

## Meta N°4: Análisis jurisprudencial

### Colección Derechos Humanos y Empresas



Reporte trimestral de avances de la Colección sobre Derechos Humanos y Empresas, el que versa sobre análisis jurisprudencial de tendencias o hallazgos.

**IDECS:** 897  
**N° INFORME:** 154-2017  
**FECHA:** 29/12/2017

**Palabras Clave**  
Colecciones Corte Suprema,  
Derechos Humanos y  
Empresas, Análisis  
Jurisprudencial, Tendencias,  
Metas de Gestión

## CONTENIDO

<b>I. ANTECEDENTES DE CONTEXTO .....</b>	<b>2</b>
<b>II. COLECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS .....</b>	<b>3</b>
A. Aspectos metodológicos .....	3
B. Aspectos sustantivos.....	4
<b>III. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL .....</b>	<b>5</b>
A. Introducción.....	5
B. Análisis descriptivo jurisprudencial .....	5
a. Número de fallos .....	5
b. Tipo de recurso .....	6
c. Tipo de término .....	6
d. Tribunal de origen .....	7
e. Participantes en las decisiones.....	7
f. Detalle de votación.....	8
C. Análisis de hallazgos jurisprudenciales.....	8
a. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.....	9
i. Obligación de las empresas de respetar los derechos a la honra, la imagen y la vida privada de las personas. ....	10
ii. Las colisiones entre los derechos a la honra, la imagen y la vida privada de las personas y el ejercicio de la libertad de expresión por parte de las empresas. ....	11
iii. El derecho al olvido .....	13
b. El impacto de las empresas sobre los derechos económicos, sociales y culturales. ....	14
i. El recurso de unificación de jurisprudencia y el procedimiento de tutela laboral .....	15
ii. Alcance del procedimiento de tutela laboral .....	17
c. El desarrollo de estándares en materia de debida diligencia y de mecanismos adecuados de reparación. ....	20
i. Los derechos de las personas con discapacidad.....	21
<b>IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>23</b>

## I. ANTECEDENTES DE CONTEXTO

El proyecto de **Colecciones Jurídicas de la Corte Suprema**, es una iniciativa surgida en el año 2014, en el marco del proyecto de gestión del conocimiento del Poder Judicial. Esta iniciativa fue impulsada por la Corte Suprema y destacados investigadores del mundo académico, con el objetivo de ofrecer a los jueces, Ministros, académicos, estudiantes, profesionales, y en general, a la comunidad toda, una serie de estudios doctrinarios y análisis de tendencias jurisprudenciales en diversas temáticas de interés nacional e internacional, que el máximo tribunal consideró necesario relevar en la agenda ciudadana.<sup>1</sup>

El impulso, pretende generar beneficios compartidos, facilitando, por una parte, el acceso al conocimiento generado por el Poder Judicial –las sentencias-, y por otra, la concreción de los principios de transparencia y publicidad del servicio judicial que este Poder del Estado brinda con altas pretensiones de excelencia. Para ello, se aplican diversas metodologías de recopilación y análisis de información, particularmente de las sentencias, que permiten identificar –de manera fácil y completa- las aristas involucradas en el abordaje de un determinado fenómeno jurídico.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE LA CORTE SUPREMA. *Colección Jurídica de Derechos Humanos y Empresas. Meta N° 1: Temas específicos a abordar y legislación asociada*, marzo 2017.

<sup>2</sup> *Ibíd.*

## II. COLECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

Con fecha 2 de enero de 2017, se dio inicio a la Colección denominada “**Derechos Humanos y Empresas**”, investigación jurídica que se desarrolla, además, en el contexto del **Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile** diseñado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, el que se encuentra actualmente en etapa de implementación.<sup>3</sup> Esta cumplirá las características que se detallaron en el Informe de Metas N°1 asociada a esta misma Colección Jurídica<sup>4</sup>, y que se replican, resumidamente, a continuación:

### A. Aspectos metodológicos

<b>Tipo de investigación</b>	Documental
<b>Nivel de investigación</b>	Estudio descriptivo
<b>Variables controladas</b>	La investigación controlará una mezcla de las siguientes variables: 1. Dogmática jurídica 2. Investigación jurídica empírica
<b>Tipo de análisis</b>	El estudio incorporará secciones de análisis: 1. Cualitativo 2. Cuantitativo
<b>Herramientas de investigación</b>	1. Fichaje de jurisprudencia 2. Tablas estadísticas confeccionadas a partir de la jurisprudencia
<b>Fuentes</b>	1. Doctrina 2. Legislación 3. Jurisprudencia internacional

<sup>3</sup> MINREL, *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile*, agosto 2017, p. 78.

