

La dignidad humana y la defensa de los derechos fundamentales del trabajador¹

Human Dignity and the Protection of Workers' Fundamental Rights

Dignité humaine et défense des droits fondamentaux du travailleur

Sergio GAMONAL C.

 <https://orcid.org/0000-0001-5703-1965>

Profesor Titular de Derecho del Trabajo, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile

Correo electrónico: sergio.gamonal@uai.cl

Alberto PINO EMHART

 <https://orcid.org/0000-0003-2066-6611>

Profesor Asociado de Derecho Civil, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile

Correo electrónico: alberto.pino@uai.cl

Recepción: 14 de octubre de 2022

Aceptación: 5 de septiembre de 2023

RESUMEN: En este artículo analizaremos sentencias laborales chilenas de tutela de derechos fundamentales, intentando desentrañar si la noción de *dignidad* ha jugado un rol relevante y de qué forma ha ocurrido esto. Para este objetivo, se han revisado todas las causas de tutela de derechos fundamentales del año 2018 en la ciudad de Santiago de

¹ El presente trabajo forma parte del proyecto Fondecyt Regular núm. 1200064 “La dignidad en el derecho privado chileno”, en el que los autores son investigadores. Los autores están en deuda con la colaboración de Catalina Garrido, ayudante de investigación que recopiló las sentencias analizadas.

Chile. Si bien puede sostenerse que la dignidad constituye un argumento de refuerzo en las sentencias, nuestra hipótesis es que, en ciertos casos, la noción de dignidad es clave para el relato central del tribunal.

Palabras clave: dignidad humana, derechos fundamentales, trabajo.

ABSTRACT: In this article we will analyze Chilean labor judgments of fundamental rights, trying to unravel whether the notion of dignity has played a relevant role and in what way this has occurred. For this purpose, all fundamental labor rights cases of 2018 in the city of Santiago de Chile have been reviewed. While it can be argued that dignity constitutes a reinforcing argument in the judgments, our hypothesis is that, in certain cases, the notion of dignity is key to the court's central narrative.

Keywords: human dignity, human rights, labour.

RÉSUMÉ: Dans cet article, nous analyserons les jugements du travail chilien pour la protection des droits fondamentaux, en essayant de démêler si la notion de dignité a joué un rôle pertinent. À cette fin, nous avons passé en revue tous les cas de protection des droits fondamentaux de 2018 dans la ville de Santiago du Chili. Si l'on peut affirmer que la dignité constitue un argument de renforcement dans les jugements, notre hypothèse est que, dans certains cas, la notion de dignité est la clé du récit central du tribunal.

Most-clés: dignité humaine, droits fondamentaux, travail.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Dignidad y derecho laboral.* III. *Los usos de la noción de dignidad humana en el procedimiento de tutela laboral.* IV. *La dignidad como argumento clave.* V. *Conclusiones.* VI. *Bibliografía.*

I. Introducción

La dignidad constituye un concepto esencial en el derecho del siglo XX. En el derecho laboral, desde la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII, en 1891, la dignidad se ha conformado como una noción relevante.² Por otro lado, la dignidad del trabajador ha sido siempre una de las principales preocupaciones de la OIT, reconociendo su trascendencia en la Declaración de Filadelfia de 1944.³

² Rosado Marzán, César, "Dignity Takings and Wage Theft", *Chicago-Kent Law Review*, 2017, p. 1208.

³ Supiot, Alain, *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*, Barcelona, Península, 2011, pp. 21-27.

Una parte importante de la doctrina laboral ha reconocido a la dignidad como uno de los principios propios del derecho del trabajo,⁴ y se ha enfatizado que la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales constituyen un criterio hermenéutico indispensable para identificar el ejercicio regular del poder de dirección y control del empresario.⁵

El derecho del trabajo se construye sobre la constatación de que, en la relación laboral, las asimetrías de poder desequilibran cualquier intento de coordinación entre partes iguales.⁶ Jurídicamente esta asimetría se expresa en la subordinación del trabajador al empleador, caracterizada como una sumisión de la voluntad del primero⁷ o la sujeción de la libertad del trabajador.⁸ No cabe duda de que las desigualdades de poder pueden conllevar atropellos graves a la dignidad del trabajador, por medio de tratos crueles, humillantes, vejatorios o degradantes, afectándose también sus derechos fundamentales.

¿Qué rol juega la dignidad respecto de la tutela de derechos fundamentales del empleado? En este artículo analizaremos sentencias laborales chilenas de tutela de derechos fundamentales, intentando desentrañar si la noción de dignidad ha jugado un rol relevante y de qué forma ha ocurrido esto. Para este objetivo, se han revisado todas las causas de tutela de derechos fundamentales del año 2018 en la ciudad de Santiago de Chile. En total, 4.019 causas de primera instancia, de las cuales se fallaron 694, y dentro de las cuales 242 hacían referencia a la dignidad del trabajador, seleccionándose, de estas últimas, las 53 que fueron acogidas.⁹

⁴ Ruprecht, Alfredo, *Los principios normativos laborales y su proyección en la legislación*, Buenos Aires, Zavalia, 1994, p. 155. El rol de la dignidad también ha adquirido relevancia dentro del derecho privado en general. Véase Gamonal C., Sergio y Pino Emhart, Alberto, “La dignidad humana en el derecho privado. Una lectura desde el concepto de dignidad como estatus”, *Revista de Derecho Privado*, núm. 43, 2022, pp. 45-72.

⁵ Pacheco Zerga, Luz, *La dignidad humana en el derecho del trabajo*, Cizur Menor, Thomson Civitas, 2007, p. 125.

⁶ Gamonal C., Sergio y Rosado Marzán, César F., *Principled Labor Law. U.S. Labor Law through a Latin American Method*, Nueva York, Oxford University Press, 2019, pp. 31-32.

⁷ Supiot, Alain, *Crítica del derecho del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, pp. 133-134.

⁸ Kahn-Freund, Otto, *Trabajo y derecho*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 48-49.

⁹ Las restantes terminaron por mutuo acuerdo (conciliación), por rechazo u otras razones.

Intuitivamente puede sostenerse que la dignidad constituye un argumento de refuerzo respecto de los derechos fundamentales afectados. Pero nuestra hipótesis es que, en ciertos casos, la noción de dignidad es clave para el relato central de la sentencia.

El artículo se estructura de la siguiente forma. En la sección siguiente exponemos brevemente el marco teórico relativo a la dignidad y al derecho laboral. Luego, analizaremos brevemente el procedimiento de tutela y clasificaremos las 53 sentencias seleccionadas, agrupándolas según el rol de la dignidad en cada texto. En la sección IV estudiaremos las sentencias donde la dignidad fue un argumento clave. Por último, finalizaremos con algunas conclusiones relevantes para el derecho laboral.

II. Dignidad y derecho laboral

La dignidad constituye un atributo esencial de la persona humana que le confiere un valor intrínseco y no solamente relativo. En este sentido, Kant sostenía que debe actuarse de forma de tratar a la humanidad, a uno y a los demás, como un fin al mismo tiempo y jamás meramente como un medio.¹⁰

En general, la dignidad se ha formulado desde dos perspectivas complementarias. Por un lado, desde una perspectiva kantiana de tipo formal, la dignidad deriva de nuestra autonomía, de nuestra capacidad de elegir. Y, desde una segunda postura, de carácter humanista y renacentista, más de contenido, la dignidad consiste en el análisis de los caracteres que nos diferencian de los animales.¹¹ En este último sentido, la dignidad implica que “todos y sólo los seres humanos vivos deben ser tratados por los demás y también por ellos como fines en sí mismos”.¹²

Para Atienza, el ámbito jurídico de la dignidad es el fundamento último de los derechos y se manifiesta y concretiza a través de diversos derechos fundamentales.¹³

¹⁰ Kant, Manuel, *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, México, Porrúa, 1998, pp. 44-45.

¹¹ Peces-Barba Martínez, Gregorio, *La dignidad de la persona desde la filosofía del derecho*, Madrid, Dykinson, 2003, p. 68.

¹² Atienza, Manuel, *Bioética, derecho y argumentación*, Lima-Bogotá, Palestra-Temis, 2010, pp. 181-183.

¹³ *Ibidem*, y Gamonal y Pino, *op. cit.*, pp. 46.

La idea de dignidad no es nueva en la historia de la humanidad y sus orígenes pueden pesquisarse hasta los estoicos griegos y romanos. Es el paradigma de la *dignidad moral*. El estoicismo romano, en figuras como Cicerón, Séneca, Epícteto y Marco Aurelio, formó un ideal universal de dignidad.¹⁴ Incluso podemos encontrar un inicio de lo que en definitiva será la igual dignidad para todos del siglo XXI, en el sofista Alcidas y en el cosmopolitismo de los estoicos.¹⁵ Paralelamente, en Roma, en su vocabulario político se consolida la expresión *dignitas* y *dignatio* como demostrativa de oficios políticos de rango y estatus elevado y que merecían un trato especial por tal calidad.¹⁶ Luego, en la Edad Media se continúa con el uso de la noción romana de *dignitas* como estatus,¹⁷ aunque también se desarrolla el paradigma de la *dignidad espiritual*, donde se consideraba al ser humano como digno por estar “creado a imagen y semejanza de Dios”. En efecto, el cristianismo otorga al hombre una singularidad primordial derivada de la imagen de Dios proyectada sobre sus criaturas.¹⁸

La dignidad será reformulada en el Renacimiento con base en las ideas estoicas y de Cicerón.¹⁹ En 1486, Pico della Mirandola celebrará la centralidad del hombre como producto de la creación, reflejado en su obra en las siguientes palabras de Dios a Adán: “No te he hecho ni celeste ni terreno, ni mortal ni inmortal, con el fin de que tú, como árbitro y soberano artífice de ti mismo, te informes y plasmes en la obra que prefirieses”.²⁰ Es decir, la autonomía es el fundamento decisivo de la dignidad, ya que el ser humano es su “propio modelador y diseñador”.²¹

¹⁴ Pele, Antonio, *La Dignidad Humana. Sus orígenes en el pensamiento clásico*, Madrid, Dykinson, 2010, p. 59.

