Revista de Derecho Vol. XXIV - Nº 1 - Julio 2011 Páginas 31-48

Supremacía constitucional y tutela laboral*

*Luis Alejandro Silva Irarrázaval***

Resumen

En este artículo se analiza la tutela laboral desde la perspectiva de su diseño y de su funcionamiento, con el propósito de verificar si efectivamente responde a la caracterización que parte de la doctrina y de la jurisprudencia han hecho de ella, en cuanto cauce de aplicación directa de la Constitución y garantía de la eficacia horizontal inmediata de los derechos fundamentales de los trabajadores. Los resultados del análisis demuestran que la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a través de la tutela laboral está mediatizada por la ley: la tutela laboral es un cauce de aplicación indirecta de la Constitución y garantiza un efecto horizontal mediato de los derechos fundamentales. Sin embargo, este resultado no significa negarle vigencia al principio de supremacía constitucional en el contexto de la tutela laboral, porque cabe la posibilidad de entenderlo de otra manera. Si la supremacía de la Constitución se entiende como el deber del juez laboral de aplicar el Derecho conforme a la Constitución, entonces hay una explicación de este principio que es consistente con el diseño y funcionamiento de la tutela laboral.

Supremacía constitucional – eficacia horizontal de los derechos fundamentales – tutela laboral

Constitutional supremacy and labour judicial protection

Abstract

This article analyzes the tutela laboral from the perspective of its design and its operation, in order to verify whether it could be characterized as a channel for direct enforcement of the Constitution and ensuring the immediate horizontal efficacy of workers' fundamental rights, as part of the doctrine and case law (jurisprudence) has done it. The analysis outcomes shows that the protection of fundamental rights of workers through the tutela laboral is mediated by law: employment protection is a channel of indirect enforcement of the Constitution and guarantees mediate horizontal efficacy of fundamental rights. However, this result does not mean denying effect to the principle of constitutional supremacy in the context of the tutela laboral, because it is

* El borrador de este trabajo fue presentado en el 3er Congreso para profesores jóvenes de Derecho Constitucional, Viña del Mar, 1 y 2 de octubre de 2010. Agradezco especialmente al profesor Alfredo Sierra sus aclaraciones y consejos en la preparación de este artículo.

** Abogado, Doctor en Derecho, Profesor de Derecho Constitucional de la Universidad de los Andes, Santiago de Chile. lsilva@uandes.cl

Artículo recibido el 30 de marzo de 2011 y aceptado para su publicación por el Comité Editorial el 27 de mayo de 2011.

possible to understand it otherwise. If the supremacy of the Constitution is understood as the duty of the judge to apply the law in accordance with the Constitution, then there is an explanation of this principle that is consistent with the design and operation of the tutela laboral.

Constitutional supremacy – worker's fundamental rights

I. Introducción

La creación de la tutela laboral ha sido celebrada como una de las iniciativas serias del Estado para proteger eficazmente al trabajador del mal uso de los poderes del empleador. Este mecanismo de protección jurisdiccional está inspirado por la necesidad de dotar a los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador con una eficacia horizontal inmediata en el seno de la empresa, satisfaciendo así la exigencia del principio de vinculación directa de la Constitución en el específico ámbito de las relaciones laborales.

De acuerdo con lo anterior, la supremacía de la Constitución parece que encuentra en la tutela laboral un nuevo cauce a través del cual demuestra su vigencia y la efectividad del precepto constitucional como norma jurídica autosuficiente, es decir, directa e inmediatamente aplicable. Sin embargo, un examen minucioso de distintos aspectos prácticos y teóricos del procedimiento de tutela laboral levanta una serie de objeciones a esta conclusión.

La consideración atenta del diseño y funcionamiento de la tutela laboral nos invita a reflexionar sobre la aptitud de este mecanismo para dotar a los derechos fundamentales de los trabajadores de una eficacia horizontal inmediata. Pero más todavía, nos sugiere dudas acerca de la posibilidad misma de que a través de una garantía como ésta los derechos fundamentales puedan protegerse de manera inmediata por la aplicación directa de la Constitución.

Lo que intentamos demostrar en este trabajo es que la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a través de la tutela laboral es una operación que no puede prescindir de la ley. Esto significa que la tutela laboral no es una vía de aplicación directa e inmediata de la Constitución o, en otras palabras, que los derechos fundamentales del trabajador tienen una eficacia mediata (mediada por la ley) a través de esta garantía jurisdiccional.

El trabajo se divide en dos partes. La primera de ellas pretende ofrecer una síntesis de la concepción que se tiene de la tutela laboral por la doctrina y la jurisprudencia, así como de la que inspiró su creación y diseño. Básicamente, se trata de mostrar el grado de consenso que existe en torno a su aptitud para garantizar la eficacia inmediata de los derechos fundamentales del trabajador al interior de la empresa. En la segunda parte del trabajo desarrollamos las razones que objetan precisamente esta aptitud de la tutela laboral, poniendo de manifiesto la dimensión legal de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a través suyo. Las razones para sustentar esto último son

cuatro. En primer lugar, que el sustrato normativo de la tutela laboral es la misma ley; en segundo lugar, que la descripción del supuesto de hecho de la tutela laboral contempla a la ley como uno de sus elementos integradores; en tercer lugar, que el recurso de nulidad que puede intentarse contra la sentencia de tutela laboral opera como una reafirmación de la dimensión legal de la tutela laboral, y, en cuarto lugar, que el despido lesivo de derechos fundamentales tiende a confundirse con el despido injustificado.

II. La supremacía constitucional en la relación laboral

Aunque desde el principio la Constitución de 1980 pretendió ser directamente aplicable como norma jurídica, el ámbito de la empresa que alberga las relaciones entre trabajadores y empleadores fue apenas permeado por ese efecto[1].

La garantía constitucional de los derechos de las personas no habría penetrado a la empresa eficazmente pese a su reconocimiento expreso, sino para favorecer especialmente al empleador, a través del recurso de protección[2]. Los derechos del artículo 19 de la Constitución no estaban garantizados por igual para trabajadores y empleadores. Parecía que el único bien de los trabajadores que conocía algún grado de reconocimiento jurisdiccional era el patrimonial[3]. Las demás dimensiones de su personalidad (honra, vida privada, integridad psíquica, por ejemplo) prácticamente no gozaban de protección.

El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales del trabajador es visto como el advenimiento de la eficacia de la Constitución a las relaciones laborales. El efecto horizontal de los derechos fundamentales se verifica ahora también en esta relación entre particulares[4].

