

## **I. Garantía de Indemnidad**

### **1. Sentencia RIT-4-2008**

*Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-4 2008, de 20 de febrero de 2009.*

En este caso, una trabajadora fue contratada sin que el empleador escriturara su contrato en el plazo legal. Tras solicitar reiteradamente la formalización y acudir a la Dirección del Trabajo (DT), quien ordenó la escrituración, el empleador se negó y fue multado. Posteriormente, la trabajadora fue objeto de hostigamiento y maltratos verbales, culminando en su despido sin cumplir las formalidades legales.

El tribunal determinó que existieron **claros indicios de represalias**, ya que: en todas las fiscalizaciones y multas aparecía el nombre de la trabajadora, evidenciando que el empleador conocía su situación; el empleador no proporcionó justificación para el despido; y se aplicó la "sanción laboral más alta" (despido) solo porque la trabajadora solicitó el cumplimiento de un derecho básico (escrituración del contrato).

La sentencia declaró el despido como vulneratorio de derechos fundamentales por infringir la garantía de indemnidad, ordenando el pago de indemnizaciones legales.

Resultado:

### **2. Sentencia T-114-2020**

*Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-114-2020, 24 de Agosto de 2020.*

Respecto a la demanda contra una de las empresas el tribunal estableció con especial importancia que para configurar una vulneración a la garantía de indemnidad debe existir un **nexo causal** entre el ejercicio de la acción administrativa y la represalia del empleador. En este caso, no había razón lógica para concluir que el despido fuera una represalia, pues el término contractual se produjo por el simple vencimiento del plazo convenido con anterioridad a la denuncia. Además, el demandante no aportó prueba indiciaria suficiente para generar sospechas fundadas de que el empleador actuó con un móvil de represalia.

Por eso cabe destacar la importancia del nexo causal en la configuración de la garantía de indemnidad, demostrando que no basta con la mera coincidencia de una denuncia y un término contractual, sino que debe existir evidencia razonable de que el segundo fue consecuencia directa del primero.

Resultado:

## **II. Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada**

### **3. Sentencia T-3101-2023**

*1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-3101-2023, 30 de junio de 2025.*

El trabajador presentó una acción de tutela laboral señalando que, además de hostigamiento y maltrato, había sufrido la vulneración de su derecho a la **inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada** (art. 19 N°5 de la Constitución). Alegó que las medidas adoptadas por su empleador —restricciones para recibir visitas, limitación en el uso de accesos, exigencias de firmar documentos y controles excesivos en su desempeño— habrían afectado también su esfera privada.

El tribunal, al analizar este punto, explicó que la protección constitucional del artículo 19 N°5 tiene un **alcance específico**: resguarda la privacidad del lugar en que una persona habita y el contenido de sus comunicaciones, prohibiendo interceptaciones, registros o divulgaciones sin autorización judicial o consentimiento expreso. Con esa definición, la jueza concluyó que los hechos descritos por el demandante —si bien podían constituir actos de hostigamiento laboral— **no configuraban una intromisión directa en su hogar ni en sus comunicaciones privadas**. No hubo interceptación de llamadas, revisión de correos electrónicos, ni ingreso indebido a su domicilio, que son los supuestos típicos que esta garantía busca prevenir.

En consecuencia, el tribunal **rechazó la vulneración de esta garantía**, dejando claro que los antecedentes debían analizarse bajo otras garantías laborales (como la integridad psíquica), pero que **no correspondía extender artificialmente el ámbito de protección del artículo 19 N°5** a situaciones que se relacionaban con el clima laboral y no con la privacidad comunicacional o domiciliaria.

Resultado:

#### **4. Sentencia T-1-2008**

*Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, RIT T-1-2008, 15 de septiembre de 2008.*

El tribunal acogió la tutela por vulneración de derechos fundamentales al concluir que el despido de la trabajadora se basó en la revisión y uso, por parte del empleador, de conversaciones privadas mantenidas vía Messenger y respaldadas automáticamente en un computador de uso compartido, sin existir consentimiento ni una regulación interna que autorizara ese control. Aun cuando el empleador puede proteger información sensible de la empresa, la medida adoptada fue desproporcionada y careció de sustento normativo: las comunicaciones seguían siendo privadas (art. 19 N° 5 CPR), su contenido no revelaba “secretos” relevantes ni justificaba la injerencia, y se acudió a ellas para fundar la carta de despido. Al no superar el test de idoneidad, necesidad y proporcionalidad —y al no respetar el límite del art. 5° del Código del Trabajo respecto de la intimidad y honra del trabajador— el juzgado declaró que el término de contrato fue consecuencia directa de la lesión del derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, ordenando el pago de indemnizaciones y la incorporación en el reglamento interno de reglas claras sobre el uso y control de medios electrónicos.