¹⁵ Peces-Barba Martínez, Gregorio, *Curso de derechos fundamentales. Teoría general*, Madrid, Universidad Carlos III, Boletín Oficial del Estado, 1999, pp. 263-264; Oestreich, Gerhard, *Storia dei diritti umani e delle libertà fondamentali*, Bari, Laterza, 2007, pp. 15-18; y Rosen, Michael, *Dignity. Its History and Meaning*, Cambridge, Harvard University Press, 2012, pp. 11-13.

¹⁶ Andorno, Roberto y Pele, Antonio, “Human Dignity”, en Have, Henk ten (ed.), *Encyclopedia of Global Bioethics*, Berlin; Heidelberg, Springer, 2015, p. 2.

¹⁷ Rosen, Michael, *op. cit.*, pp. 13-14.

¹⁸ Peces-Barba Martínez, G., *La dignidad de la persona desde la filosofía del derecho*, *cit.*, p. 27.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Pico della Mirandola, Giovanni, *Discurso sobre la dignidad del hombre*, Medellín, Editorial Pi, 2006, p. 5.

²¹ Pico della Mirandola citado por Alexy, Robert, “Data y los derechos humanos. Mente positrónica y concepto dobletriádico de persona”, en Alexy, R. y García, R., *Star Trek y los derechos humanos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007, p. 98.

En la época moderna, durante los siglos XVII y XVIII, surge el paradigma de la *dignidad racional*. Pascal nos dice en el pensamiento XII del artículo XVIII: “El hombre está visiblemente construido para pensar, esto es toda su dignidad...”²² Para Kant, como ya señalamos, la dignidad constituye un atributo esencial de la persona humana que le confiere no un valor relativo, sino un valor intrínseco. Siempre debe actuarse de forma de tratar a la humanidad, a uno y a los demás al mismo tiempo como un fin y jamás meramente como un medio.²³ La dignidad se opone a la noción de precio. Mientras el precio es un valor que tiene algún tipo de equivalente, la dignidad hace a las personas insustituibles, es decir, las personas no pueden ser instrumentalizadas.²⁴ El contraste entre precio y dignidad sugiere la idea de que existen cosas que no pueden transarse. Como señala Derek Parfit, toda persona tiene esta dignidad no por sus bondades o virtudes, sino en tanto ser racional. Por ello es que personas como Adolf Hitler o Joseph Stalin tienen la misma dignidad en tanto seres racionales que Nelson Mandela o la madre Teresa de Calcuta.²⁵ Y como observa Rosen, el hecho que hoy hablemos de ‘dignidad humana’ y no de ‘dignidad’ a secas se debe a Kant, puesto que antes de la *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* la noción de dignidad no necesariamente se vinculaba con los seres humanos, como ocurre en el caso de Tomás de Aquino.²⁶

El paradigma de la *dignidad social*, del siglo XIX, implica la lucha por expandir a todos la ciudadanía, por promover la igualdad entre hombres y mujeres, y por la denuncia de las condiciones inhumanas de los trabajadores.²⁷

Finalmente, el paradigma de la *dignidad humana en sentido estricto*, de los siglos XX y XXI, implicará una ética universal basada en la noción de que los seres humanos comparten un valor intrínseco y derechos inalienables por el mero hecho de ser personas.²⁸ A diferencia de todos los paradigmas anteriores, la *dignidad humana en sentido estricto* implica que los seres humanos tienen un valor intrínseco y absoluto, lo cual redundará en la esfera jurídico-política (desde la De-

²² Pascal, Blais, *Pensamientos sobre la religión y otros asuntos*, Barcelona, Iberia, 1976, p. 135.

²³ Kant, Manuel, *op. cit.*, pp. 44-45.

²⁴ Andorno y Pele, *op. cit.*, p. 4.

²⁵ Parfit, Derek, *On What Matters. Vol I*, Oxford, Oxford University Press, 2013, p. 241.

²⁶ Para el aquinate había distintos “niveles de dignidad” en toda la creación, incluyendo incluso a las plantas. Rosen, Michael, *op. cit.*, p. 23.

²⁷ Andorno y Pele, *op. cit.*, p. 4.

²⁸ *Idem*.

claración Universal de Derechos Humanos) y no sólo justifica deberes morales como en los paradigmas anteriores.²⁹ Estamos en presencia de una nueva conceptualización de la dignidad.³⁰

Como ha sugerido Waldron, la concepción moderna de dignidad expresa la idea de un rango alto e igualitario para “todos los seres humanos” sin excepción.³¹ Es decir, la dignidad constituye en la actualidad un estatus normativo comprensivo de todas las personas,³² operando como un estatus general de alto rango asignado actualmente a todos y todas sin discriminación, es decir, la dignidad como nobleza para el ser humano común.³³

De esta forma, la noción contemporánea de dignidad significa una elevación de rango, que importa tratar a todas y todos con el respeto que antes se otorgaba a la nobleza.³⁴ En otras palabras, todo ser humano pertenece a este estatus que puede denominarse de “ciudadano del mundo”, merecedor de amplio respeto.³⁵

Todas estas nociones, sobre todo las de Pico della Mirandola, Kant y Waldron, son muy importantes para el derecho del trabajo, dada la debilidad contractual del trabajador.³⁶

III. Los usos de la noción de dignidad humana en el procedimiento de tutela laboral

La Constitución chilena de 1980 contempla una norma general, en su artículo primero, señalando que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

²⁹ Pele, Antonio, “la dignidad humana: modelo contemporáneo y modelos tradicionales”, *Revista Brasileira de Direito*, vol. 11, núm. 2, 2015, p. 15.

³⁰ Yamada, D.C., “Human Dignity and American Employment Law”, *New Workplace Institute, Suffolk University Law School*, Research Paper 08-36, 2008, pp. 544 y ss.

³¹ Waldron, Jeremy, *Dignity, Rank, & Rights*, Nueva York, Oxford University Press, 2012, p. 14.

³² *Ibidem*, p. 18.

³³ *Ibidem*, p. 22.

³⁴ *Ibidem*, p. 33.

³⁵ Waldron, Jeremy, “Citizenship and Dignity”, en McCrudden, Christopher (ed.), *Understanding Human Dignity*, Oxford, Oxford University Press, 2013, pp. 327-343.

³⁶ Gamonal y Rosado, *op. cit.*, pp. 31 y 32.

Y el artículo 2o., inciso segundo, del Código del Trabajo chileno dispone en su primera parte que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona [...]”, definiendo, luego, el acoso sexual y el acoso laboral como conductas que vulneran dicha dignidad. Asimismo, su artículo 153, inciso segundo, sobre Reglamento Interno de la empresa, establece que “Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”; y el artículo 154, inciso final, dispone que las obligaciones y prohibiciones, así como las medidas de control que establezca el empleador, deberán respetar la dignidad del trabajador.

En el año 2006 se aprobó una enmienda global al procedimiento laboral chileno, contemplando un procedimiento nuevo de tutela de derechos fundamentales del trabajador. Este procedimiento permite demandar tanto durante la ejecución del contrato como por despido atentatorio de derechos fundamentales. Este último puede demandarse también frente a un despido indirecto (despido implícito o auto despido) cuando el empleador ha vulnerado los derechos fundamentales del trabajador. Los derechos tutelados son: derecho a la vida, integridad física y psíquica, siempre que la vulneración de estas garantías sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; vida privada y honra; inviolabilidad de las comunicaciones privadas; libertad de conciencia y culto; libertad de opinión y libertad de trabajo, actos discriminatorios, y libertad sindical (prácticas desleales y antisindicales). Asimismo, se contempla la garantía de indemnidad, es decir, cuando el empleador adopta represalias en contra del trabajador por sus acciones judiciales, por ser testigo en su contra o por haberlo denunciado a la Dirección o Inspección del Trabajo. En estos casos se vulneran también los derechos fundamentales del trabajador (derecho a la tutela judicial efectiva). El procedimiento de tutela contempla, además, la prueba indiciaria y la posibilidad de indemnizar el daño moral del afectado.³⁷

³⁷ Sobre este procedimiento véase: Gamonal C., Sergio, *Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2004; Ugarte Cataldo, José Luis, “La tutela de derechos fundamentales del trabajador: notas a propósito del nuevo procedimiento”, *Derecho Laboral*, tomo XLIX, núm. 221, 2006; Gamonal C., Sergio, *El procedimiento de tutela de derechos laborales*, Santiago, LexisNexis, 2007; Ugarte Cataldo, José Luis, *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Santiago, Thomson Reuters, 2018; Gamonal C., Sergio y Guidi, Caterina, *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*, Santiago, Ediciones DER, 2020.

¿Ha jugado la noción de dignidad un rol en este procedimiento? *Prima facie* podemos pensar que la dignidad probablemente opera como argumento de refuerzo respecto de los derechos fundamentales afectados. Pero nuestra hipótesis es que, en ciertos casos, la noción de dignidad es clave para el relato central de la sentencia.

Para pesquisar la efectividad de nuestra hipótesis, se revisaron todas las causas de tutela de derechos fundamentales del año 2018, en la ciudad de Santiago de Chile. En total, son 4.019 causas en primera instancia, de las cuales se fallaron 694; 242 de ellas hacían referencia a la dignidad, y de estas se seleccionaron las 53 que fueron acogidas. Como expondremos a continuación, de estas 53 sentencias acogidas que mencionan la palabra “dignidad”, algunas lo hacen exponiendo los argumentos de las partes, otras como argumento de refuerzo y, finalmente, algunas como argumento clave (ver sección siguiente). Esta clasificación va de menor a mayor intensidad. Si una sentencia ocupa la dignidad en más de uno de estos sentidos, la agrupamos en el de mayor intensidad.