---

[1] Ugarte, J.L., *El nuevo derecho del trabajo*, LexisNexis, Santiago, 2007, p. 117. También Ugarte, J.L., *Los Derechos Fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de tutela laboral*. Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Derecho. Ensayos Jurídicos Nº 2, Santiago, 2006, pp. 6-9.

[2] Devillaine, F. y Palavecino, C., "Sobre la naturaleza del procedimiento de tutela laboral", en *La Semana Jurídica*, Nº 382, 2008, p. 6; Palavecino, C., "Procedimiento de tutela laboral, ¿el fin justifica los medios?", en *La Semana Jurídica*, Nº 333, 2007, p. 3; Ugarte, J.L., "La tutela de derechos fundamentales y…", *op. cit.*, p. 60.

[3] El recurso de protección prácticamente el único derecho que protege es el de propiedad, según Mellis, C., *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, Abeledo Perrot, Santiago, 2010, p. 29. Aunque el mismo autor señala más adelante que el recurso de protección "se ha transformado más que en un instrumento de amparo de los derechos fundamentales del trabajador (…) en un mecanismo que casi exclusivamente se ha limitado a coartar y cuestionar atribuciones y facultades de la Dirección del Trabajo", *op. cit.*, p. 66.

[4] Aguilar, G. y Contreras, C., "El Efecto Horizontal de los Derechos Humanos y su Reconocimiento Expreso en las Relaciones Laborales en Chile", en *Ius et Praxis*, Vol. 13 Nº 1, 2007, p. 20; Ugarte, J.L., "La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro", en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Vol. XX, Nº 2, 2007, p. 61.

La tutela laboral ha significado como una irrupción de la ciudadanía en la empresa[5]. Antes de la tutela ya se le reconocía al trabajador la plenitud de su condición de persona, pero carecía de medios para hacerla valer judicialmente[6]. La tutela laboral viene a ser como la culminación de un proceso progresivo en favor de los derechos fundamentales de los trabajadores, que fue desde su reconocimiento "como valores centrales de las relaciones de trabajo" hasta su "garantía plena"[7].

Con este procedimiento especial, el trabajador tiene ahora un instrumento para hacer eficaces sus derechos fundamentales, en el peculiar contexto de disparidad de fuerzas propio de la relación laboral. Lo que caracteriza al procedimiento de tutela es "la consagración de una vía procesal para hacer efectiva esta garantía de protección que reconoce la Constitución y la ley"[8].

A través de este procedimiento, la Constitución se ha convertido en realidad también para el trabajador; la supremacía constitucional ha colmado en cierto sentido las diferencias entre las partes del contrato de trabajo[9]. El juez del trabajo efectúa un auténtico control constitucional en el enjuiciamiento de las materias que debe decidir a través de la tutela[10]. La misma Corte Suprema ha dicho de este procedimiento, "que se funda en el respeto y acatamiento directo de las normas constitucionales en las relaciones laborales, que afecten derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución"[11]. Y el profesor Ugarte escribió a propósito de este nuevo procedimiento: "… en nuestro orden jurídico laboral los derechos fundamentales del trabajador (…) se

---

[5] Indirectamente, el significado de esta expresión está relacionado con la idea de la supremacía constitucional, porque ningún ciudadano –ni siquiera en el ámbito de la empresa– puede quedar marginado de los efectos de la Constitución, ya que es suprema.

[6] El reconocimiento de los derechos sin los medios idóneos para garantizarlos puede ser interpretado como un sinsentido: Caamaño, E., "La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios", en *Ius et Praxis*, Año 13 Nº 2, 2007, p. 187; o equivaler "a su no reconocimiento": Mellis, *Los derechos fundamentales…, op. cit.,* p. 71.

[7] Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, *Valenzuela Olivares con Hipermercado San Pablo Ltda. (Líder)*, 17 de diciembre de 2009, RIT T-24-2009, Considerando 13º.

[8] Aguilar, G. y Contreras, C., "El efecto horizontal…", *op. cit.*, p. 20.

[9] "Los derechos humanos constituyen un elemento normativo corrector de cualquier relación jurídica, en el sentido de equiparar la relación de desigualdad de las partes en términos de ejercicio de poder que la realidad arroja como un hecho, como un dato dado". Aguilar, G. y Contreras, C., "El efecto horizontal…", *op. cit.*, p. 13.

[10] "… el ordenamiento jurídico laboral [chileno] recogió del Derecho Comparado el concepto de control constitucional que podríamos denominar *in de iudicium*, esto es, control de salvaguardia tutelar o 'protectorio' (…) realizado por el mismo juez que sería competente para conocer del eventual conflicto material de intereses". Devillaine, F. y Palavecino, C., "Sobre la naturaleza del…", *op. cit.*, p. 6. Otro que también ve en la tutela laboral un control constitucional: Román, F., *El Procedimiento de Tutela en el Nuevo Proceso Laboral*, Colegio de Abogados de Chile A.G., Santiago, 2009, p. 8.

[11] Corte Suprema, *Fuentes Zenteno con Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena*, 15 de junio de 2009, rol 3779-09, considerando 2º. Ver también el considerando 15º de la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, *Sindicato Nº 1 de Trabajadores de El Mercurio de Valparaíso con Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P,* 31 de agosto de 2009, RIT 19-2009.

cuelan a raudales inmediatamente en las relaciones laborales, reconfigurando las relaciones laborales a partir de la supremacía jurídica de los derechos fundamentales"[12].

En la discusión legislativa del proyecto de reforma del Código del Trabajo, que tuvo como resultado la creación de este procedimiento especial de tutela, la eficacia de los derechos fundamentales de los trabajadores fue un principio rector[13]. Elocuente resulta el testimonio del entonces Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, al término de la tramitación del proyecto: "…en adelante los derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos constitucionalmente, estarán realmente vigentes y amparados por procedimientos especiales. Se acabarán las situaciones de humillación, de indignidad, de registro y de violación de la privacidad, que hoy día implican que, en la práctica, los derechos constitucionales de los trabajadores queden desde la puerta de la empresa hacia fuera"[14].

A modo de síntesis de esta primera parte, podríamos afirmar que la supremacía constitucional venía exigiendo, por decirlo así, el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas en su condición de trabajadores. La tutela laboral, permitiendo la directa aplicación de la Constitución, abrió una vía de protección a través de la cual se garantizan de modo eficaz e inmediato los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

III. La dimensión legal de la tutela laboral

El procedimiento de tutela laboral estaría caracterizado por servir como cauce de aplicación directa de la Constitución; por dar eficacia a la supremacía constitucional en el seno de las relaciones de trabajo; por garantizar la eficacia horizontal inmediata de los derechos fundamentales de los trabajadores. Lo que nos interesa ahora es verificar la verdad de estos atributos, mediante el análisis de una serie de aspectos prácticos y teóricos, de diseño y operativos, de este mecanismo de tutela.