<sup>4</sup> DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE LA CORTE SUPREMA. *Colección Jurídica de Derechos Humanos y Empresas. Meta N° 1: Temáticas específicas a abordar y legislación asociada*, marzo 2017.

## B. Aspectos sustantivos

<p><b>Objetivo general</b></p>	<p>Identificar tendencias jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el impacto de la actividad empresarial en el respeto y realización de los derechos humanos</p>
<p><b>Objetivos específicos</b></p>	<p>Identificar el tratamiento jurisprudencial de los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La responsabilidad de las empresas de respetar y realizar los derechos humanos;</li> <li>2. El impacto de las empresas sobre los derechos económicos, sociales y culturales;</li> <li>3. El impacto de las empresas sobre los derechos colectivos; y</li> <li>4. El desarrollo de estándares en materia de debida diligencia y de mecanismos adecuados de reparación</li> </ol>
<p><b>Alcance</b></p>	<p>Sentencias de la Corte Suprema dictadas entre los años 2010 y 2017</p>

## III. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

### A. Introducción

En cumplimiento de las metas de gestión correspondientes al indicador “Reportes Colecciones Corte Suprema”, este informe se orienta a realizar un examen descriptivo respecto de la tendencia jurisprudencial chilena en materia de Derechos Humanos y Empresas, a fin de entregar información de carácter cualitativo y cuantitativo que identifique los aspectos más relevantes de los recursos que la Corte Suprema debe conocer sobre la materia y el contenido de dichas decisiones. El ámbito temporal de análisis se circunscribió entre los 2010 al 2017. De este modo, se pretende ofrecer un panorama global y vigente sobre la aplicación y recepción de los estándares de Derechos Humanos y Empresas, en la jurisprudencia de la Corte Suprema.

El universo de sentencias sujetas a análisis ha sido recabado por la Dirección de Estudios de la Corte Suprema a través de la plataforma informática del Centro Documental del referido tribunal. Se utilizaron como parámetros de búsqueda los siguientes descriptores: responsabilidad de la empresa, derecho a la honra, derecho a la imagen, derecho al olvido, derecho a la vida privada, tutela laboral, debida diligencia, entre otros. Dicha búsqueda arrojó un total de 20 sentencias relevantes, dictadas por las Salas del Máximo Tribunal, en conocimiento de los recursos de casación en el fondo, de apelación a la acción de protección, y recurso de unificación de jurisprudencia laboral, las que previo análisis cuantitativo y cualitativo –según se verá en las secciones sucesivas-, permitieron identificar doctrinas en esta novedosa materia.

### B. Análisis descriptivo jurisprudencial

Este apartado presenta un examen cuantitativo del universo de sentencias analizadas, agrupándose –para facilitar la lectura- en los siguientes criterios temáticos:

#### a. Número de fallos

En el período analizado, se contempla un total de **20 fallos relevantes**, 9 de los cuales provienen de la Tercera Sala, 10 de la Cuarta y 1 de la Sala de Verano.

## b. Tipo de recurso

Revisados bajo otro parámetro los recursos en virtud de los cuales la Corte Suprema fue llamada a pronunciarse, se concluye que del total de 20 pronunciamientos: 1 correspondió a recurso de casación en el fondo, 10 a apelaciones de recursos de protección y 9 a recursos de unificación de jurisprudencia laboral.