Argumento de parte significa que el juez, al redactar la sentencia y explicar la demanda y su respuesta, incluye la palabra “dignidad” como argumento expuesto por una o ambas partes. Si luego, en el resto del fallo, no la menciona (la palabra “dignidad”), significa que esta noción no fue relevante para el juzgador.³⁸

³⁸ Se trata de las siguientes 19 sentencias.

Del Primer Juzgado Laboral de Santiago: T-12-2018, por discriminación por raza y nacionalidad a trabajador haitiano; T-17-2018, por discriminación por raza y nacionalidad a trabajadora haitiana; T-197-2018, por afectación de la integridad psíquica de la trabajadora en proceso de calificación interna en un contexto de acoso laboral; T-578-2018, por libertad de trabajo y honra, en este caso es la demanda quien al contestar manifiesta que no se ha afectado la dignidad del demandante; T-770-2018, por integridad psíquica, por ambiente hostil y exceso de trabajo que provocó una enfermedad profesional; T-1427-2018, por integridad psíquica; T-1527-2018, por integridad psíquica; T-1885-2018, por indemnidad; T-2008-2018, por indemnidad.

Del Segundo Juzgado Laboral de Santiago: T-198-2018, por integridad física y psíquica; T-327-2018, por integridad psíquica y honra (video); T-329-2018, por honra; T-820-2018, por integridad física y psíquica por acoso laboral (Este fallo fue revocado parcialmente por la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 1264-2019), en recurso de nulidad, aumentando el monto de la indemnización por años de servicio. En todo lo demás se confirmó. Por tanto, no incide en cuanto a las menciones a la dignidad que hace la sentencia); T-881-2018, por despido discriminatorio por razones políticas; T-931-2018, por despido discriminatorio por razones políticas; T-1031-2018, por despido que afectó la honra del trabajador; T-1789-2018, por despido violatorio de la integridad física, psíquica y honra, T-1851-2018, por discriminación política, y T-1945-2018, por libertad de trabajo.

Una intensidad mayor es cuando se ocupa la palabra “dignidad” como argumento de refuerzo. En este caso, es un argumento del juez que inicia o complementa su razonamiento central. Esto significa que de retirarse la mención a la “dignidad” la sentencia mantendría su fuerza. En estos casos, la cita a la “dignidad” se enmarca en una contextualización acerca de los alcances del procedimiento de tutela, aunque también puede ir con posterioridad al razonamiento central utilizando palabras como “además”, “a mayor abundamiento”, “por otra parte”, “asimismo”, etc.³⁹

Centraremos nuestro estudio en el tercer caso, cuando se cita la dignidad como argumento clave, en el próximo párrafo.

IV. La dignidad como argumento clave

La cita de la palabra “dignidad” puede ser una pieza clave de la sentencia, esencial en el relato que el juez presenta al aplicar el derecho. En estos casos la noción de dignidad es de gran relevancia para la defensa de los trabajadores.

No está absolutamente claro cuándo estamos frente a la dignidad como refuerzo o como argumento clave. No existe precisión quirúrgica para esto y en parte queda entregado al criterio del lector de la sentencia, es decir, los autores de este artículo. Por ello, intentaremos contextualizar los casos en que opinamos que la cita a la “dignidad” constituye un elemento clave de la sentencia, para diferenciarlos de cuando opera como argumento de refuerzo. Analizaremos 22 sentencias con estas características.

³⁹ Se trata de las siguientes 12 sentencias.

Del primer Juzgado Laboral de Santiago: T-246-2018, por integridad física y psíquica del trabajador; T-257-2018, por derecho a la vida e integridad física y psíquica; T-324-2018, por discriminación por enfermedad (esta sentencia fue revocada por la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 93-2019); T-871-2018, por discriminación por enfermedad; T-1211-2018, por integridad física, psíquica e indemnidad; T-1239-2018, por indemnidad; T-1321-2018, por indemnidad.

Del Segundo Juzgado Laboral de Santiago: T-444-2018 por integridad física y psíquica, y acoso laboral (esta sentencia fue revocada por la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 3380-2018); T-745-2018, por acoso laboral (cita sólo una vez y en parte resolutive que se acoge acción por afectar la dignidad); T-1891-2018, por honra; T-1946-2018, por integridad física y psíquica, y T-1977-2018, por integridad psíquica y acoso laboral (con recurso de nulidad pendiente).

1. Casos de acoso sexual

En *García con Macro*⁴⁰ se trata de una causa de acoso sexual donde una vendedora de un local ubicado en un centro comercial demanda tutela y despido indirecto por el asedio de un supervisor. Se trataba de un acoso sexual por intimidación, con manifestaciones verbales presenciales, comentarios relativos al cuerpo y la apariencia, exigencia injustificada de pasar tiempo privado con la víctima en zonas donde no se está a la vista de todo el personal, contacto físico innecesario y acercamiento, arrinconamientos y frases al oído.

Frente a la denuncia, el empleador hizo una investigación sin atenerse a su propia normativa interna, y aunque separó al acosador del local no lo sancionó, acordando luego finalizar su contrato por mutuo acuerdo incluyendo, aunque no era una obligación legal, el pago de la indemnización por años de servicio. Es decir, no terminó el contrato del acosador por despido disciplinario. Como consecuencia del acoso sexual la trabajadora debió someterse a tratamientos de salud mental, con un diagnóstico de trastorno de ansiedad por estrés laboral y trastorno del ánimo reactivo.

La sentencia, en su parte resolutive, hace presente que el acoso sexual vulnera la dignidad de la víctima. Al respecto se indica:

Asentada esta conclusión, aparece que la respuesta de la empresa ante un acto de la gravedad como el de autos es insuficiente para restituir la dignidad lesionada de la Sra. García ni para reparar las consecuencias sufridas. En efecto, aun cuando la empresa no haya adquirido la certeza respecto de la efectividad de la conducta de acoso sexual y puede entenderse observada la obligación de adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, en orden a separar los lugares de trabajo, no puede sino constatarse que ninguna acción más se siguió al respecto, contando con los antecedentes y los medios para hacerlo. En ese sentido, la demandada no acreditó haber puesto en conocimiento de la trabajadora sobre los resultados de la investigación, omisión que resulta lesiva de la integridad psíquica de quien se siente víctima de actos que agreden su dignidad, busca soporte en su empleador, que si bien muestra un apoyo inicial, no hace un seguimiento respecto de las condiciones emocionales y laborales de la dependiente ni muestra proactividad en la constatación de su estado de salud mental, a pesar de haber contratado a una profesional del área para hacerse

⁴⁰ T-551-2018, Primer Juzgado de Santiago, 9 de enero de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y seis meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

cargo de la averiguación de los hechos, manteniendo una distancia con la demandante que se refleja en la falta de contacto a efectos de notificarla de los resultados de la investigación (Considerando OCTAVO).

La sentencia agrega:

Se ha de entender, en este contexto, que la trabajadora, amén de haber sido víctima de acoso sexual, se ha visto vulnerada por su empleador en su derecho a la integridad psíquica, por cuanto no ha ejecutado acciones esperables cuando se obra en conciencia sobre la necesidad de restablecer las condiciones de dignidad en que debe laborar, velando por su bienestar en el trabajo y precaviendo alteraciones clínicas en su estado de ánimo, proporcionándole asistencia psicológica particular o derivándola al organismo administrador pertinente, como mantenerla al tanto de los avances de su denuncia (Considerando OCTAVO).

El fallo concluye que la demandante fue víctima de acoso sexual y se ha vulnerado su integridad psíquica señalando:

Tomando en consideración este escenario, es inconcuso que la denunciante necesita más que la inmediata separación de espacios de trabajo con el agresor y el inicio de una investigación para contar con el debido resguardo de su integridad psíquica y su dignidad como trabajadora, también requiere tener la certeza de que tal averiguación se está realizando en forma acuciosa y expedita, conocer sus resultados y, en caso que se establezcan conductas impropias, constatar una sanción al hechor y recibir una reparación de este o de la empresa y, de igual modo, ser evaluada psicológicamente y seguir un tratamiento, de ser así determinado por un profesional, ya sea en forma particular o a través de la medicina laboral (Considerando OCTAVO).

Otro caso es *Wells con Hospital del Profesor*,⁴¹ donde una doctora sufre tanto acoso sexual como laboral y discriminación por parte de su jefe directo, por medio de expresiones reiteradas en mensajes de *WhatsApp* aludiendo a su esfera íntima y personal, a sus atributos físicos, y enviando una fotografía de ella que fue extraída por su jefe de su cuenta de *Facebook*.

⁴¹ T-309-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 7 de junio de 2018. El empleador fue condenado al pago de la indemnización sancionatoria del art. 162 inciso séptimo del CT, por el no pago de las imposiciones de seguridad social; a 11 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales, más una indemnización por daño moral de 15 millones de pesos (23,809 dólares de Estados Unidos en esa fecha).

Dichos mensajes de *WhatsApp* contienen expresiones generales acerca de las características e inconvenientes de las relaciones sentimentales de los hombres (en genéricos; o respecto de hombres “viejos” como él) con “mujeres como ella”. Denotan opiniones sobre cómo debería vestirse; especula sobre cuáles son sus medidas anatómicas; le hace saber sobre comportamientos propios y de terceros relativos a la observación regular hacia ella, y los comentarios sobre el atractivo que ella genera en otros. La invita a sentarse en sus piernas en una coyuntura especial (con ocasión de una fiesta de organización); despliega acciones con base en su posición jerárquica; gestiona ventajas (como cambios de turno); comenta su aspecto físico relacionándolo con dificultades para tomar decisiones relativas a su persona, enfatizándole que, de él, en su calidad de jefe, depende su empleo de doctora y su contratación futura.