---

[12] Ugarte, J.L., "La tutela de derechos fundamentales y…", *op. cit.*, pp. 61 y 62. El mismo Ugarte entiende el procedimiento de tutela laboral como una "huella evidente" del proceso de constitucionalización del Derecho. Ugarte, J.L., *Los Derechos Fundamentales del…, op. cit.,* p. 1.

[13] Como dijo el diputado Burgos: "Esta nueva modalidad procesal busca salvaguardar el ejercicio de los derechos de las personas, los cuales son inviolables en cualquier circunstancia, incluso al interior de la microsociedad que es la empresa, y están garantizados para todos los habitantes en la Constitución Política, como la intimidad, la honra, la libertad personal, la propiedad y otros". Sesión 51ª del período extraordinario de la Cámara de Diputados, 16 de marzo de 2005, p. 40 (Boletín 3367-13). De hecho, originalmente, el párrafo de la ley en discusión que contenía las normas del procedimiento de tutela tenía por nombre "Del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales". El cambio de nombre por el que lleva hoy ("Del Procedimiento de Tutela Laboral") se aprobó en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, como consta en su informe del 10 de mayo de 2005.

[14] Cámara de Diputados, sesión 56ª del período extraordinario, 8 de noviembre de 2005, p. 29 (Boletín 3367-13).

A. *La dimensión legal del artículo 6º de la Constitución*

El primer aspecto de la tutela laboral que abordaremos es la jerarquía de su soporte normativo. El procedimiento del párrafo 6 del Código del Trabajo donde se regula la tutela laboral es legal, no constitucional. Luego, con razón podemos preguntarnos sin más si acaso la aplicación de la Constitución que opera a través suyo no es siempre e inevitablemente mediada por la ley. Es cierto que esta condición la comparte con una serie de mecanismos de protección de derechos fundamentales, pero ello no quita que sea una objeción[15].

Entendemos la conveniencia de complementar el artículo 6º de la Constitución con una regulación legal específica para las relaciones laborales al interior de la empresa. Sería ingenuo esperar que la protección de los derechos de los trabajadores pudiera valerse exclusivamente de la Constitución[16]. El artículo 6º y los distintos números del artículo 19 de la Constitución son necesarios, pero insuficientes. De hecho, ante la ausencia de un procedimiento especial y efectivo, el artículo 6º de la Constitución se demostró incapaz de impedir la proliferación de "conductas trasgresoras de los derechos que el Estado debe garantizar y hacer que se respeten"[17]. La supremacía constitucional requiere el complemento o desarrollo legislativo para ser más eficaz en la relación de trabajo[18].

No tenemos reparo alguno en admitir el complemento legal del artículo 6º de la Constitución para la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores, porque si no es estrictamente necesario, sí al menos resulta conveniente. Pero, ¿en qué queda la vinculación directa e inmediata de las relaciones laborales a la Constitución?

La doctrina no desconoce esta relativa impotencia de la supremacía constitucional para garantizar con eficacia inmediata los derechos fundamentales y, en consecuencia, le concede un lugar de importancia a la ley en esta función. La ley es útil para proteger los derechos fundamentales, de modo especial en un contexto sociojurídico "fuertemente imbuido de la idea de que la seguridad jurídica se logra a través de la consagración

---

[15] Es el caso del amparo económico (Ley Nº 18.971); del recurso de nulidad penal (Ley Nº 19.696); de la acción ante tribunales aduaneros y tributarios (Ley Nº 20.322), entre otros.

[16] De hecho, no es raro que se levanten críticas contra la aplicación de la Constitución que, por ser directa, resulta en sentencias "dictadas caso a caso, que se muestran inconsistentes y de contenido variable según las partes y elementos metajurídicos en conflicto". Ferrada, J.C., "Los derechos fundamentales y el control constitucional", en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, [online]. Vol. XVII, [citado 2011-01-02]. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000200005&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0950. doi: 10.4067/S0718-09502004000200005

[17] Corte Suprema, *Fuentes Zenteno con Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena*, 15 de junio de 2009, rol 3779-09, considerando 3º.

[18] La ley es importante, "ya que si bien se reconoce en nuestra Constitución la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (vinculación directa) es el legislador quien en cierta forma precisa los alcances de la misma en materia laboral". Gamonal, S., *El procedimiento de tutela de derechos laborales*, LexisNexis, Santiago, 2007, p. 11.

expresa y específica [en la ley] de todos aquellos derechos y obligaciones que empecen a los hombres, aunque sean ellos inherentes a nuestra propia naturaleza"[19].

La regulación legal de un procedimiento de tutela se justifica, porque los derechos fundamentales expresamente reconocidos, vigentes y aplicables en nuestro ordenamiento, carecían de los medios para ser plenamente practicables[20]. La tutela laboral vino a llenar este vacío. Desde que existe un procedimiento legal para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, resulta forzoso reconocer que la Constitución se aplica a través suyo; que la Constitución resulta mediada por la ley[21].

Pero no es la jerarquía del soporte normativo del procedimiento de tutela la única causa del condicionamiento que la ley ejerce sobre la eficacia de la Constitución en las relaciones laborales. El mismo supuesto de hecho que da lugar a la tutela laboral y que se halla descrito en la ley es una causa más, desde que contempla como elemento integrador suyo la ley.

B. *La composición del supuesto de hecho de la tutela laboral*

El artículo 485 del Código del Trabajo describe los supuestos en que procede la tutela laboral. El inciso 3º establece que hay lesión de los derechos fundamentales del trabajador "cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial".

Esta tipificación del ilícito exige por parte del juez analizar la conducta del empleador a la luz de las facultades que la ley le reconoce. La insuficiente justificación, la arbitrariedad o desproporción y la afectación al contenido esencial de los derechos se enmarcan en el ejercicio de las facultades legales del empleador; luego, ¿cómo podrá el juez comprobar la realización del ilícito sin servirse de la ley como parámetro de verificación?

La ley es un elemento integrante del supuesto de hecho descrito en el inciso 3º del artículo 485, al que debe agregársele la referencia del inciso 1º del mismo artículo. Según este inciso, la tutela laboral es un procedimiento que protege los derechos fundamentales de los trabajadores en las "cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales". De nuevo, como en el caso del inciso 3º, la referencia a la ley por parte del juez es obligada para configurar en el juicio la hipótesis que puede justificar la tutela laboral.