Adicionalmente, contrastada la cantidad de sentencias dictadas por sala con el tipo de recursos conocidos por la Corte Suprema, es posible extraer las siguientes conclusiones:

- i. Todas las sentencias que dictó la Tercera Sala (9) fueron emitidas con ocasión del conocimiento de apelaciones a recursos de protección resueltos por Cortes de Apelaciones;
- ii. La Cuarta Sala conoció en su gran mayoría de recursos de unificación de jurisprudencia laboral (9) y, excepcionalmente, 1 recurso de casación en el fondo por infracción a la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación;
- iii. La Sala de Verano resolvió únicamente 1 recurso de apelación promovido en contra de una decisión de la Corte de Apelaciones de Antofagasta dictada en relación a un recurso de protección.

## c. Tipo de término

Respecto al tipo de decisiones emanadas de la Corte Suprema en los respectivos recursos, es posible colegir que:

- i. En aquel caso en que se conoció de un recurso de casación en el fondo, este fue rechazado;
- ii. De las 10 apelaciones a sentencias de Cortes de Apelaciones recaídas sobre recursos de protección, el 70% fueron acogidos (7) y el 30% rechazados (3);
- iii. En conocimiento de los 9 recursos de unificación de jurisprudencia laboral, la Corte Suprema declaró sentencia acogiendo dichos recursos en el 56% de los casos (5), mientras que el 46% fueron rechazados (4).

#### d. Tribunal de origen

Con relación al tribunal de origen cuya sentencia fue impugnada por el recurso conocido ante la Corte Suprema, la Corte de Apelaciones de Santiago encabeza el recuento, con 10 sentencias; le siguen las Cortes de Puerto Montt, Temuco y Valparaíso, con 2 sentencias cada una y, finalmente, las Cortes de Apelaciones de Antofagasta, Punta Arenas, Iquique y Chillán, con 1 decisión objetada cada una.

#### e. Participantes en las decisiones

En otro orden de análisis, referente a la participación de los Ministros y abogados integrantes en las decisiones examinadas, la primera evidencia es la gran dispersión de intervinientes, toda vez que 33 Ministros o abogados integrantes conocieron y resolvieron los asuntos en estudio, lo que se explica –entre otros- por la variedad de salas involucradas. El detalle de dicha participación es el siguiente:

Tabla 1. Ministros Corte Suprema participantes en las decisiones

Ministro	Participaciones
Gloria Ana Chevesich R.	10
María Eugenia Sandoval G.	9
Sergio Muñoz G.	7
Ricardo Blanco H.	7
Rosa Egnem S.	6
Manuel Valderrama R.	4
Andrea Muñoz S.	4
Carlos Aránguiz Z.	3
Pedro Pierry A.	3
Héctor Carreño S.	3
Carlos Cerda F.	2
Patricio Valdés A.	2
Lamberto Cisternas R	1
Jorge Dahm O.	1
Guillermo Silva G.	1
Adalis Oyarzún Miranda	1
Sonia Araneda Briones	1
Gabriela Pérez P.	1
Arturo Prado P.	1

Tabla 2. Ministros suplentes Corte Suprema participantes en las decisiones

Ministro Suplente	Participaciones
Alfredo Pfeiffer R.	2
Juan Escobar Z.	2
Julio Miranda L.	1

Tabla 3. Ministros suplentes Corte Suprema participantes en las decisiones

Abogado Integrante	Participaciones
Leonor Etcheberry C.	7
Jorge Lagos G.	6
Carlos Pizarro W.	3
Arturo Prado P.	3
Rodrigo Correa G.	2
Jaime Rodríguez E.,	2
Ricardo Peralta V.	1
Alfredo Prieto B.	1
Luis Bates Hidalgo	1
Guillermo Ruiz Pulido.	1
Jaime Rodríguez E.	1

## f. Detalle de votación

Finalmente, en lo que concierne a la forma de concurrir a la sentencia, se advierte un elevado porcentaje de decisiones unánimes (70% de los casos -14 de las 20 sentencias-), presentándose 6 sentencias resueltas con al menos un voto en contra, representando el 30%. De esos disensos, la Ministra Sra. Egnem fue quien presentó el mayor número de votos en contra (2), mientras que las Ministras Sras. Pérez y Sandoval, los Ministros Sres. Aránguiz y Cerda, el Ministro (s) Sr. Pfeiffer y el Abogado integrante Sr. Correa realizaron un voto en contra.