Además, en otro grupo de *WhatsApp* (que incluye otros médicos del hospital y a la misma demandante) el jefe emite opiniones groseras y altamente ofensivas para las doctoras mujeres, con chismes, memes sexistas, en los que predomina una visión denigrante del sexo femenino, configurándose tanto acoso sexual vertical (chantaje *quid pro quo*) como horizontal (ambiente hostil).

Al respecto, la sentencia indica que las relaciones interpersonales propias de la cultura de la institución (el hospital) demuestran la visión sesgada respecto del rol de la mujer, reproduciendo estereotipos degradantes, así como formas y concepciones de relacionarse que se manifiestan a través de la violencia y del trato discriminatorio normalizados en contra la demandante “quien no obstante exhibir idénticas calificaciones profesionales, tareas, responsabilidades y posición —en lo que dice relación con los otros médicos de la unidad— sucumbe a diario, como víctima y en silencio a la reproducción de tales conductas lesivas de su dignidad” (considerando NOVENO).

En definitiva, la sentencia califica el acoso sexual como una figura pluriofensiva, contraria a la dignidad, de tipo discriminatorio, y como una afectación a la intimidad, y a la integridad física y psíquica de la víctima.

Por último, en *Moreno con Maui And Sons*⁴² se demanda tutela de derechos fundamentales y despido indirecto por acoso sexual y laboral. La trabajadora

⁴² T-1181-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 5 de marzo de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 11 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales. Este fallo fue revocado parcialmente por la Corte de Apelaciones de Santiago (Rol 778-2019), en recurso de nulidad, aplicando el límite del art. 172 a las indemnizaciones por despido indirecto. Además,

fue víctima de reiteradas declaraciones amorosas de su jefe, insinuaciones y proposiciones sexuales, mediante numerosos mensajes de texto, muchos de ellos obscenos, de alto contenido sexual y vejatorios. La sentencia precisa la relevancia de la dignidad en materia de acoso, “respecto a la acción principal de tutela laboral, la controversia se circunscribe a determinar si la denunciada incurrió en conductas de acoso sexual y laboral que se imputan, básicamente en los mismos términos tanto en la carta de autodespido como en el libelo, lesionando con ello la dignidad de la actora” (considerando OCTAVO).

Agregando, además, que

Contrario a la concepción restringida que sostiene la demandada sobre el “acoso sexual”, en cuanto este se configuraría únicamente bajo la figura del “chantaje” de pérdida del empleo en caso de no acceder a los favores sexuales requeridos por un superior jerárquico, el tribunal comparte la amplísima doctrina que entiende que la definición del acoso sexual contenida en la norma citada atiende a una concepción amplia respecto de los actos antijurídicos en el plano laboral, asentada en la expresión “*por cualquier medio*” y en la estrecha vinculación con valores fundamentales, tales como la dignidad humana, la intimidad, la libertad, la integridad física y psíquica, entre otros, lo que lo transforma en una conducta pluriofensiva (considerando UNDÉCIMO).

Asimismo, se tiene por acreditado el acoso laboral, dado que la trabajadora sufrió diversos actos deliberados de hostigamiento por parte de su jefatura, tendientes a menoscabar su dignidad e ir degradando progresivamente su ambiente laboral hasta hacerlo insostenible, con la consecuente afectación de su salud, vulnerando sus derechos fundamentales, específicamente su derecho a la dignidad configurado como prohibición del acoso laboral en el art. 2 del CT chileno⁴³ (considerando DÉCIMO QUINTO). En definitiva, la sentencia en su parte resolutive condena al empleador por estimar vulnerado el derecho de la trabajadora a la dignidad, lo cual se materializó mediante conductas de acoso sexual y laboral.

junto con reconocer el atentado a la dignidad que la sentencia de instancia precisa, agregó que los hechos vulneraban la integridad física y psíquica de la trabajadora. En todo lo demás se confirmó. Por tanto, no incide en cuenta a las menciones a la dignidad que hace la sentencia.

⁴³ Considerando DÉCIMO QUINTO.

2. Casos de acoso laboral, moral o *mobbing*

En *Hermosilla con Asistencia Pública*⁴⁴ se demanda por acoso laboral y afectación de la integridad física y psíquica, y de la honra de una trabajadora que es dentista y labora en un hospital público. El acoso es realizado por un colega que primero era su subordinado, pero luego pasa a ser su jefe, involucrando a su esposa, también dentista y a otros colegas. En la prueba aportada, por ejemplo, conversaciones de *WhatsApp*, el lenguaje es particularmente ofensivo y sexista respecto de la víctima. El tribunal condena por afectación de la integridad física y psíquica. En la sentencia se indica:

En efecto, la mujer a tal punto es una extraña en el mundo del trabajo, que sufre problemas atípicos como el poder ser acosada estando en posiciones de poder, como ocurre en este caso. Una mujer en puestos de toma de decisión es infrecuente dentro de una organización, por lo que resulta doblemente perturbadora para los estereotipos de género, que conciben que si ya la mujer no debiese trabajar en forma remunerada, mucho menos debiese estar en puestos de toma de decisión, tradicionalmente masculinos. En este caso, se advierte que el trato peyorativo recibido por la denunciante *-vejuna, perra asquerosa-* tiene que ver con la combinación de los estereotipos de género *-las expresiones con las que se refiere el denunciado a ella-* y con su posición de poder, al atribuirle decisiones de otros y procediendo a arremeter contra ella y no contra otras jefaturas masculinas (considerando NOVENO).

El fallo agrega, por otra parte, que

en el presente caso además la perspectiva de género aplicada al Derecho del Trabajo nos ha permitido ver que la relación laboral, paradigma de una estructura asimétrica de poder, se ve acentuada cuando quien trabaja es una mujer, ya que se trata de un espacio que fue pensado y construido para hombres. Esto significa que la mujer en el trabajo se expone a condiciones de mayor opresión que su par masculino. Esto

⁴⁴ T-1061-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 16 de mayo de 2019. El empleador fue condenado al pago de 4 millones de pesos por daño moral (5,772 dólares de Estados Unidos en esa fecha), ordenando que la trabajadora deberá ser mantenida cumpliendo labores en el área central del Hospital, bajo una dependencia específica, y el empleador deberá hacer una reunión con el personal (el 50 % a lo menos) donde deberá manifestar que no tolerará ningún trato que pueda afectar la dignidad de los trabajadores, entregando a los asistentes una copia del protocolo de buenas prácticas laborales y procedimiento de denuncia de acoso laboral. En esta reunión se efectuará una charla con un especialista en la materia.

se aprecia en riesgos laborales feminizados como el acoso sexual, como también a tratos desiguales y humillantes motivados en el género. A esta especial forma de persecución se le denomina acoso sexista, ilícito que se ha explicado como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (considerando NOVENO).

En *Araya con Hospital Roberto del Río*⁴⁵ se demanda hostigamiento y malos tratos que conllevan término de la contrata del trabajador. El tribunal condena al empleador por vulneración de la integridad psíquica y de la dignidad, enfatizando que

Establecido el hostigamiento, la afectación de la integridad psíquica del actor y de su dignidad (fundamento de los restantes derechos fundamentales, medida de la exégesis con que se abordan los contornos y esfera de resguardo de tales derechos, valor constitucional de los límites de tales derechos) la demandada vulnera —al margen de una justificación, tal como se analiza más adelante— el mandato constitucional (explicitado legalmente en diversas normas, entre ellas el artículo 2 del Código del Trabajo) de dispensar un trato laboral “basado en la dignidad de la persona”, es decir aquel tratamiento que impone respetar “el valor intrínseco de cada ser humano por el hecho de ser tal” (considerando DÉCIMO SEGUNDO).

En *Naranjo con Hospital Clínico*⁴⁶ un médico denuncia irregularidades cometidas por otros colegas en un hospital público (incumplimiento de jornadas y cobro de honorarios indebidos). Lo anterior generó acoso laboral en su contra, con humillaciones en las reuniones, cuestionamiento de sus decisiones quirúrgicas, y con comentarios inadecuados y a veces ofensivos. Todo lo anterior generó un estrés post traumático en el demandante.

⁴⁵ T-1560-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 31 de mayo de 2019. El empleador fue condenado al pago de 10 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

⁴⁶ T-1800-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 2 de septiembre de 2019. El empleador fue condenado a pagar una indemnización de daño moral de \$35,000,000 pesos chilenos (48,543 dólares de Estados Unidos en esa fecha), por vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, el empleador deberá promover un clima laboral de respeto entre todos los funcionarios, emitir una carta con disculpas públicas, debiendo difundirla por correo electrónico a todos los funcionarios del Hospital.

Luego de obtener un cargo de jefatura, una persona no identificada accedió a su correo electrónico y envió mensajes a sus contactos intentando desprestigiarlo. A lo anterior, se unieron una serie de actos que provocaron menoscabo, humillación y mofa profesional ante pares y demás funcionarios. Finalmente, fue apartado de la jefatura sin justificaciones. En definitiva, se acoge la tutela por vulneración de la integridad física y psíquica del actor, incumpliendo el hospital el deber de respetar la dignidad humana. La sentenciadora fundamenta la procedencia de la indemnización del daño moral afirmando que “pues por el hecho de existir lesión de derechos fundamentales existe un daño, un atentado a la dignidad humana” (considerando DÉCIMO OCTAVO).