El inciso 2º del mismo artículo 485 del Código del Trabajo es otro elemento que prueba el lugar integrador de la ley en la configuración del supuesto de hecho de la

---

[19] Walter, R. y Lanata, G., *Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. Estudios de las modificaciones introducidas por las leyes N°s 20.022, 20.023 y 20.087*, 2ª edición, LexisNexis, Santiago, 2007, pp. 161-162.

[20] Aguilar, G. y Contreras, C., "El efecto horizontal…", *op. cit.*, p. 20.

[21] Gamonal señala esta como una de la razones que debilitan la diferencia entre eficacia mediata e inmediata de los derechos fundamentales. Gamonal, S. *El procedimiento…, op. cit.*, p. 11.

tutela laboral. En efecto, este inciso 2º remite a los supuestos del artículo 2 del Código del Trabajo. Luego, para acoger la demanda de tutela por actos discriminatorios, el juez deberá contrastar necesariamente la conducta del empleador con el texto de la ley (en este caso el artículo 2 del Código del Trabajo).

Pero la ley no es el único factor normativo que integra el supuesto de hecho de la tutela laboral. La Constitución también forma parte de la descripción del supuesto de hecho, porque algunas de sus normas se hallan expresamente mencionadas en el inciso 1º del artículo 485.

El considerando 14º de la sentencia *Valenzuela Olivares con Hipermercado San Pablo Ltda.*[22] es un ejemplo que demuestra bien a las claras que existe un doble parámetro normativo (ley y Constitución) que debe ser satisfecho para que se realice el supuesto de hecho que da lugar a la tutela laboral. En el considerando en cuestión, el juez reconoce que el artículo 458 del Código del Trabajo implica someter la actuación denunciada "al escrutinio legal/constitucional" y que, por lo tanto, debe cumplir con un doble requisito: ser ilegal e inconstitucional.

Examinemos un poco más de cerca esta cuestión. ¿Puede una actuación legal del empleador ser atacada exitosamente a través de la tutela laboral? En otras palabras, ¿puede una actuación legal del empleador lesionar los derechos fundamentales del trabajador? En principio, no. Luego, ¿cómo podrá el juez acoger una tutela sin haber demostrado la ilegalidad de la actuación denunciada? La ilegalidad de la conducta del empleador es una condición necesaria para el éxito de la tutela. Si el empleador hizo ejercicio de sus facultades legales, entonces no hubo lesión de derechos[23].

Por otra parte, ¿puede una actuación ilegal del empleador no lesionar derechos fundamentales del trabajador? En principio, sí, porque es perfectamente posible, por ejemplo, que se rechace la acción de tutela, pero se acoja en subsidio la demanda de despido injustificado. Luego, la ilegalidad de la conducta del empleador es una condición necesaria, pero no suficiente, del éxito de la tutela laboral.

Lo anterior significa que, para acoger la tutela, el juez debe acreditar en la sentencia dos cosas: la ilegalidad de la actuación y la lesión de los derechos fundamentales del trabajador (o la inconstitucionalidad, que para el caso es lo mismo). Para la acreditación de la primera condición, es inevitable que el juez acuda a la ley. Respecto de la segunda condición, la jurisprudencia demuestra que, normalmente, la lesión de un derecho fundamental se corresponde con la infracción de un deber legal por parte del empleador. Aunque el juez no está sometido a la ley para verificar la infracción de alguna de las garantías constitucionales, es difícil que separe la comprobación de una lesión de derechos fundamentales del análisis de la legalidad de las actuaciones del empleador.

[22] Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de diciembre de 2009, RIT T-24-2009.

[23] El artículo 485 del Código del Trabajo reconoce la licitud de la limitación de los derechos fundamentales del trabajador al definir unas condiciones de ilicitud. Gamonal, S. *El procedimiento…, op. cit.*, p. 37.

Un caso que ilustra lo anterior es *Fuenzalida con Panadería Moncada y Helo*[24]. La empleada de una panadería, encargada de la atención al público, alegó haber sido despedida verbalmente con palabras groseras. El demandado alegó despido justificado en virtud del artículo 160 Nº 4 letra a).

La demanda por tutela laboral fue por despido vulneratorio de derechos fundamentales y cobro de prestaciones laborales. La sentencia dio por acreditado el despido con palabras groseras. Luego, hubo infracción de la garantía del artículo 19 Nº 1 de la Constitución: los gritos y groserías la afectaron psíquicamente. También hubo infracción de la garantía del artículo 19 Nº 4: al ser agredida públicamente se menoscabó su honra. Lo interesante es la conclusión que sigue: "Que las garantías fundamentales que se han tenido por lesionadas, lo han sido en su contenido esencial, toda vez que no existe facultad alguna del empleador que pueda autorizar la vejación del trabajador en los términos que se han dado por establecidos"[25]. La inexistencia de una facultad del empleador para actuar como lo hizo fue el motivo de que las garantías fundamentales se hayan tenido por lesionadas. Esta relación de causalidad fijada en la sentencia se corresponde con el supuesto descrito en el artículo 485 inciso 3º.

Que los derechos y garantías se entienden lesionadas cuando el empleador ejercita abusivamente las facultades que la ley le reconoce, significa que el empleador ha actuado al margen de la ley o ilegalmente. En este caso, la ilegalidad de la actuación del empleador se identifica con la vulneración de los derechos fundamentales de la empleada, es decir, con la inconstitucionalidad.

La ya referida decisión *Valenzuela Olivares con Hipermercado San Pablo Ltda.* muestra también cómo la eficacia de la tutela laboral está condicionada en cierto grado al resultado del examen de legalidad de la actuación denunciada[26]. Se trata de un caso en que las mercaderías que se trasladaban de un supermercado a otro nunca llegaron a su destino. A causa de esta pérdida se abrió una investigación, que incluyó como parte del procedimiento una entrevista o interrogatorio a varios empleados. Uno de estos empleados, que fue despedido como resultado de la investigación por la responsabilidad que le cupo en la pérdida de la mercancía, demandó a la empresa, porque el modo como se desarrolló el interrogatorio fue vejatorio: afectó su honra, honor e intimidad. Alegó que la vulneración de sus derechos fundamentales se materializó en el ejercicio ilegítimo, arbitrario, desproporcionado e irrespetuoso de las facultades discrecionales, administrativas y organizacionales del empleador.