## C. Análisis de hallazgos jurisprudenciales

A continuación, se señalarán las principales tendencias identificadas en el análisis jurisprudencial desarrollado en esta Colección sobre Derechos Humanos y Empresas, separándose temáticamente para mayor entendimiento.

## a. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

De acuerdo a los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos**, “[L]as empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación”<sup>5</sup>. Esta obligación alcanza a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, y demanda la protección de los derechos humanos reconocidos tanto por el derecho doméstico como por el derecho internacional de los derechos humanos. De este modo, se exige a las empresas evitar que sus propias actividades generen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hacer frente a esas consecuencias cuando estas se produzcan. Asimismo, la obligación implica la prevención o mitigación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos, además de la adopción de un compromiso político de asumir tal obligación, generando procesos de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos. Finalmente, los Principios Rectores demandan la adopción de procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar las empresas<sup>6</sup>.

Para efectos de identificar tendencias jurisprudenciales de la Corte Suprema relacionadas con la obligación de respetar los derechos humanos por parte de las empresas, se han analizado sentencias vinculadas con vulneraciones de empresas a derechos civiles y políticos. A partir de dicho análisis, se han identificado tendencias en materia de respeto a los **derechos a la libertad de expresión, la honra y la imagen** que resultan de particular interés, ya que han dado espacio en los últimos años al desarrollo, por parte de la jurisprudencia, del denominado **‘derecho al olvido’**.

---

<sup>5</sup> AG ONU, “Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (Nueva York, 21 de marzo de 2011), Doc ONU A/HRC/17/31, p. 15.

<sup>6</sup> *Ibíd.*

i. **Obligación de las empresas de respetar los derechos a la honra, la imagen y la vida privada de las personas.**

Al resolver sobre Recursos de Protección<sup>7</sup> intentados contra empresas por vulneraciones a la garantía fundamental del artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la República<sup>8</sup>, la Tercera Sala de la Corte Suprema ha resuelto que ello procede tanto por la publicación de contenidos que menoscaban la reputación, realizada sea en medios de comunicación, sea en avisos que importan la perturbación del derecho a la honra, imagen, el nombre y la reputación del recurrente<sup>9</sup>, como por omisiones constituidas, entre otros, por la falta de respuesta ante solicitudes de eliminar de los motores de búsqueda de internet una publicación ya efectuada, cuando esta reúne los requisitos desarrollados previamente<sup>10</sup>.

Es relevante destacar, en este punto, que la Tercera Sala ha considerado procedente la protección del **derecho a la propia imagen** a través de aquella acción constitucional, ya que si bien *“el artículo 20 de la Carta Fundamental no lo enumera determinadamente entre las garantías susceptibles de ampararse por ese arbitrio cautelar; empero, tanto la doctrina, como la jurisprudencia coinciden en que su protección deviene procedente y encuadra en el artículo 19 N° 4 de la Constitución, por encontrarse implícitamente comprendida en el atributo de privacidad de la persona, que esa norma se encarga de tutelar (Corte Suprema, Rol 9970-2015)”*<sup>11</sup>. En este contexto, el derecho a la propia imagen ha sido entendido por la Corte Suprema como *“[R]eferido a una proyección física de la persona, que le imprime a ésta un sello de singularidad distintiva entre sus congéneres dentro del ámbito de la vida en sociedad y que, por consiguiente, constituye, junto con el nombre, un signo genuino de identificación de todo individuo” (Corte Suprema Rol N° 2506-2009)”*<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> Véase el artículo 20 de la Constitución Política de la República de Chile: *“El que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1º, 2º, 3º inciso quinto, 4º, 5º, 6º, 9º inciso final, 11º, 12º, 13º, 15º, 16º en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19º, 21º, 22º, 23º, 24º, y 25º podrá ocurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes.*

*Procederá, también, el recurso de protección en el caso del N°8º del artículo 19, cuando el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación sea afectado por un acto u omisión ilegal imputable a una autoridad o persona determinada”.*

<sup>8</sup> Véase el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile: *“La Constitución asegura a todas las personas: (...) 4º.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;”.*

<sup>9</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 33.280-2016 (sentencia de 3 octubre 2017), considerando 13°.