En *Figueroa con ECCSA*⁴⁷ cinco ingenieros demandan vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Estos trabajadores tenían un grupo de *WhatsApp* privado de 16 personas en total (que jugaban fútbol), diez trabajadores y seis personas externas a la empresa.

El despido se basaba en un correo electrónico anónimo que recibieron todos los trabajadores de la sección donde trabajaban, y que contenía una parte de las conversaciones de este grupo privado, incluyendo comentarios poco decorosos acerca de algunas compañeras de labor (en forma sexual, peyorativos y con connotación racial). El correo anónimo mostraba sólo una parte de los mensajes, los de contenido inconveniente. Ante esta situación, el empleador decidió enviar los antecedentes a la Inspección del Trabajo, dando curso a varias denuncias de trabajadoras que se sentían afectadas con el contenido del correo (que reproducía los *WhatsApp*).

La Inspección del Trabajo, en su informe de fiscalización, no encontró prueba de acoso sexual. No obstante, los trabajadores fueron despedidos por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, salvo uno que renunció al momento del despido. Además, la Inspección del Trabajo señaló en su informe que la denuncia de las trabajadoras era de acoso laboral y no de acoso sexual, por tanto, no debió el empleador haber enviado los antecedentes a dicho organismo, sino adoptar directamente medidas para procurar un trato compatible con la dignidad humana, como lo mandata el art. 2o. del CT. La sentencia,

⁴⁷ T-808-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 19 de junio de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 6 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales de 4 de los 5 demandantes. Respeto de este último la acción fue rechazada por su renuncia al momento del despido.

en su parte resolutive, cita un dictamen de la Inspección del Trabajo sobre inviolabilidad de comunicación privada,⁴⁸ que la vincula con la protección de la dignidad de la persona.

Asimismo, cita una sentencia del Tribunal Constitucional chileno sobre inviolabilidad de comunicación privada, que señala:⁴⁹

Nuevamente, estima esta Magistratura oportuno destacar el ligamen que existe entre la dignidad de la persona y el ejercicio de este derecho esencial, pues la inviolabilidad de las comunicaciones privadas debe ser considerada una extensión, lógica e inevitable, sobre todo en la vida moderna, del carácter personalísimo o reservado que tienen ellas como base de la libertad individual y su proyección en los más diversos aspectos de la convivencia; (Considerando NOVENO).

La sentencia hace suyos los argumentos del TC chileno, en el sentido de que los derechos personalísimos derivan de la dignidad personal,⁵⁰ y el respeto y protección de la dignidad y de los derechos de la privacidad de la vida y las comunicaciones son base esencial del libre desarrollo de la personalidad de cada sujeto.⁵¹ Finalmente, el tribunal acoge la demanda de los trabajadores por considerar que el despido se ha basado en el contenido de *WhatsApp* obtenidos en forma espuria.

Otra sentencia relevante es *Arzapalo con Dynatest*,⁵² donde se demanda por despido atentatorio de derechos fundamentales, específicamente el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica y a la honra por acoso laboral, producido por conductas denigratorias, malos comentarios, gritos, y quejas, que se daban en un contexto de habitualidad y de reiteración.

La sentencia, luego de citar la definición legal de acoso laboral que hace alusión a la dignidad,⁵³ agregaba que

⁴⁸ Dictamen 2315/54, de 30 de mayo de 2017, Dirección del Trabajo.

⁴⁹ TC Sentencia Rol 389, de 28-10-2003, considerando décimo noveno.

⁵⁰ TC Sentencia Rol 389, de 28-10-2003, considerando vigésimo.

⁵¹ TC Sentencia Rol 389, de 28-10-2003, considerando vigésimo primero.

⁵² T-1039-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 16 de octubre de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 6 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

⁵³ Art. 2, inciso segundo, segunda parte del CT: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra

en lo referente a la honra, aparece claramente establecido que los hechos antes mencionados han vulnerado este derecho, lo que se denota al entender que la honra no se refiere solamente a la “valoración que cada persona tiene de sí misma” (valoración subjetiva), sino que “a la valoración que, objetivamente, ella merece dentro del conglomerado social en que se desenvuelve” (Tribunal Constitucional, Rol N° 834-2007)” En la especie resultó afectado el ámbito subjetivo y el social de la honra, entendido como la estima y respeto de la dignidad propia, que tiene la actora de sí misma, pues la actora, acudiendo a su trabajo, recibía malos tratos de sus superiores, se le trataba de incapaz, y de sobrevalorada para ejecutar su labor. Además, se le trataba a gritos y se hacían malos comentarios acerca de ella (considerando DÉCIMO).

En *Lara con Asociación Gremial de Canales de TV*,⁵⁴ se demanda tutela durante la relación laboral por afectación de la integridad psíquica por acoso y ambiente laboral hostil en la empresa. La trabajadora era periodista y editora, y había hecho una denuncia en la empresa en contra de su superior jerárquico por acoso laboral y malos tratos. La denunciante también recurrió a la Inspección del Trabajo, que constató el acoso y los malos tratos, y a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) que concluyó que la trabajadora padecía una enfermedad de origen profesional, con base en un liderazgo disfuncional de estilo autocrático de su jefatura.

Luego de la denuncia, la trabajadora fue cambiada a otras funciones no equivalentes a su trabajo habitual de editora. La Inspección del Trabajo, en su informe, constató la afectación de la dignidad y de los derechos fundamentales de la trabajadora. Por el contrario, la investigación del empleador había concluido que no había acoso laboral respecto de la demandante, ante lo cual el tribunal sostuvo:

Afirmaciones y conclusiones que permiten inferir que la investigadora pese haber acreditado que la actora era objeto de represiones duras, sobredimensionadas, y tra-

de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

⁵⁴ T-1692-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 9 de octubre de 2019. El empleador fue condenado a reincorporar a la demandante a sus funciones una vez que finalizara su post natal. Además, fue condenado a pagar una indemnización de daño moral de \$3,500,000 pesos chilenos (4,834 dólares de Estados Unidos en esa fecha), por vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, el empleador deberá organizar una charla a los trabajadores y directivos sobre el respeto de los derechos fundamentales, que será dictada por un inspector del trabajo.

to descalificatorio mediante la declaración de 13 testigos, incluso afirmando que se observan conductas inapropiadas, discusiones las que generalmente acababan con el llanto de la denunciante. lo que califica como una conducta inapropiada, sostiene para desvirtuar el acoso denunciado, el sólo hecho de que dichas conductas no constituyen una conducta sostenida ni reiterativa, y que además los testigos no dan cuenta de haber presenciado hechos de acoso directamente, y que las descalificaciones están relacionadas a la incompetencia profesional, afirmaciones que resultan del todo contrarias al trato digno que merecen los trabajadores, resultando impensado descartar el acoso, por referirse la descalificaciones a la incompetencia laboral, o desestimar la reiteración, sin señalar las declaraciones respecto a cuándo dichas conductas fueron observadas, máxime cuando finalmente afirma que las conductas acreditadas son inapropiadas, y afectan tanto el clima como relaciones armónicas esperables, lo que a juicio de esta sentenciadora escapa al afán de corrección que enuncia el empleador, el que por cierto no se encuentra consagrado en la forma como lo realiza la demandada, pudiendo inferirse de dicho informe que básicamente valida la represiones duras, y descalificaciones en la medida que estima tengan su origen en la incompetencia, conclusión que resulta contraria a forma en que deben llevarse las relaciones laborales en el marco del respeto y dignidad, y que resultan inaceptables (considerando DÉCIMO QUINTO).

Además, luego de estas conclusiones (inexistencia de acoso laboral), la empleadora no restituyó a la trabajadora a sus labores habituales, lo que para el tribunal implica que con su actuar se aparta de las obligaciones que tiene respecto a resguardar la salud de los trabajadores y velar por el trato digno que debe imperar dentro de una empresa. En definitiva, la sentencia es concluyente acerca de la importancia del respeto de la dignidad en este caso, señalando que

en razón de su gravedad, aun cuando se hubiere descartado el acoso laboral, exigía de parte de la denunciada una conducta tendiente a restablecer el clima laboral y el respeto y dignidad entre las trabajadoras, hecho que no ocurrió, y que a diferencia de lo esperado se agravó al no volver a otorgarle las labores de editora de prensa del programa portavoz, relegándola más allá de lo comprometido a labores de menor jerarquía y responsabilidad (considerando DÉCIMO QUINTO).

Finalmente, en *Larraín con Europa Diseños*⁵⁵ se demanda tutela de derechos fundamentales y despido indirecto por acoso laboral. La sentencia acoge la demanda señalando que la vulneración de derechos fundamentales:

⁵⁵ T-582-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 6 de septiembre de 2018. El em-

ha sido consecuencia directa de un conjunto de actos deliberados de hostigamiento por parte de sus jefaturas, tendientes a menoscabar su dignidad e ir degradando progresivamente su ambiente laboral hasta hacerlo insostenible, con la consecuente afectación de la salud de la trabajadora. Por lo mismo, ha de considerarse el despido como vulneratorio de derechos fundamentales, conforme con lo dispuesto en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, específicamente, respecto del derecho a la dignidad configurado como prohibición del acoso laboral establecido en el inciso 2o. del artículo 2 del Código del Trabajo (considerando SÉPTIMO).

3. Casos de discriminación por salud o enfermedad

En *Abumada con Lyon*⁵⁶ un trabajador en una empresa subcontratista (faenas de aseo) demanda tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido. Había trabajado de 2010 a 2018 y fue despedido disciplinariamente por faltar dos días seguidos sin justificación (art. 160 No. 3 del Código del Trabajo).