Centró el juez su atención en el hecho de la investigación seguida por el empleador y la forma en que se llevó a cabo. Estableció que el procedimiento de investigación no estaba contemplado en el Reglamento Interno de la Empresa, con lo que vulneró el

[24] Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, *Fuenzalida con Soc. Comercial Panificadora Moncada y Helo Ltda.*, 9 de mayo de 2009, RIT T-2-2009.

[25] Considerando 15º.

[26] Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de diciembre de 2009, RIT T-24-2009.

artículo 154 del Código del Trabajo. Además, el procedimiento no era conocido por los empleados.

En base a los testigos, se reconstruyó el procedimiento de investigación (concretamente, la entrevista o interrogatorio). La circunstancia de que los agentes de seguridad que lo practicaron parecieran funcionarios exógenos a la realidad próxima de los trabajadores "refuerza (…) el carácter de procedimiento ignoto y clandestino para ellos [los trabajadores], entregado a una discrecionalidad empresarial sin control, que el derecho no tolera, desde que se sitúa al margen de la legalidad ordinaria artículo [sic] 154 del Código del Trabajo"[27].

Que el procedimiento seguido por el empleador –y, concretamente, la etapa de la investigación– no estuviera contemplado en el reglamento interno, constituye una infracción del artículo 154 del Código del Trabajo, es decir, una ilegalidad. Pero en la constatación de la ilegalidad no se agota la labor del juez, que debe también verificar la lesión de los derechos fundamentales. De allí que la tutela laboral implique para el juez discurrir en el plano legal y constitucional[28].

El artículo 485 del Código del Trabajo impone al juez un análisis de la actuación denunciada a la luz de la ley y de la Constitución, porque el empleador está sujeto a la ley y a la Constitución. "En los hechos, la empleadora es compelida por el orden constitucional a abstenerse de afectar el derecho y por el orden legal que regula el vínculo laboral (…), a garantizarlo".[29] Por esto es que las conclusiones del juez no pueden prescindir de ninguna de las dos normas de referencia: "El procedimiento, extramuros de la legalidad, contraviene también el mandato de respeto de los derechos fundamentales".[30]

La cuestión es la siguiente: si el reglamento interno hubiera contemplado un procedimiento como el que se denunció y, por lo tanto, la empresa no hubiera infringido el artículo 154 del Código del Trabajo, ¿se habría acogido la tutela? Creemos que no, porque no se habría satisfecho una de las condiciones para que pueda acogerse, que es la ilegalidad de la actuación del empleador. ¿Qué significa esto? Que la ilegalidad es una condición necesaria para que la tutela laboral se acoja.

Trataremos un último caso que nos servirá para ilustrar el punto. Es un caso bien conocido en general, porque se trata de la sentencia *Madrid Obregón con Sociedad de Profesionales Kronos Ltda.*[31], la primera dictada en este procedimiento de tutela. Su desarrollo será al hilo del comentario que el profesor Ferrada hizo de él[32].

---

[27] Considerando 11º.

[28] Nos remitimos aquí al considerando 14º de la sentencia y a lo dicho sobre él más arriba.

[29] Considerando 19º.

[30] Considerando 12º. En el considerando 15º una conclusión similar: "El método investigativo tantas veces aludido [se refiere al interrogatorio] es incompatible con la dignidad de los trabajadores (…) y constituye una intromisión ilegal (no amparada por la normatividad ordinaria laboral, ya está dicho) e inconstitucional por sus características y forma acreditada de ejecución".

[31] Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, 15 de septiembre de 2008, RIT T-1-2008.

[32] Ferrada, J.C., "Abriendo camino en la tutela de derechos fundamentales en materia laboral: buenas intenciones, malos instrumentos (Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó)", en *Revista de Derecho*, Universidad

Critica Ferrada que la sentencia haya planteado la discusión inicial "a partir de la ausencia de norma legal o reglamentaria interna de la empresa y que resuelva el conflicto"[33]. La discusión debió plantearse inicialmente –a juicio de Ferrada– desde el derecho fundamental invocado, que es la inviolabilidad de toda comunicación privada.

El juez habría errado en el punto de partida y de allí en la argumentación, que resultó enrevesada y, en definitiva, irrelevante. No debió complicarse el juez, cuando para resolver la cuestión habría bastado "la aplicación simple y sencilla del precepto constitucional"[34].

Lo paradójico de este comentario y que nos sirve para probar el punto que venimos tratando es que el propio precepto constitucional en juicio (el artículo 19 Nº 5) entrega a la ley la limitación del derecho fundamental[35]. Esto significa que para constatar la vulneración del derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada el juez está obligado a examinar si existe en este caso alguna ley que autorizara al empleador para registrar los respaldos de la mensajería electrónica privada de la trabajadora. De hecho, y quizá de manera inconsciente, el mismo Ferrada admite que la interrogante fundamental del caso planteado por la sentencia está determinada en parte "por la existencia de una ley que permita la intercepción, apertura o registro de esta comunicación"[36]. Y como tal ley no existe, "el empleador no tenía fundamento (…) legal (…), lo que llevaría necesariamente a sostener la inconstitucionalidad de la medida por vulneración del Art. 19 Nº 5 de la Constitución"[37].

Las normas legales y constitucionales que configuran el supuesto de hecho de la tutela laboral forman un entramado, de manera tal que el juez no puede separarlas al juzgar si se ha verificado o no la situación descrita en el artículo 485. Luego, la ley y la Constitución se combinan, entrelazándose en la descripción de un único supuesto. Es inevitable: el juez, al decidir un caso, aplica simultáneamente la ley y la Constitución. Esto significa que en la interpretación de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución, el juez no puede prescindir de la ley.

C. *La incidencia del recurso de nulidad*

El artículo 477 del Código del Trabajo contempla el recurso de nulidad, para invalidar la sentencia o ésta y el procedimiento, cuando en su tramitación o en la dictación de la sentencia se han lesionado sustancialmente derechos fundamentales.

Austral de Chile, Vol. XXI Nº 2, 2008, pp. 251-271. Omitimos la descripción de los hechos del caso, por estimar que serán conocidos por los lectores.

[33] *Ibíd*., p. 269.

[34] *Ibíd.*, p. 271.

[35] Las comunicaciones privadas pueden "interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley" (artículo 19 Nº 5 de la Constitución).

[36] *Ibíd*., p. 270.

[37] *Ibíd*., p. 271.

La jurisprudencia del recurso de nulidad es valiosa para conocer las potencialidades de la tutela laboral en la protección de los derechos fundamentales: guste o no, lo que las Cortes de Apelaciones vayan decidiendo en sus sentencias de nulidad sobre el procedimiento de tutela, irá determinándolo. Por lo tanto, la jurisprudencia de este recurso de nulidad es también un campo propicio para verificar esta ambigua relación entre ley y Constitución en la tutela laboral.