<sup>10</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 22.243-2015 (sentencia de 22 octubre 2015), considerando 1°.

<sup>11</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 33.280-2016 (sentencia de 3 octubre 2017), considerando 5°.

<sup>12</sup> *Ibid.*, considerando 3°.

ii. Las colisiones entre los derechos a la honra, la imagen y la vida privada de las personas y el ejercicio de la libertad de expresión por parte de las empresas.

Las afectaciones a los derechos a la honra, a la imagen y a la vida privada señaladas en el numeral anterior, pueden generarse en el ejercicio del derecho a informar y de la libertad de expresión de ciertas empresas, especialmente de aquellas cuyo giro sea el de comunicación. En aquel escenario se configuraría una **colisión entre garantías constitucionales**, respecto de lo que la Tercera Sala de la Corte Suprema, en sentencia de octubre del año 2015, ha señalado que: “[C]ada uno tiene una esfera de acción propia que puede llegar a superponerse durante un tiempo, en el que es necesaria y útil la información pública frente al derecho personal que pueda invocarse, pero que decae con la extensión de dicho transcurso de tiempo; y en cambio deviene en atrabiliaria e inútil tanto para el derecho del individuo afectado para reintegrarse a plenitud a la sociedad, como para esta última de conseguir la pacificación que le interesa primordialmente y que una noticia caduca no facilita”.<sup>13</sup>

De esta forma, los derechos en colisión no tendrían un carácter absoluto y se encontrarían, en consecuencia, sujetos a límites, tales como el ‘**interés público**’ en que la ciudadanía conozca de una determinada información<sup>14</sup>.

Para enmarcar los alcances de dicho concepto, la Tercera Sala de la Corte Suprema ha citado a la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>15</sup>, que ha sostenido, en sentencia de 29 de noviembre de 2011 dictada en el caso “*Fontevicchia y D’ Amico vs. Argentina*”, que “en cuanto al carácter de interés público, en su jurisprudencia la Corte ha reafirmado la protección a la libertad de expresión respecto de las opiniones o informaciones sobre asuntos en los cuales la sociedad tiene un legítimo interés de mantenerse informada, de conocer lo que incide sobre el funcionamiento del Estado, o afecta derechos o intereses generales o le acarrea consecuencias importantes”.

Elaborando lo anterior, la misma Sala de la Corte Suprema ha señalado que las distintas instancias jurisdiccionales han sostenido “que el criterio que justifica la intervención regulativa en el ejercicio de los derechos en general y en la vida privada, en particular, es el *i. p.*, entendido éste como una ‘necesidad social imperiosa’, ‘como aquello que afecta el bien común’ o como ciertos ‘asuntos en los que por razón de su objeto resultan de interés colectivo o general’ conocer o difundir. Así se ha pronunciado el Tribunal Europeo, el Tribunal de las Comunidades Europeas (particularmente en derechos económicos) y la

<sup>13</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 22.243-2015 (sentencia de 22 octubre 2015), considerando 5°.

<sup>14</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 21.499-2014 (sentencia de 8 octubre 2014, considerando 4°.

<sup>15</sup> *Ibid.*, considerando 5°.

*Corte Interamericana*".<sup>16</sup> Finalmente, la Corte Suprema ha definido el concepto de interés público citando doctrina, como el académico Humberto Nogueira, que *"ha dicho que "la relevancia pública de la información es la única causa de legitimación para afectar el derecho a la privacidad" y tal información "es aquella que se refiere a asuntos de relevancia pública, a hechos o acontecimientos que afectan a las instituciones y funciones públicas como asimismo, hechos o acontecimientos que afectan al conjunto de los ciudadanos, además de las conductas constitutivas de delito, las restricciones autorizadas por ley o por los tribunales de justicia competentes".(Subrayado incorporado).(Nogueira Alcalá, Humberto. "Pautas para superar las tensiones entre los derechos a la libertad de opinión e información y los derechos a la honra y la vida privada". Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile, v.17, 2004, pp. 155-156)"*<sup>17</sup>.