El despido fue en represalia por haber solicitado ante la Inspección del Trabajo la reincorporación a sus labores (hizo una denuncia por no otorgar el trabajo convenido), luego de haber estado desde el 2016 en largas licencias médicas por un accidente cerebro vascular isquémico (ACV), período en que fue constatado su grado de invalidez (menoscabo de capacidad de trabajo en un 78%). Su esposa solicitó que fuera reubicado en una función que pudiera efectuar y la empresa constantemente solicitó que el demandante debía renunciar a su trabajo.

El demandante alega que se le ha discriminado por su estado de invalidez, y que se ha vulnerado su dignidad y otros derechos fundamentales. La sentencia da por acreditado que el demandante, dada su condición de salud, solicitó varias veces su reintegro y correspondía a la demandada informarle el lugar y sus nuevas funciones, lo que no hizo. El fallo considera violentada la integridad psíquica del demandante, quien fue discriminado por su estado de invalidez, afectándose también su honra dado que, luego de una larga rehabilitación psicológica, había logrado aceptar su situación e intentar volver a trabajar en la

pleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 11 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

⁵⁶ T-564-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 20 de marzo de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 11 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

medida de sus capacidades, pero su empleadora lo despidió. Al respecto señala el tribunal:

En cuanto a la honra del actor, aquella también se vio afectada por la decisión de la empresa, dado que atendido el estado salud y el grado de discapacidad declarado a la fecha en que aquél pretendió reincorporarse a la empresa —por haber cesado la última licencia médica— la negativa de su empleador afectó su dignidad, al verse privado de su derecho a ejercer la función remunerada en cumplimiento del contrato que los ligaba. Que la misma reflexión cabe realizar respecto de la garantía constitucional de la libertad de trabajo al verse privado el actor de desempeñar la función contratada o alguna otra acorde con sus capacidades, existiendo un vínculo vigente con la empresa (Considerando DÉCIMO TERCERO).

También se considera vulnerada la garantía de indemnidad, dado que el despido se produce al día siguiente de conocido el reclamo del trabajador a la Inspección del Trabajo, afectándose su derecho a la tutela judicial efectiva.

En *Villanueva con Carabineros*⁵⁷ un trabajador es discriminado por su salud, luego de un accidente cerebro vascular que le produce secuelas parciales de movilidad que no le impiden el desplazamiento autónomo y no le afectan sus facultades intelectuales. Sus labores eran de tipo intelectual —por lo que podía seguir efectuándolas luego del accidente vascular— y se realizaban en el Centro Cultural de Carabineros de Chile (Policía). Sin embargo, luego de sus licencias médicas fue notificado del cese de sus funciones.

La sentencia condena por discriminación por salud, ordenando la reincorporación del trabajador a sus mismas labores con el pago de los salarios caídos, aludiendo expresamente a la dignidad del trabajador:

No puede soslayarse que la exclusión discriminatoria por razón prohibida (condición de salud quedada tras un accidente vascular no incompatible con la labor contratada

⁵⁷ T-119-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 31 de enero de 2019. El empleador fue condenado a reincorporar la demandante a sus funciones y al pago de los salarios caídos. Se decreta, además, que el empleador deberá ejecutar las medidas materiales y organizativas indispensables, idóneas y necesarias para posibilitar la reincorporación adecuada del demandante, evaluando la adaptación del puesto de trabajo y de los medios materiales para la ejecución de las tareas, generando las condiciones que faciliten su desplazamiento, proveyendo, de ser necesario, la asignación progresiva de carga de trabajo, la provisión de las pausas necesarias (con acuerdo del trabajador) y la ejecución de parte o de la totalidad de las tareas mediante teletrabajo.

y ejecutada durante más de una década) es una afectación también a la dignidad del trabajador cautelada constitucionalmente, fundamento de los derechos fundamentales (Silva Bacuñán), justificación de la existencia de los restantes derechos humanos (Barak), citados por Alvez, Amaya (Norma y Tipicidad Fundamental; op. cit.-) (considerando DÉCIMO CUARTO).

El tribunal cita tanto al Tribunal Constitucional Alemán como a la Corte Suprema de Canadá y a la Corte Constitucional de Colombia, en el sentido de que cualquier regulación pública que ponga en entredicho la calidad o estatus de la persona humana, por vía de no respetar el valor intrínseco de cada ser humano por el hecho de ser tal, vulnera la dignidad, entendida como el sentimiento de respeto y valoración de un grupo o persona acompañado de su integridad física y psicológica y su correspondiente empoderamiento. La dignidad implica vivir sin humillaciones.⁵⁸

La sentencia señala que debió reubicarse al trabajador (cuya discapacidad no incidía en sus labores), intentando las medidas organizacionales y materiales que fueren pertinentes para hacer efectiva su integración al trabajo. “Tal es la conducta exigible por el derecho, la única compatible en el ámbito del trabajo con la dignidad de personas que presentan algunas capacidades parcialmente disminuidas” (considerando DÉCIMO SÉPTIMO).

4. Casos de discriminación política

En *Barría con Comisión Nacional de Riego*⁵⁹ un funcionario público que llevaba 4 años a contrato⁶⁰ es despedido (término anticipado) supuestamente por el término de la etapa concursal de un convenio de transferencia que coordinaba y por ser funcionario de exclusiva confianza. Pero el motivo real era político, dado que hubo cambio de gobierno y este funcionario era militante de uno de los

⁵⁸ Considerando 14.

⁵⁹ T-882-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 8 de febrero de 2019. El empleador fue condenado al pago de 6 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales en el despido.

⁶⁰ La contrata, en el derecho chileno, es una forma de contratación anual para el Estado, renovable cada mes de diciembre, y sin derecho a la estabilidad característica de los funcionarios de planta. Véase art. 10 de la ley N° 18.834.

partidos del gobierno saliente. Además, el convenio de transferencia no había finalizado y tampoco era funcionario de exclusiva confianza.

El tribunal acoge la demanda por vulneración de la libertad de trabajo y por discriminación, señalando:

Que al efecto debe tenerse presente además que un tratamiento diferente y arbitrario a un trabajador o funcionario fundado en una decisión caprichosa, es un hecho que se encuentra prohibido tanto en la legislación nacional e internacional, consagrándose como un derecho fundamental la igualdad ante la ley y la no discriminación arbitraria, cuya fuente normativa se encuentra en la Declaración de Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana de Derechos Humanos y Constitución Política de la República de Chile, como referente máximo de la normativa nacional. Que así en ellos se consagra la igualdad de los sujetos en dignidad y derechos y frente a la ley, no pudiendo efectuarse diferenciación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, etc., las que en principio son consideradas ilegítimas (Considerando NOVENO).

En *Román y Orellana con Corporación de Desarrollo Social de Providencia*⁶¹ dos profesores despedidos demandan tutela por discriminación política. Se acoge la demanda señalando que estos despidos se evidencian como una discriminación gravísima que contraría la dignidad personal de los docentes —como meta valor que irradia las restantes libertades individuales— y vulnera valores sobre los que se edifica el régimen democrático (tolerancia, libertad de opinión, pluralismo)⁶².

5. Casos que vulneran otros derechos fundamentales

Dos de estos casos son por imputaciones falsas de robo y hurto.

En efecto, en *Marchant con Beletri*⁶³ un trabajador demanda que fue acusado de robo e interrogado por la policía dentro de un container en la misma faena.

⁶¹ T-435-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 31 de diciembre de 2018. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 11 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales

Este fallo fue revocado por la Corte de Apelaciones de Santiago (Rol 209-2018), en recurso de nulidad, en base a una sentencia de inaplicabilidad por inconstitucionalidad acogida por TC.

⁶² Considerando 21.

⁶³ T-1748-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 6 de septiembre de 2019. El em-

Más tarde el trabajador concurre a la Inspección del Trabajo a denunciar el maltrato que se produjo en toda esa acusación y al día siguiente es despedido por haber abandonado la faena sin permiso del empleador, aunque el trabajador sostenía que sí solicitó autorización para retirarse, sobre todo, por lo afectado que estaba antes la referida acusación.

El tribunal, antes de analizar las pruebas, precisa el sentido del derecho a la vida e integridad física y psíquica, y su relación con la dignidad humana, considerando que la Constitución chilena se adhiere al iusnaturalismo. Por ende, entiende que tanto el derecho a la vida, como a la integridad física y psíquica, son parte de aquellos derechos que emanan de la naturaleza humana y que se relaciona con la dignidad humana, consistente en que cada hombre y cada mujer debe ser respetado por su condición de tal.⁶⁴

La sentencia cita el caso Velásquez Rodríguez, del año 88, de la Corte Interamericana, sobre desaparición forzada de personas, donde se establecieron varios principios respecto a la dignidad, señalando que es el valor más importante a respetar sin importar la condición, las conductas o las actitudes de las personas y que está sobre cualquier potestad.⁶⁵ Constituye una lesión a la dignidad toda forma de tratamiento cruel o inhumano que lesione la integridad física, moral o psíquica de la víctima, o todo tipo de humillación o menosprecio a un ser humano o cualquier tipo de tratos de modo que puedan menoscabar su estima.⁶⁶ La dignidad humana se refiere al señorío que existe del hombre y la mujer sobre su propia vida y sobre su propio cuerpo.⁶⁷ La dignidad humana está ligada al derecho a la honra y al derecho a la vida; y su enlace es de tal magnitud que en alguna circunstancia es imposible distinguir entre ellos, toda vez que la afectación de uno puede significar la vulneración de otro.⁶⁸

El juez estima que la vulneración de las garantías procesales penales, con colaboración del empleador, afectó gravemente la dignidad del demandante por la humillación que implicaba. En definitiva, el empleador es condenado por no

pleador fue condenado al pago de 6 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

⁶⁴ Considerando SEXTO.

⁶⁵ Considerando SEXTO.

⁶⁶ Considerando SEXTO.