La infracción sustantiva de derechos fundamentales es una causal de nulidad que dirige la atención del tribunal hacia la aplicación hecha por el juez de la instancia de las normas legales que regulan el procedimiento y la dictación de la sentencia laboral. Para probar la lesión, debe demostrarse necesariamente la infracción de la ley procesal. Aunque esto no es por sí solo suficiente, sí es indispensable[38]. La apreciación que el tribunal debe hacer de las alegaciones contenidas en el recurso está enmarcada en su punto de partida por las normas del procedimiento de tutela. En otras palabras, el juez no puede prescindir de la ley para conocer a través del recurso de nulidad si hubo infracción sustancial de los derechos fundamentales. Desde la perspectiva de este recurso, esta es una primera razón que nos prueba lo intrínseca que es la ley a la protección de los derechos fundamentales a través de la tutela laboral.

Una segunda razón se encuentra en las posibilidades que ofrece este recurso para que el tribunal examine la forma como el juez de la instancia aplicó la ley. En cierto modo, el recurso plantea una discusión que excede los términos estrictamente procesales del juicio y la sentencia. Para ilustrar con un ejemplo, tomemos el considerando 4º de la sentencia de reemplazo que la Corte de Apelaciones de Valparaíso dictó en el conocido caso *Barkhann con Colegio Alemán de Valparaíso*.

En el fallo la Corte afirmó: "En el juicio no se ha demostrado que el empleador haya vulnerado garantías constitucionales, tan sólo ha hecho uso de sus facultades…"[39]. ¿Cómo pudo la Corte llegar a esta conclusión? ¿Cómo supo que el empleador "tan sólo ha hecho uso de sus facultades"? Examinando la conducta a la luz de la ley, el tribunal no puede saber si el empleador se ha ceñido a sus facultades, si no contrasta antes su conducta con la ley que se las concede. Luego, aunque el objeto del recurso es subsanar una lesión de garantías constitucionales producida durante la tramitación del juicio o en la dictación de la sentencia, la práctica muestra que se revisa a través suyo la aplicación del Derecho al caso que motivó la demanda de tutela.

Una tercera razón por la que el recurso de nulidad refuerza el condicionamiento de los derechos fundamentales del trabajador a la ley, es su carácter de derecho estricto. Son relativamente frecuentes las sentencias que rechazan el recurso, porque el recurrente no habría precisado ni explicado en forma específica cómo se configuró cada una de las causales de nulidad que invocó. Una fórmula que se repite es la siguiente: "Al parecer,

[38] Asumimos aquí que la correcta aplicación de la ley no tiene como resultado el desconocimiento de los derechos fundamentales.

[39] Corte de Apelaciones de Valparaíso, *Barkhann Thomas con Corporación Colegio Alemán de Valparaíso*, 27 de julio de 2009, rol 163-2009, Considerando 4º.

el recurrente pretende que el tribunal que conoce del recurso deduzca la forma en que se produce el vicio a partir de las explicaciones generales que hizo preliminarmente, pero eso no es propio de un recurso de derecho estricto, en el que debe indicarse con claridad en qué consiste el vicio invocado y cómo éste influye en lo dispositivo del fallo"[40].

Cabe presumir que las alusiones a las garantías del artículo 19 de la Constitución no serán suficientes para satisfacer la naturaleza de este recurso según el criterio de las Cortes. Por lo mismo, será normal fundamentar la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en la infracción de la ley; las posibilidades de precisar el o los motivos de nulidad son mayores en el nivel legal que en el nivel constitucional[41].

D. *El despido vulneratorio de derechos fundamentales*

Una de las causas de pedir de la tutela laboral es el despido vulneratorio de derechos fundamentales. En principio, esta es una figura distinta del despido ilegal, como lo demuestra la posibilidad de denunciar este ilícito en subsidio del primero[42].

Sin embargo, la línea que separa el despido ilegal del despido lesivo de derechos fundamentales es tenue en algunos casos. "Existe una conexión directa entre la tutela y el despido injustificado, de modo que podríamos decir que si el tribunal acoge la primera, no sólo se estaría reconociendo la vulneración de un derecho fundamental, sino que al mismo tiempo la 'injustificación' de dicho cese contractual"[43].

Son muchos los casos en que las conductas que podrían justificar el despido a ojos del empleador consisten en el ejercicio de sus derechos fundamentales por parte del trabajador. Por eso, "la discusión acerca del despido importara [sic] que el Tribunal (…) resuelva acerca del sentido, alcance y relevancia de los derechos fundamentales involucrados en el negocio sometido a su conocimiento"[44].

Sin embargo, no sería correcto sugerir una confusión entre el despido lesivo de derechos fundamentales y el despido injustificado. Son dos figuras distintas[45]. Hay

---

[40] Por todas, Corte de Apelaciones de Santiago, *Bascuñán Pérez con Express de Santiago Uno S.A.*, 13 de abril de 2010, rol 92-2010, considerando 6º. Pueden encontrarse algunas más o menos sistematizadas en *Recurso de nulidad laboral. Jurisprudencia*, coordinado y editado por el Departamento de Estudios Jurídicos Puntolex, Thomson Reuters Puntolex, Santiago, 2010, 324 pp.

[41] Si se examinan las causales de nulidad invocadas en los recursos, se observará que abundan las referencias a normas legales mal aplicadas. Las normas constitucionales son invocadas también, pero en menor medida y siempre junto con las legales.

[42] Esta diferencia se señaló ya en el Mensaje con que se inició la tramitación de la Ley Nº 20.087, 22 de septiembre de 2003, pp. 21-22 (Boletín 3367-13).

[43] Sierra, A., "Acción de tutela laboral y despido injustificado indirecto. Comentario a la sentencia 'Gómez Cattini con Camilo Ferrón Chile S.A.'. Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, 3 de diciembre de 2009, RIT T-11-2009", en *Revista de Derecho*. Universidad Católica del Norte. [En prensa].

[44] Lizama, L. y Ugarte, J.L., *Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*, ConoSur Ltda., Santiago, 1998, p. 180.

[45] El profesor Sierra indica una diferencia importante: en el despido ilegal se examina la conducta del trabajador y en el despido lesivo de derechos fundamentales se examina la conducta del empleador. Sierra, A., "Acción de tutela laboral…", *op. cit.*

casos que demuestran que se puede distinguir entre un ilícito y otro, como la sentencia *Morales con Anne*[46], en que se rechazó la tutela por lesión de derechos fundamentales, pero se acogió por despido injustificado; o *Dirección General del Trabajo con TP Chile S.A.,* un caso de tutela estando vigente la relación laboral[47].