Resolviendo colisiones entre estos derechos, en contexto de infracciones a la ley penal, la Tercera Sala de la Corte Suprema ha concluido que tratándose de *"un ilícito que resulta "de interés colectivo o general conocer o difundir" y respecto del cual, es relevante el "resguardo de derechos de terceros", es claro que existe un interés público en que la información sea conocida, razón por la cual, la libertad de información prevalece sobre el derecho a la honra ya la privacidad que invoca el recurrente.(Op. Cit.). Así lo ha decidido esta Corte, en que tratándose de información sobre delitos, en los cuales el interés público lo ha asimilado a la relevancia pública, prevalece la libertad de información sobre los derechos antes indicados"*<sup>18</sup>.

Sin embargo, ello no es absoluto ya que la libertad de expresión *"debería ceder actualmente en beneficio del derecho a la reinserción social del que ha delinquirido y de su derecho a mantener una vida privada que la posibilite, como asimismo el derecho a la honra y privacidad de su familia (...). Todavía, no se divisa el beneficio actual para la libertad de expresión de mantener un registro digital detectable por cualquier motor de búsqueda informático, de una noticia que de todos modos puede ser consultada por métodos análogos mediante el ejercicio investigativo profesional de quien esté interesado en ello. De lo que se trata no es que la noticia deje de existir, sino de no brindar accesos automáticos y facilitadores que hagan más difícil o imposible la recuperación y reinserción social del individuo y de su familia, caso este último que no debería afectarse jamás"*<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 11.746-2017 (sentencia de 9 agosto 2017), considerando 6°.

<sup>17</sup> *Ibíd.*

<sup>18</sup> *Ibíd.*, considerando 7°.

<sup>19</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 22.243-2015 (sentencia de 22 octubre 2015), considerando 5°.

### iii. El derecho al olvido

El desarrollo jurisprudencial generado a partir de las colisiones que pudieran provocarse en el ejercicio de los derechos anteriormente señalados, se ha visto impactado por la incorporación de las nuevas tecnologías utilizadas por las empresas durante los últimos años. Esto ha traído nuevos elementos que han sido fundamentales para configurar el que se ha denominado como **‘derecho al olvido’**, que se *“refiere sustancialmente a que una persona pueda aspirar a la eliminación de una información desfavorable sobre sí misma que le provoque perjuicios actuales y que se contenga en los sistemas informáticos disponibles, y ello por una razón plausible”*<sup>20</sup>. De acuerdo a la jurisprudencia de la Tercera Sala de la Corte Suprema, el *“contenido esencial de ese derecho (...) no es otro que evitar la diseminación de información personal pasada que, habiendo dejado de cumplir su finalidad, es capaz de producir un daño en la persona”*<sup>21</sup>.

A pesar de reconocer que no existe en nuestro ordenamiento jurídico nacional una solución legislativa expresa sobre este tema, la Tercera Sala ha señalado que *“no cabe duda que nuestro ordenamiento jurídico protege el honor y vida privada de las personas en cuanto tales, incluso antes y después de su constitución jurídica; y que sistemáticamente ha venido recogiendo la tendencia mundial de reconocer el derecho al olvido respecto de conductas reprochables de las personas -sean éstas penales, civiles o comerciales- después de un lapso de un tiempo, como una forma de reintegrarlas al quehacer social”*<sup>22</sup>.

Precisamente, el **factor tiempo** se ha usado como el criterio decisivo: *“[S]i la información se considera de interés periodístico (debido a la actualidad de su ocurrencia), el derecho a la información prevalece; si no, el derecho al olvido prevalece sobre el derecho a la información (todavía se puede acceder a la sentencia, pero ya no se incluyen los nombres de los implicados)”*<sup>23</sup>. La propia Tercera Sala ha desarrollado criterios para definir la cantidad de tiempo necesario para que sea procedente el ejercicio del derecho al olvido. Sobre el particular ha señalado que *“[E]l lapso de más de diez años transcurridos desde la fecha de la noticia -período suficiente para la prescripción penal de la mayoría de los delitos más graves- resulta más que suficiente para resolver provisoriamente y en cautela de las garantías constitucionales antes mencionadas, que debe procurarse el “olvido” informático de los registros de dicha noticia”*<sup>24</sup>.