⁶⁷ Considerando SEXTO.

⁶⁸ Considerando SEXTO.

cumplir sus obligaciones de respeto de la dignidad humana en el lugar de trabajo, afectando la integridad psíquica del demandante.

En el caso *Guzmán con Isprotel*⁶⁹ un trabajador que se desempeña como técnico eléctrico es acusado del hurto de una gata hidráulica, supuestamente escondida en su automóvil. Luego de llegar la policía y abrir el auto, se comprueba la falsedad de la imputación. Pero igualmente fue despedido por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales (falta de probidad).

El extrabajador demanda tutela y el tribunal estima que se ha afectado su honra. Sobre el particular el sentenciador señala:

En la especie resultó afectado el ámbito subjetivo y el social de la honra, entendido como la estima y respeto de la dignidad propia, que tiene el actor de sí mismo, pues el actor fue acusado de ladrón sin acreditarse en autos que lo haya sido, y aún más, la empresa ni siquiera ha decidido intentar una acción penal en ese sentido. De esta forma, lanzar una imputación y no hacerse cargo de la misma de formas seria, por ejemplo, mediante una denuncia, cosa que no se ha hecho, aparece una actitud irresponsable y acelerada. Esta conducta desplegada por la empresa mina la autoestima y la propia valía que cada persona tiene de sí mismo, por lo que la garantía invocada se encuentra conculcada. Además, en el sentido social, o la valoración que, objetivamente, ella merece dentro del conglomerado social en que se desenvuelve, la honra se vio mancillada, ya que para el colectivo de trabajadores allí presentes, estar sujeto a un control de Carabineros y determinarse por ellos que no hubo robo ni hurto, y el mismo día despedir al trabajador por faltar a la probidad, atenta contra la opinión que los demás tienen del trabajador, y por ende, nuevamente, el buen nombre u opinión que los demás tengan de dicha persona está siendo sujeto a cuestionamiento (considerando DÉCIMO).

Otros tres casos pueden agruparse en maltrato laboral.

En efecto, en *Lea-Plaza con Los Huilles*⁷⁰ un trabajador demanda por tutela con ocasión del despido. El despido fue verbal y frente a otras personas, cuando la empresa, que era una sociedad agrícola, estaba siendo certificada como pro-

⁶⁹ T-1839-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 21 de octubre de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 6 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

⁷⁰ T-65-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 10 de junio de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 6 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

ductora orgánica y los inspectores de certificación encuentran que se ha utilizado un producto prohibido. Al respecto, la sentencia condena por vulneración de la honra del trabajador y de su dignidad, manifestando que

el comportamiento utilizado por el representante legal de la demandada no resulta admisible por cuanto incluso más allá de lo inapropiado del lenguaje, el hecho de despedirlo y sacarlo del lugar de trabajo en la forma utilizada en presencia de terceros a quien detentaba a este ese momento un cargo de gerencia relevante importa un evidente menoscabo a su dignidad y, con ello, a su honra, en los términos degradantes en que públicamente fue despedido y desalojado de su lugar de trabajo... (considerando OCTAVO).

En *Perales con MC Group Publicidad*⁷¹ se demanda tutela por despido atentatorio de derechos fundamentales, basado en el trato peyorativo y descalificador del superior directo del trabajador, usando groserías en forma reiterada y, finalmente, despidiendo al actor con groserías y violencia verbal. La sentencia señala que

encontrándose en una posición de superioridad jerárquica, y excediendo el poder de mando que le es reconocido, vulneró no sólo lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código de Trabajo, que dispone, como una máxima para el Derecho del Trabajo, que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, sino especialmente los derechos a la integridad física y psíquica del demandante, a través de vocabulario grosero y humillante, con palabras degradantes como “penca, charcha, pajero”, que ciertamente denotan un atentado a la dignidad del dependiente (considerando NOVENO).

Agregando que

en el presente caso, el trato mediante vocabulario grosero y vejatorio, degradando su condición humana y sus competencias como trabajador, desplegado al menos desde

⁷¹ T-491-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 8 de agosto de 2089. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 6 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales. Este fallo fue revocado parcialmente por la Corte de Apelaciones de Santiago (Rol 2289-2018), en recurso de nulidad, disminuyendo la contabilización de la indemnización por años de servicio de 5 a 4 meses. En todo lo demás se confirmó. Por tanto, no incide en cuenta a las menciones a la dignidad que hace la sentencia.

el año 2014, llegando incluso al uso de violencia al momento de disponer su despido, no puede reconocer justificación, ni admitirse acción alguna que pueda ser catalogada como proporcional para permitir, se presten servicios en un ambiente laboral de esa naturaleza, aceptar lo contrario, y aun ante la insuficiencia fáctica que se advierte en la demanda, importaría validar una conducta del todo incompatible con la dignidad de las personas (considerando DÉCIMO).

Y un tercer caso es *Pinilla con Constructora Creativas*⁷² donde se demanda tutela de derechos fundamentales por un despido violento, con agresión física (correazos al trabajador) y verbal. El conflicto se origina porque el trabajador se había negado a enviar a sus subordinados (era el supervisor de los soldadores) a realizar una labor, porque había llovido y el suelo estaba mojado, lo que configuraba un eventual peligro de electrocución. La sentencia cita doctrina constitucional y del TC chileno sobre la importancia de la dignidad:

Es preciso recordar que el Tribunal Constitucional chileno ha señalado, situando a la dignidad como valor principal en el artículo 1o., inciso primero de la carta política (“Las personas nacen libres e iguales en derechos”) que “por ser la base del sistema constitucional imperante en Chile a la cual se alude en aquel principio capital de nuestro Código Supremo es la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre de un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados” (Rol 943- 07). Nogueira postula que “el valor y principio de la dignidad humana tiene un carácter absoluto y de obediencia irrestricta”; “constituye un mínimo invulnerable del ser humano” y “todos los derechos fundamentales tienen en ella su fundamento y base sustantiva ya que todos ellos contribuyen a desarrollar ámbitos propios de la dignidad de la persona humana (considerando DÉCIMO CUARTO).

La sentencia declaró vulneradas la dignidad, honra, integridad psíquica y física del demandante con ocasión de su despido.

Los tres casos finales muestran cómo la dignidad puede vincularse con casos de infracción severa, como no tener baño para los trabajadores; o con infracciones menos graves pero igualmente atentatorias de derechos fundamentales, como la libertad de trabajo o la discriminación resultante de eludir las normas de contratación y el principio de continuidad.

⁷² T-1767-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 6 de mayo de 2019. El empleador fue condenado al pago de la indemnización sustitutiva del pre aviso y a 8 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

En *Sindicato y otros con Express Uno*⁷³ varios sindicatos de choferes de buses urbanos de pasajeros demandan tutela dado que, en los paraderos de salida y de llegada, no cuentan con servicios higiénicos para sus trabajadores.

La sentencia condena a la empresa por vulneración de la dignidad, integridad física y psíquica de sus trabajadores. La sentencia señala:

Al respecto lo primero que hay que señalar es que la ausencia de servicios higiénicos no constituye una mera vulneración legal, sino, tal como señalan los demandantes una agresión directa a la dignidad de las personas que como trabajadores no cuentan con las condiciones mínimas para desarrollar su trabajo. Debiendo agregar aquí como antecedente de contexto el accidente sufrido por el trabajador Araya Flores, aun no siendo afiliado de los sindicatos demandantes, quien conforme a la investigación del accidente y el video aportados por la demandante, no contaba con acceso a servicio higiénico y buscando salvaguardar su intimidad resultó fallecido. No resulta siquiera aceptable esperar a que cada uno de los trabajadores aquí demandantes sufran consecuencias visibles para estimarse que se vulnera su integridad ante la omisión del empleador de otorgar condiciones básicas a todo ser humano. Tal omisión, por supuesto conlleva un atentado a su dignidad como persona, y que, además, es posible advertir que la falta de servicios higiénicos puede ocasionar no sólo consecuencias psicológicas, sino físicas, pues sabido es que en el largo plazo la falta de micción o el posponer habitualmente los deseos de orinar, dañan la salud y por ende la integridad física (considerando VIGÉSIMO SEGUNDO).

En *Lillo con Codelco Chile*⁷⁴ se demanda por despido atentatorio de derechos fundamentales por vulneración de la libertad de trabajo. Dentro de un mismo grupo de empresas (la Corporación Nacional del Cobre, CODELCO), un trabajador renuncia porque será contratado en otra división de la misma empresa. Sin embargo, esta nueva contratación no se materializa y al intentar revertir la renuncia anterior (se la exigieron como condición para el cambio de cargo en la otra división) se le notifica que está fuera de la empresa.

⁷³ T-1996-2018, Primer Juzgado Laboral de Santiago, 5 de noviembre de 2019. El empleador es condenado y deberá en el plazo de 30 días tener servicios higiénicos en cada punto de salida y retorno de sus recorridos de buses.

⁷⁴ T-800-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 16 de abril de 2019. El empleador fue condenado al pago de las indemnizaciones legales por años de servicio, más recargos legales, y a 11 meses de remuneración por vulneración de derechos fundamentales.

La sentencia condena al empleador por esta especie de “ardid” para privar al demandante de su fuente de trabajo, incumpliendo sus propias normas internas, afectándose la libertad de trabajo y la dignidad del trabajador. Al respecto, el fallo señala:

Sin perjuicio que la parte demandante no desarrolla suficientemente la afectación a la libertad de trabajo, la jurisprudencia constitucional ha extendido el derecho consagrado en el número 16 del artículo 19 no sólo a la libre elección del trabajo –y a la consecuencial interdicción del trabajo forzado- sino que al trabajo es en sí mismo un derecho consustancial al despliegue de la dignidad personal, un derecho posibilitador del goce de otros derechos fundamentales (TC Rol 1852), extendiéndose la protección a que alude la norma constitucional a la vinculación con atributo propio de la dignidad de la persona (considerando DÉCIMO TERCERO).