Se puede apreciar en la jurisprudencia una notoria tendencia a invocar el hecho del despido como causal para justificar este mecanismo de tutela especial[48]. Esto aumenta las posibilidades de asimilación del juicio de verificación de la lesión de derechos fundamentales con ocasión del despido con el juicio de verificación de la ilegalidad del despido. Normalmente, los hechos serán los mismos y los parámetros normativos de enjuiciamiento también[49].

Entendemos que esta suerte de confusión que puede producirse entre el despido injustificado y el despido lesivo de derechos fundamentales es una de las causas que explica el incumplimiento de las profecías que auguraban una explosión de demandas a través de la tutela[50]. A juicio nuestro, la ley cumple una función continente de la intrínseca fuerza expansiva de los derechos fundamentales, que habría salvado en este caso a la tutela laboral de su abuso.

IV. La eficacia mediata de los derechos fundamentales

Después de haber conocido las objeciones que hay para discutir la aptitud de la tutela laboral como garantía de la eficacia horizontal inmediata de los derechos fundamentales del trabajador al interior de la empresa, queremos ofrecer una perspectiva que explica mejor la articulación entre supremacía constitucional, eficacia de los derechos fundamentales y tutela laboral. No es una perspectiva original; sin embargo, todavía resulta hasta cierto punto incómoda en el discurso de la garantía de los derechos fundamentales, porque implica reconocer que la aplicación de la Constitución es mediada por la ley.

---

[46] Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 8 de junio de 2009, RIT T-8-2009.

[47] Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 26 de abril de 2010, RIT T-38-2010.

[48] Ya lo auguraba Ugarte: "el caso particular del despido lesivo de derechos fundamentales, de seguro [será] el que generará mayor número de demandas por tutela". Ugarte, J.L., *Los Derechos Fundamentales del…, op. cit.,* p. 34.

[49] Durante la tramitación de la Ley Nº 20.087 se observó precisamente que "estos derechos fundamentales pueden considerarse infringidos aún a raíz de un simple despido, dependiendo de las motivaciones y formas en que el empleador procedió". Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, 7 de septiembre de 2004, p. 62 (Boletín 3367-13). Se repitió esta idea en la presentación del proyecto de ley al Pleno de la Cámara de Diputados por parte de las comisiones. Sesión 51ª extraordinaria, 16 de marzo de 2005, pp. 38-39 (Boletín 3367-13).

[50] Este temor estuvo presente durante la tramitación de la Ley Nº 20.087 (Boletín 3367-13). Sin embargo, la experiencia ha demostrado que no tenía fundamento. Ver estadísticas del año 2010, disponibles en http://www.minjusticia.cl/laboral/estadisticas.php. Humeres señala otras de las causas que darían razón del fenómeno: Humeres, H., *Principios y Estructura del Nuevo Procedimiento Penal*, Colegio de Abogados de Chile A.G. Santiago, 2009, p. 34.

Después del análisis de la tutela laboral debemos concluir que la protección de los derechos fundamentales del trabajador está mediatizada por la ley; que la aplicación de la Constitución en el juicio de tutela es indirecta: se realiza a través de la ley. Esta conclusión relativiza el carácter normativo de la Constitución, que es una de las expresiones más significativas de la supremacía constitucional. Si la eficacia normativa de los preceptos constitucionales mencionados en el artículos 485 del Código del Trabajo está condicionada a la ley, resulta entonces que al menos en este específico mecanismo de protección la supremacía constitucional no significa que la Constitución es norma directamente aplicable.

Marshall postula que la supremacía constitucional es un principio irrelevante en la labora de los tribunales, si se lo entiende como aplicación directa. En la práctica, la jurisprudencia no ha probado que en Chile los derechos fundamentales tengan un efecto horizontal inmediato[51]. En cambio, si la supremacía constitucional se concibe como un principio que exige el respecto de la distribución de competencias, el principio es jurisdiccionalmente relevante. En este caso, la supremacía constitucional significa que los tribunales deben interpretar el Derecho conforme a la Constitución[52].

El problema que identifica Marshall sobre la adecuada comprensión o significado del principio de supremacía constitucional, lo entendemos para el caso de la tutela laboral como sigue: si el efecto horizontal de los derechos fundamentales no significa la eficacia inmediata de la Constitución, ¿qué significa entonces? En otras palabras, si la supremacía constitucional entendida como derecho inmediatamente aplicable es irrelevante en la protección de los derechos fundamentales a través de la tutela laboral, ¿en qué sentido la supremacía de la Constitución sí es relevante?

Si dedujéramos de la irrelevancia que la Constitución tiene como norma suprema directamente aplicable en el procedimiento de tutela laboral, que la supremacía constitucional es un principio irrelevante en dicho procedimiento, nos estaríamos extralimitando. De hecho, no pensamos así. Estamos convencidos de que la supremacía de la Constitución incide en el juicio de tutela, pero no a través de la aplicación directa de las normas constitucionales, sino como estándar de interpretación de las normas legales.

Aunque no podemos asegurarlo, es bien probable que muchas de las sentencias de tutela favorables a los trabajadores no habrían sido lo que fueron en su decisión y en su fundamentación, si la ley aplicable al caso no hubiera debido interpretarse en función de

[51] Marshall, P., "El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la Constitución", en *Estudios Constitucionales*, Año 8 Nº 1, 2010, pp. 43-78, p. 71. Se reserva el juicio para el caso del artículo 5 del Código del Trabajo, porque es un estudio pendiente. En todo caso, preliminarmente piensa que podría tratarse de un caso de "reenvío y mediación legal" y no de aplicación directa de derechos fundamentales, p. 70. Lo mismo podría sostenerse del artículo 485 del Código del Trabajo, agregamos nosotros.

[52] Marshall, P., "El efecto horizontal…", *op. cit.*, pp. 71-73. p. 47. El autor distingue entre tribunales de aplicación y tribunales de control del Derecho, pp. 46 y 47.

los derechos fundamentales que tiene por objeto proteger. En este sentido, la supremacía constitucional sí cumple una función[53].

Así lo reconoce Gamonal, cuando entiende que el principio de vinculación directa de la Constitución (eficacia horizontal de los derechos fundamentales) significa en la mayoría de los casos un deber para el juez de interpretar la legislación laboral "a la luz de los derechos fundamentales (eficacia mediata)"[54]. La aplicación directa de la Constitución (eficacia inmediata de los derechos fundamentales) se restringiría a los casos en que hay vacíos legales, una hipótesis en verdad extraordinaria[55].