### **III. Libertad de emitir opinión e informar sin censura previa**

#### **5. Sentencia N° T-17-2020 (Emitir opinión)**

*1° Juzgado de Letras de Quilpue, RIT T-17-2020, 10 de Mayo de 2021.*

Respecto a la denuncia de **tutela de derechos fundamentales** por afectación a la libertad de expresión, presentada por el actor con ocasión de su despido, el tribunal determinó que la acción debía ser rechazada. El demandante alegaba que su despido constituía un acto de **represalia y censura previa** por parte del empleador, ya que se produjo después de que él manifestara su disconformidad y solicitara que se le acreditara el pago de sus cotizaciones previsionales y de salud. El actor sostenía que esta conducta vulneraba su derecho a la **libertad de expresión**, consagrado en el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República.

El tribunal, al analizar la prueba, realiza unas consideraciones importantes respecto a la **falta de prueba indiciaria**, ya que se constató que la prueba rendida por el actor no fue útil para acreditar los hechos fundantes de su acción, ya que no se aportó material probatorio para generar siquiera de **forma indiciaria** la sospecha razonable de la vulneración; y a la **naturaleza de la expresión** ya que el tribunal determinó que los dichos del demandante **en ningún caso tienen la naturaleza de una opinión o información** en los términos protegidos por la garantía constitucional de la libertad de expresión, ya que la **libertad de opinión** protegida constitucionalmente implica expresar ideas y **juicios de valor**. Por lo mismo **no constituyó una vulneración a la libertad de expresión**. La acción de tutela por vulneración de este derecho fue rechazada.

#### **6. Sentencia N° RIT T-6-2013 (Informar)**

*Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-6-2013, de 16 de agosto de 2013.*

Un tripulante fue despedido y abandonado lejos de su residencia después de que su empleador descubriera que había grabado un video para denunciar la pesca abusiva e indiscriminada de merluza durante un período de veda. El trabajador pretendía informar a la opinión pública sobre estas prácticas ilícitas presentando el video al Consejo Zonal de Pesca, a lo que la empresa lo despidió por supuesta falta de probidad.

El tribunal determinó que los hechos no configuraban la causal de despido invocada, sino que la conducta del trabajador reflejaba el ejercicio legítimo del derecho constitucional a la libertad de expresión y el derecho a informar sin censura previa ya que el **trabajador denunció una situación injusta que necesitaba ser conocida y revertida**.

La empresa fue condenada a pagar el lucro cesante del trabajador y seis meses de indemnización especial según el artículo 489 del CT.

### **Actos Discriminatorios**

#### **7. Sentencia RIT T-2118-2023**

*2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-1536-2021, 29 de marzo de 2023.*

El tribunal acogió la tutela por **discriminación por edad** porque consideró que la carta de despido no contiene fundamento alguno que justifique las necesidades de la empresa, y los indicios relativos al despido de trabajadores sobre los 60 años durante el último tiempo, con baja calificación y altos sueldos, hace entender que ha sido la edad la motivante del término de los contratos de trabajo.

Que de los elementos probatorios examinados, no se logra desvirtuar los indicios razonables acreditados por el demandante respecto a que su despido fue por motivos etarios, ello no obstante aparece que aún se encuentran laborando en la empresa personal de ascendencia mapuche (segundo criterio sospechoso alegado en la demanda pero no acogido), en lo que respecta a la edad, aparece que en sección de panadería se mantiene personal que en promedio su edad bordea los 50 años, y si hay personas mayores a esa edad es poca y en otras secciones, en horario de fin de semana o jubilados; que, además, las personas que se mantienen en panadería desarrollan las mismas funciones que cumplía el actor, pero ahora en calidad de operador de tienda, cargo en el cual además pueden cumplir funciones en otras áreas y con una remuneración más baja, toda vez que el cargo de maestro panadero y maestro pastelero era más caro.

Resultado: indemnización del **art. 489 CT** (11 remuneraciones) y **recargo indemnización legal (30%)**.

#### **8. Sentencia RIT T-2118-2023**

*2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-2118-2023, 9 de julio de 2024.*

El tribunal acogió la tutela por **discriminación política** porque la nueva administración de FONASA ordenó **revisar solo 3 nombramientos** —entre ellos el del actor— y **todos** terminaron con su desvinculación, configurando una **selección dirigida** y “categoría sospechosa”. Este patrón se corroboró con testimonios sobre un **clima de exclusión** desde abril de 2022 (pérdida de subrogancia, marginación de funciones, cambios de oficina) y con la **confesional** del Jefe Jurídico, que reconoció la instrucción de revisar esos tres casos. FONASA **no justificó** la medida con criterios **objetivos, generales y proporcionales**, de modo que la **invalidación** operó como **pretexto**. Resultado: indemnización del **art. 489 CT** (11 remuneraciones) y **daño moral**