.....	92
5. Sobre el mantenimiento o alteración de la carga de la prueba.....	97
5.1 Breve alusión a la carga de la prueba.....	97
5.1.1 La noción “carga de la prueba”	97
5.1.2 La carga subjetiva y objetiva de la prueba.....	101
5.2 La aliviación de la carga probatoria en el procedimiento de tutela laboral	105
5.2.1 El mantenimiento de la carga formal de la prueba	109
A. El artículo 493 del Código del Trabajo: norma que mantiene la carga formal.....	109

B. Necesidad de conectar los hechos que se invocan como indicios con el momento en el que se estima vulnerado el derecho fundamental.....	115
5.2.2 La eventual inversión de la carga material de la prueba	120
5.2.3 Implicancias para el empleador de la inversión potencial	124
III. LOS INDICIOS SUFICIENTES EN LA TUTELA LABORAL.....	127
1. Los indicios suficientes y la sospecha razonable de la conducta vulneratoria de derechos fundamentales: conducta vulneratoria “presumible”	128
2. La sospecha razonable y el concepto de alta probabilidad o verosimilitud: posibilidad de la ocurrencia de la conducta vulneratoria superior a otras posibilidades de ocurrencia de hechos	133
3. Las máximas de la experiencia en la prueba indiciaria	136
3.1 Construcción y relevancia de las máximas de la experiencia.....	136
3.2 Las máximas de la experiencia en la prueba indiciaria laboral en Chile.....	141
3.3 El problema de la falta de explicitación de las máximas de la experiencial en la sentencia	144
4. La prueba indiciaria en la tutela laboral versus el otorgamiento de medidas precautorias.....	148
4.1 Improcedencia de utilizar el término presumir en materia de medidas precautorias	152
4.2 Procedencia de utilizar el término probabilidad o verosimilitud en las medidas precautorias.....	154
5. Breve comparación entre la prueba indiciaria en materia de tutela laboral y la prueba indiciaria en otras áreas del Derecho	155
5.1 La prueba indiciaria en la tutela laboral versus en el Código de Procedimiento Civil	156
5.2 La prueba indiciaria en la tutela laboral versus en el Código Procesal Penal.....	159
5.3 La prueba indiciaria en la tutela laboral versus en materia de libre competencia	164
6. La prueba indiciaria a la luz del derecho a la tutela judicial efectiva	167

Capítulo II

LA SUFICIENCIA INDICIARIA EN LAS LESIONES DE DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS

I. DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA	171
1. Contenido esencial del derecho fundamental	171
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración	176
2.1 Accidente o enfermedad de carácter laboral	177
2.1.1 Ocurrencia del siniestro o manifestación de la enfermedad ..	180
2.1.2 Accidente o enfermedad unido a conductas del empleador infractoras del deber general de protección y seguridad	185
A. Ausencia de información previa de los riesgos	190
B. Falta de adopción y mantenimiento de medidas de higiene y de seguridad.....	194

2.1.3 Dolo del empleador: ¿debe exigírsele su prueba al trabajador?.....	200
2.1.4 La acción acogida de responsabilidad civil por daños y perjuicios.....	203
2.2 Agresiones físicas o verbales	205
2.3 Despido fundado en un proceso o condena penal por hechos ajenos a la relación laboral.....	208
2.4 No respeto a las estipulaciones del contrato de trabajo referidas a la labor del trabajador.....	210
2.5 Conductas de acoso sexual, de acoso laboral y de discriminación arbitraria	212
3. Breves conclusiones.....	214
4. Anexo: esquema de hechos analizados	216
II. DERECHO A LA HONRA.....	217
1. Contenido esencial del derecho fundamental	217
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración	222
2.1 Agresión o maltrato verbal de parte del empleador al trabajador durante el transcurso de la relación laboral.....	222
2.2 Publicidad del despido por una o más causales de caducidad.....	230
2.3 Imputación de una conducta indebida falsa en el despido.....	236
2.4 Ausencia de motivación fáctica del despido por una o más causales de caducidad.....	244
2.5 Despido en términos soeces	246
2.6 Despido por la causal “necesidades de la empresa”	249
2.7 Modificación unilateral de ciertas condiciones de trabajo.....	253
2.8 Medidas tendientes a poner término a la relación laboral.....	257
3. Breves conclusiones.....	259
4. Anexo: esquema de hechos analizados	263
III. DERECHO A LA VIDA PRIVADA.....	264
1. Contenido esencial del derecho fundamental	264
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración	270
2.1 Videovigilancia laboral.....	270
2.1.1 Instalación o utilización de videocámaras en lugares del recinto laboral en los que no se realiza actividad laborativa alguna....	273
2.1.2 Instalación o utilización de videocámaras en lugares permitidos dentro del recinto laboral con la finalidad de controlar directamente al trabajador	275
A. Constatación del incumplimiento de una obligación laboral durante la revisión de videocámaras.....	278
B. Vigilancia directa de los trabajadores con fines de protección y seguridad	280
C. Exigibilidad de la prueba de la finalidad de control	282
2.1.3 Ausencia de información previa a la instalación	283
2.1.4 Enfoque directo de la videocámara a la persona del trabajador	287
2.2 Registro de objetos personales	292
2.2.1 Registro de objetos personales sin la autorización del trabajador	294