Marshall postula que la interpretación conforme a la Constitución es la adecuada expresión de la supremacía constitucional en la protección judicial de los derechos fundamentales[56]. El efecto horizontal de los derechos fundamentales significa que la Constitución sirve como criterio vinculante de interpretación del derecho aplicable[57].

Esta "lectura" de la supremacía constitucional es consistente con las conclusiones a las que llegamos después de analizar el diseño y funcionamiento de la tutela laboral. La demostración de que efectivamente la Constitución opera como criterio de interpretación de la legislación laboral en la tutela será trabajo de otros. Nosotros nos limitamos a sugerir que en esta respuesta hay una posibilidad para explicar la tutela laboral sin negar la eficacia del principio de supremacía constitucional.

V. Conclusiones

El contenido de los derechos fundamentales que se protegen a través de la tutela laboral está virtualmente condicionado por la ley. Los derechos fundamentales del trabajador no están potencialmente abiertos a cualquier determinación que el juez quiera hacer de ellos, sino a las posibilidades que la ley le concede. Esto no significa que los derechos fundamentales no tengan ningún efecto en las relaciones laborales, sino que su efecto está mediado por la ley.

---

[53] Así lo demuestra Caamaño respecto de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo. Caamaño, E., "La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo", en *Revista de Derecho*, Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XXVII, 2006, pp. 19-44.

[54] Gamonal, S. *El procedimiento…, op. cit.*, p. 13. Así entendemos que se actualiza la función limitadora que los derechos fundamentales cumplen respecto de las potestades reglamentarias y disciplinarias del empleador, que recoge el artículo 5 inciso 1º del Código del Trabajo.

[55] Tan restringida es la eficacia inmediata de los derechos fundamentales, que ni siquiera en el caso de querer omitir la aplicación de una ley inconstitucional puede el juez invocar directamente la Constitución, sino que debe remitir el caso al Tribunal Constitucional para que juzgue su constitucionalidad. Gamonal, S. *El procedimiento…, op. cit.*, p. 13.

[56] Marshall, P., "El efecto horizontal…", *op. cit*., pp. 71-73.

[57] La interpretación conforme a la Constitución es "el lugar del efecto horizontal de los derechos fundamentales en el derecho chileno", Marshall, P., "El efecto horizontal…", *op. cit*., p. 71.

A diferencia de lo que sostiene una parte de la doctrina, nosotros afirmamos que la tutela laboral no es un cauce de aplicación directa de la Constitución; la tutela laboral no garantiza un efecto horizontal inmediato de los derechos fundamentales de los trabajadores al interior de la empresa. El análisis de los distintos aspectos de diseño y funcionamiento de la tutela laboral así lo prueban.

Al menos en el contexto de la tutela laboral, la supremacía constitucional no significa la aplicación directa e inmediata de las normas constitucionales. Pero si la supremacía constitucional se entiende como la obligación del juez laboral de interpretar el derecho aplicable conforme a la Constitución, entonces es posible ofrecer una explicación del principio que sea consistente con el diseño y funcionamiento de la tutela laboral.

Bibliografía

Aguilar, Gonzalo y Contreras, Cristián, "El efecto horizontal de los derechos humanos y su reconocimiento expreso en las relaciones laborales en Chile", en *Ius et Praxis*, Vol. 13 Nº 1, 2007, pp. 205-243.

Caamaño, Eduardo, "La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios", en *Ius et Praxis*, año 13 Nº 2, 2007, pp. 157-194.

Caamaño, Eduardo, "La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo", en *Revista de Derecho*, Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XXVII, 2006, pp. 19-44.

Devillaine, Franco y Palavecino, Claudio, "Sobre la naturaleza del procedimiento de tutela laboral", en *la Semana Jurídica*, Nº 382, 2008, pp. 6-7.

Humeres, Héctor, *Principios y estructura del nuevo procedimiento penal*, Colegio de Abogados de Chile A.G. Santiago, 2009, 42 pp.

Ferrada, Juan Carlos, "Abriendo camino en la tutela de derechos fundamentales en materia laboral: Buenas intenciones, malos instrumentos (Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó)", en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Vol. XXI Nº 2, 2008, pp. 251-271.

Ferrada, Juan Carlos, "Los derechos fundamentales y el control constitucional", en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Vol. XVII, 2004, pp. 113-137.

Gamonal, Sergio, *El procedimiento de tutela de derechos laborales*, LexisNexis, Santiago, 2007, 78 pp.

Lizama, Luis y Ugarte, José Luis, *Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*, Conosur Ltda., Santiago, 1998, 284 pp.

Marshall, Pablo, "El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la Constitución", en *Estudios Constitucionales*, año 8 Nº 1, 2010, pp. 43-78.

Mellis, Christian, *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, Abeledo Perrot, Santiago, 2010, 154 pp.

Palavecino, Claudio, "Procedimiento de tutela laboral ¿el fin justifica los medios?", en *La Semana Jurídica*, Nº 333, 2007, p. 3.

Palavecino, Claudio, *Recurso de nulidad laboral. Jurisprudencia*, coordinado y editado por el Departamento de Estudios Jurídicos Puntolex, Thomson Reuters Puntolex, Santiago, 2010, 324 pp.

Román, Fernando, *El procedimiento de tutela en el nuevo proceso laboral*, Colegio de Abogados de Chile A.G., Santiago, 2009, pp. 14.

Sierra, Alfredo, "Acción de tutela laboral y despido injustificado indirecto. Comentario a la sentencia 'Gómez Cattini con Camilo Ferrón Chile S.A.'. Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago 3 de diciembre de 2009, RIT t-11-2009", *Revista de Derecho*, Universidad Católica del Norte [en prensa].

Ugarte, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, LexisNexis, Santiago, 2007, 262 pp.

Ugarte, José Luis, "La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: De erizo a zorro", en *Revista de Derecho*, Universidad Austral de Chile, Vol. xx, Nº 2, 2007, pp. 49-67.

Ugarte, José Luis, *Los derechos fundamentales del trabajador: el nuevo procedimiento de tutela laboral*, Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Derecho, Ensayos Jurídicos Nº 2, Santiago, 2006, 36 pp.

Walter, Rodolfo y Lanata, Gabriela, *Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. Estudios de las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 20.022, 20.023 y 20.087*, 2ª edición, LexisNexis, Santiago, 2007, 237 pp.