Y, finalmente, en *Flaquert con DUOC UC*⁷⁵ se demanda despido atentatorio de derechos fundamentales por la extinción de un contrato a plazo, en el contexto de que la trabajadora llevaba haciendo clases en el establecimiento del empleador hace catorce años, por medio de contratos a plazo (de marzo a diciembre), nunca indefinidos, burlando de esta forma el CT (las hipótesis de conversión del contrato a plazo en indefinido) y precarizando el trabajo. La sentencia condena a la empresa por violación de la dignidad y no discriminación señalando:

El modelo de contratación laboral adoptado por la demandada es una defraudación a la ley laboral con resultado precarizante para los trabajadores (privándolos de antigüedad, posibilidades de adscripción a organizaciones sindicales, goce de remuneración en periodos en que se realizan labores, generando lagunas previsionales y desprotección frente a contingencias de salud), lo que resulta de suyo vulneratorio de la dignidad del trabajador (derecho a ser tratado con respeto a su calidad de tal, reconociéndose su estatuto protector fruto de su trabajo), pues desde razones amparadas en el cálculo económico para rentabilizar a costa del trabajo, se les priva de tales derechos, desconociéndose la extensión real del vínculo (considerando DÉCIMO TERCERO).

Además, la sentencia indica que

⁷⁵ T-1952-2018, Segundo Juzgado Laboral de Santiago, 23 de agosto de 2019. El empleador fue condenado a mantener en su puesto a la trabajadora (por contrato indefinido) y al pago de los salarios caídos.

La afectación a la dignidad que dispensa el estatuto protector a la persona trabajadora es razón suficiente para establecer la vulneración, pues la sujeción de la trabajadora a una condición precarizada, generada por el que está en la posición de poder y que la sustrae de un haz de derechos proveídos por la legislación tutelar queda de manifiesto en el caso (considerando DÉCIMO SEXTO).

¿Qué podemos concluir de estas sentencias?

Hemos estudiado las causas de tutela de derechos fundamentales originadas en demandas del año 2018, de las cuales un tercio (242 de 694) hacen referencia a la dignidad del trabajador. De estas, hemos seleccionado las acogidas, 53 causas, en las que la dignidad ha sido un factor clave en 22 sentencias. En 19 sentencias la dignidad sólo es mencionada por una de las partes y en 12 solamente fue ocupada como argumento de refuerzo.

Este análisis cuantitativo podría parecer desesperanzador. Sin embargo, en las 22 sentencias donde la dignidad es un argumento protagónico del juez, el análisis cualitativo es bastante prometedor.

La dignidad kantiana, expresada en la idea de que todos deben ser tratados como un fin en sí y jamás como un instrumento, subyace a todas las sentencias analizadas, sobre todo en materia de acoso laboral o *mobbing*, y en los casos de maltratos.

La idea de igualdad como autonomía, de Pico della Mirandola, centrada en la idea de que el ser humano es su propio modelador y diseñador, está detrás de las sentencias sobre discriminación política y acoso sexual.

Finalmente, la idea de Waldron, de dignidad como reconocimiento de un rango alto e igualitario para todos los seres humanos sin excepción y sin discriminación, subyace a los casos de discriminación por salud o enfermedad, en las falsas acusaciones por robo y hurto, en los maltratos humillantes, cuando se afecta la libertad de trabajo y en el caso en que el empleador no tenía servicios higiénicos para los choferes de su línea de buses.

En parte hemos confirmado nuestra hipótesis, en el sentido de que, en ciertos casos, la noción de dignidad es clave para el relato central de la sentencia.

V. Conclusiones

La importancia de la noción de dignidad en la filosofía es indesmentible desde los estoicos hasta nuestros días. Sin embargo, nos hemos preguntado por su re-

levancia en el derecho del trabajo. Para esto, y más allá de indicar la importancia de esta noción en la doctrina, hemos revisado sentencias sobre tutela de derechos fundamentales en Chile.

Nuestra hipótesis sostenía que, aunque la dignidad puede constituir un argumento de refuerzo —pero no central— en las sentencias, en ciertos casos podría ser un argumento clave.

Del análisis efectuado, en 22 sentencias la dignidad jugó un rol relevante en el relato del sentenciador, en las materias de acoso sexual, acoso laboral, discriminación por salud y por motivos políticos, por maltrato, acusaciones infundadas, libertad de trabajo e incluso en un caso en que los trabajadores no disponían de servicios higiénicos.

Creemos que de esta forma se evidencia la importancia práctica de la noción de dignidad, sobre todo en casos graves de vulneración de derechos fundamentales del trabajador. Claramente, en nuestro entendimiento, la noción de dignidad es relevante y debiera incrementar a futuro su presencia en las sentencias de tutela de derechos fundamentales.

VI. Bibliografía

- ALEXY, Robert, “Data y los derechos humanos. Mente positrónica y concepto dobletriádico de persona”, en ALEXY, R. y GARCÍA, R., *Star Trek y los derechos humanos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.
- ANDORNO, Roberto y PELE, Antonio, “Human Dignity”, en HAVE, Henk ten (ed.), *Encyclopedia of Global Bioethics*, Berlin; Heidelberg, Springer, 2015.
- ATIENZA, Manuel, *Bioética, derecho y argumentación*, Lima-Bogotá, Palestra-Temis, 2010.
- GAMONAL C., Sergio, *El procedimiento de tutela de derechos laborales*, Santiago, LexisNexis, 2007.
- GAMONAL C., Sergio, *Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2004.
- GAMONAL C., Sergio y PINO EMHART, Alberto, “La dignidad humana en el derecho privado. Una lectura desde el concepto de dignidad como estatus”, *Revista de Derecho Privado*, núm. 43, 2022.

- GAMONAL C., Sergio y GUIDI, Caterina, *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*, Santiago, Ediciones DER, 2020.
- GAMONAL C., Sergio y ROSADO MARZÁN, César F., *Principled Labor Law. U.S. Labor Law Through a Latin American Method*, Nueva York, Oxford University Press, 2019.
- KAHN-FREUND, Otto, *Trabajo y derecho*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- KANT, Manuel, *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, México, Porrúa, 1998.
- OESTREICH, Gerhard, *Storia dei diritti umani e delle libertà fondamentali*, Bari, Laterza, 2007.
- PACHECO ZERGA, Luz, *La dignidad humana en el derecho del trabajo*, Cizur Menor, Thomson Civitas, 2007.
- PARFIT, Derek, *On What Matters. Vol I*, Oxford, Oxford University Press, 2013.
- PASCAL, Blais, *Pensamientos sobre la religión y otros asuntos*, Barcelona, Editorial Iberia, 1976.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio, *La dignidad de la persona desde la filosofía del derecho*, Madrid, Dykinson, 2003.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio, *Curso de derechos fundamentales. Teoría general*, Madrid, Universidad Carlos III, Boletín Oficial del Estado, 1999.
- PELE, Antonio, “La dignidad humana: modelo contemporáneo y modelos tradicionales”, *Revista Brasileira de Direito*, vol. 11, núm. 2, 2015.
- PELE, Antonio, *La dignidad humana. Sus orígenes en el pensamiento clásico*, Madrid, Dykinson, 2010.
- PICO DELLA MIRANDOLA, Giovanni, *Discurso sobre la dignidad del hombre*, Medellín, Editorial Pi, 2006.
- ROSADO MARZÁN, César, “Dignity Takings and Wage Theft”, *Chicago-Kent Law Review*, 2017.
- ROSEN, Michael, *Dignity. Its History and Meaning*, Cambridge, Harvard University Press, 2012.
- RUPRECHT, Alfredo, *Los principios normativos laborales y su proyección en la legislación*, Buenos Aires, Zavalía, 1994.

- SUPIOT, Alain, *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*, Barcelona, Península, 2011.
- SUPIOT, Alain, *Crítica del derecho del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.
- UGARTE CATALDO, José Luis, *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Santiago, Thomson Reuters, 2018.
- UGARTE CATALDO, José Luis, “La tutela de derechos fundamentales del trabajador: notas a propósito del nuevo procedimiento”, *Derecho Laboral*, t. XLIX, núm. 221, 2006.
- WALDRON, Jeremy, “Citizenship and Dignity”, Christopher McCrudden (ed.), *Understanding Human Dignity*, Oxford, Oxford University Press, 2013.
- WALDRON, Jeremy, *Dignity, Rank, & Rights*, Nueva York, Oxford University Press, 2012.
- YAMADA, D. C., “Human Dignity and American Employment Law”, *New Workplace Institute, Suffolk University Law School*, Research Paper 08-36, 2008.

Sentencias

PRIMER JUZGADO DEL TRABAJO DE SANTIAGO

- T-12-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-17-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-197-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-246-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-257-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-324-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-551-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-564-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-578-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-770-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-808-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
- T-871-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

T-882-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1039-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1211-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1239-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1321-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1427-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1527-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1692-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1748-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1800-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1839-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1885-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1996-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-2008-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago

T-65-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-119-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-198-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-309-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-327-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-329-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-435-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-444-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-491-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-582-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-745-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-800-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-820-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-881-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

T-931-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1031-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1061-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1181-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1560-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1767-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1789-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1851-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1891-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1945-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1946-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1952-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.
T-1977-2018, Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Corte de Apelaciones de Santiago

ROL núm. 209-2018.
ROL núm. 2289-2018.
ROL núm. 3380-2018.
ROL núm. 93-2019.
ROL núm. 778-2019.
ROL núm. 1264-2019.

Tribunal Constitucional Chileno

SENTENCIA ROL núm. 389.