2.2.2	Registro de objetos personales realizado públicamente.....	300
2.2.3	Registro de objetos personales efectuado únicamente al trabajador.....	302
2.3	Registro corporal superficial o "cacheo".....	305
2.4	Despido público del trabajador.....	309
2.5	Procedimiento de investigación de acoso sexual sin la debida reserva.....	312
3.	Breves conclusiones.....	315
4.	Anexo: esquema de hechos analizados.....	318
IV.	DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	319
1.	Contenido esencial del derecho fundamental.....	319
2.	Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración.....	330
2.1	Publicación o divulgación del empleador de datos personales del trabajador.....	331
2.2	Exámenes ocupacionales médicos o indagatorios del estado de salud del trabajador.....	335
2.2.1	Exámenes ocupacionales indagatorios del estado de salud del trabajador sin su consentimiento.....	336
2.2.2	Revelación no consentida de los resultados de los exámenes ocupacionales indagatorios del estado de salud del trabajador.....	341
3.	Breves conclusiones.....	348
4.	Anexo: esquema de hechos analizados.....	350
V.	DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS.....	351
1.	Contenido esencial del derecho fundamental.....	351
2.	Hechos comúnmente alegados como indicios de vulneración.....	356
2.1	Revisión del empleador de una comunicación electrónica privada del trabajador.....	357
2.1.1	Sobre la acreditación del carácter privado de la comunicación electrónica.....	358
2.1.2	Sobre la acreditación del hecho de la revisión.....	364
2.1.3	Sobre la acreditación de la ausencia del consentimiento del trabajador.....	367
2.1.4	Posibilidad de que una revisión no consentida sea legítima ...	368
2.1.5	Síntesis sobre la revisión del empleador de una comunicación electrónica privada del trabajador.....	373
2.2	Conductas del empleador tendientes a prohibir el acceso a uno o más canales de comunicación electrónica privada proporcionados por la empresa.....	375
2.3	Revisión del empleador de redes sociales del trabajador.....	380
2.3.1	Revisión de las publicaciones del trabajador en su perfil público de red social.....	382
2.3.2	Revisión de las publicaciones del trabajador en su perfil privado de red social o aplicación de medidas, tras su conocimiento indirecto.....	383
A.	Distinción entre la revisión de la red social privada y su conocimiento indirecto.....	385

B. Revisión de las publicaciones del trabajador en su perfil privado de red social o aplicación de medidas, tras el conocimiento indirecto de las mismas.....	386
3. Breves conclusiones.....	389
4. Anexo: esquema de hechos analizados.....	392
VI. LIBERTAD DE CONCIENCIA, MANIFESTACIÓN DE LAS CREENCIAS Y EJERCICIO LIBRE DE TODOS LOS CULTOS.....	392
1. Contenido de los derechos fundamentales.....	392
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración.....	402
2.1 Militancia política del trabajador o del funcionario público, unida a su posterior despido o no renovación de contrata.....	402
2.2 Desvinculación motivada en diferencias de conciencia con el empleador.....	408
2.3 Actos constitutivos de discriminación arbitraria, motivados en la religión del trabajador.....	415
2.4 Despido por ausentamiento para asistir a actividades religiosas, no autorizado.....	418
3. Breves conclusiones.....	420
4. Anexo: esquema de hechos analizados.....	423
VII. LIBERTAD DE EXPRESIÓN.....	423
1. Contenido del derecho fundamental.....	423
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración.....	428
2.1 Despido del trabajador que emite una opinión diferente a la del empleador.....	428
2.1.1 Reproche del empleador a la opinión del trabajador y despido contiguo.....	434
2.1.2 Proximidad temporal entre la manifestación de opinión del trabajador y su despido.....	438
2.1.3 Calificación profesional satisfactoria del trabajador, contigua en el tiempo a su manifestación de opinión y a su posterior despido.....	440
2.2 La militancia política del trabajador o funcionario público, diferente a la del empleador o jefe del servicio público.....	444
2.2.1 El despido del trabajador o funcionario público que milita en un partido político diferente al del empleador o jefe del servicio.....	446
2.2.2 Término anticipado del empleo a contrata del funcionario público que milita en un partido político diferente al del jefe del servicio.....	447
2.2.3 Inexistencia de sumarios administrativos incoados en contra del funcionario público que milita en un partido político diferente al del jefe del servicio.....	450
2.3 Represalias discriminatorias por opinión política.....	451
3. Breves conclusiones.....	457
4. Anexo: esquema de hechos analizados.....	460
VIII. DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO, A SU LIBRE ELECCIÓN Y A LA NO DISCRIMINACIÓN EN DICHO ÁMBITO.....	460
1. Contenido esencial del derecho fundamental.....	460

2. Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración	468
2.1 Despido del trabajador sin una motivación fundada.....	468
2.2 Despido por una causal de caducidad, motivado en una conducta falsa o no acreditada	472
2.3 Despido de colegas, promesa de no despido y posterior desvincula- ción.....	475
2.4 Edad, condición especial de salud o discapacidad del trabajador, unida a la posterior desvinculación	478
3. Breves conclusiones	488
4. Anexo: esquema de hechos analizados	490

Capítulo III

LA SUFICIENCIA INDICIARIA EN LOS ACTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y EN LA LESIÓN DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD LABORAL

I. EL ACOSO SEXUAL LABORAL	491
1. Concepto de acoso sexual laboral	491
2. Hechos comúnmente alegados como indicios de acoso sexual	503
2.1 Calidad de superior jerárquico del supuesto agresor	505
2.2 Conductas sexuales o de connotación sexual.....	507
2.3 Rechazo de la víctima a una iniciativa de carácter sexual	514
2.4 Conductas de acoso laboral	517
2.5 Desvinculación o autodespido de la persona trabajadora.....	521
2.6 Estructuración de cargos de la empresa en función del sexo	523
2.7 Enfermedad profesional de carácter psíquico	526
2.8 Confesión del agresor	530
3. Breves conclusiones	531
4. Anexo: esquema de hechos analizados	534
II. EL ACOSO LABORAL	535
1. Concepto de acoso laboral	535
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de acoso laboral	547
2.1 Maltrato verbal	547
2.2 Conductas asociadas al ejercicio del <i>ius variandi</i>	550
2.3 Ignoración o aislamiento del trabajador	554
2.4 Sobrecarga de trabajo o ausencia de descansos	560
2.5 Presión constante por alcanzar metas en la empresa	565
2.6 Fiscalización o control del empleador sobre la persona del trabaja- dor	567
2.7 Reducción de funciones o relegación jerárquica del trabajador y pro- porcional crecimiento de funciones de un subordinado o colega	570
2.8 Conocimiento del empleador del acoso laboral ejercido por algún subordinado y pasividad para ponerle fin	574
2.9 Informe de la Inspección del Trabajo que constata la existencia de acoso laboral	577
3. Breves conclusiones	578
4. Anexo: esquema de hechos analizados	581

III. LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.....	582
1. Concepto de discriminación arbitraria	582
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de discriminación arbitra- ria.....	593
2.1 Concurrencia de categorías sospechosas enunciadas en el artículo 2 del Código del Trabajo	594
2.2 Conductas asociadas al ejercicio del <i>ius variandi</i>	597
2.3 Despido o desvinculación del trabajador.....	602
2.3.1 Ocurrencia del despido	602
2.3.2 Despido del trabajador, unido a una categoría sospechosa.....	604
A. Despido del trabajador que ostenta una opinión política diferente.....	605
B. Despido de la trabajadora madre en estado de lactancia o amamantamiento	607
C. Despido del trabajador sindicalizado.....	610
D. Despido del trabajador de edad avanzada.....	612
E. Despido tras retorno por licencia médica	614
2.3.3 Síntesis del despido unido a las categorías sospechosas	615
2.4 Conductas constitutivas de acoso laboral	617
3. Breves conclusiones	619
4. Anexo: esquema de hechos analizados.....	621
IV. DERECHO DE INDEMNIDAD LABORAL.....	622
1. Contenido esencial del derecho.....	622
2. Hechos comúnmente invocados como indicios de vulneración	630
2.1 Proximidad temporal entre la denuncia o la fiscalización administrativa y el posterior despido del trabajador	630
2.1.1 La proximidad temporal entre ambas circunstancias como indicio suficiente.....	630
2.1.2 El límite temporal entre la denuncia o fiscalización y el despi- do.....	632
2.1.3 Necesario conocimiento de la denuncia o fiscalización por parte del empleador.....	636
2.1.4 ¿Requisitos adicionales a la proximidad temporal?	638
2.1.5 Deber del trabajador de acreditar que su contrato no tiene plazo de término	639
2.1.6 Síntesis sobre la denuncia o la fiscalización administrativa y el despido.....	640
2.2 Proximidad temporal entre el juicio llevado a cabo en contra del empleador por el trabajador —o en el cuál éste participa como tes- tigo— y el posterior despido.....	641
2.3 Proximidad temporal entre la denuncia o fiscalización de la Ins- pección del Trabajo y el ejercicio del <i>ius variandi</i> en desmedro del trabajador.....	643
2.4 Despido del trabajador	646
2.5 Incitación del trabajador a denunciar al empleador y posterior des- pido	647
2.6 Proximidad temporal entre el uso del artículo 184 bis del Código del Trabajo y el despido	650
3. Breves conclusiones.....	653

4. Anexo: esquema de hechos analizados.....	655
CONCLUSIONES.....	657
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	667
JURISPRUDENCIA CITADA.....	707

www.librotecna.cl

www.librotecna.cl