En relación con lo anterior, la Ministra doña María Eugenia Sandoval, en voto en contra en sentencia de octubre del 2015, cita doctrina que menciona al **‘interés histórico’** y el

<sup>20</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 22.243-2015, considerando 3°.

<sup>21</sup> *Ibíd.*, considerando 4°.

<sup>22</sup> *Ibíd.*

<sup>23</sup> *Ibíd.*, considerando 5°.

<sup>24</sup> *Ibíd.*

‘interés público’ como excepciones que se deben tener en cuenta para resolver el conflicto entre el derecho al olvido y el derecho a la información, configurándose como limitaciones al primero. En este sentido, la Ministra señala que “[S]e pueden admitir dos excepciones. Esto significa que el derecho a la información anulará el derecho al olvido a pesar del tiempo transcurrido:

- para los hechos relacionados con la historia o cuando se trate de un tema de interés histórico y.

- para los hechos vinculados al ejercicio de la actividad pública por parte de una figura pública.

El interés histórico y el interés público también se deben tener en cuenta para resolver el conflicto entre el derecho al olvido y el derecho a la información”. (Terwangne, Cécile: “Privacidad en Internet y el derecho a ser olvidado/derecho al olvido”, en *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC IDP* Número 13 (Febrero 2012), pp. 53-66)”<sup>25</sup>.

## b. El impacto de las empresas sobre los derechos económicos, sociales y culturales.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos señalan que “[L]a responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – (sic) que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”<sup>26</sup>. En consecuencia, “[T]oda vez que las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos, su responsabilidad de respetar se aplica a todos esos derechos”<sup>27</sup>, incluyendo aquellos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta forma, la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos alcanza los denominados derechos económicos, sociales y culturales. Precisamente, sobre la judicialización de estos se ha realizado un análisis de jurisprudencia de la Corte Suprema, siendo los **derechos laborales** los que han presentado mayor desarrollo en la

<sup>25</sup> *Ibíd.*, voto en contra de la Ministra señora Sandoval.

<sup>26</sup> AG ONU, “Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *op. cit.*”

<sup>27</sup> *Ibíd.*

jurisprudencia nacional, entre otros, debido a la reforma a la justicia del trabajo que ha introducido al recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Este ha permitido a la Cuarta Sala de la Corte Suprema desarrollar variadas tendencias jurisprudenciales, siendo de particular interés para esta Colección aquellas que dicen relación con la acción de tutela laboral, que precisamente busca proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en el espacio laboral, es decir, al interior de las empresas.

A continuación, se presentarán los principales hallazgos que surgen desde el análisis realizado.

### i. El recurso de unificación de jurisprudencia y el procedimiento de tutela laboral

Para alcanzar los hallazgos que se presentarán a continuación, se han analizado recursos de unificación de jurisprudencia laboral interpuestos ante la Cuarta Sala de la Corte Suprema, deducidos frente a decisiones alcanzadas por Cortes de Apelaciones respecto de acciones de tutela laboral. En consecuencia, esta sección se iniciará recordando lo que entiende la ley y la jurisprudencia respecto de estas instituciones jurídicas.

A partir de lo señalado, la Cuarta Sala ha entendido que el **recurso de unificación de jurisprudencia** procede *“cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sustentadas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento”*<sup>28</sup>.

Por su parte, el **procedimiento de tutela laboral** está regulado en los artículos 485<sup>29</sup> y siguientes del Código del Trabajo y *“procede: a) respecto de las cuestiones suscitadas por*

<sup>28</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 11.200-2015 (sentencia de 6 junio 2016), considerando 1°.

<sup>29</sup> Véase el artículo 485 del Código del Trabajo: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

*También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.*

*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.*

*aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores -que la misma norma enumera-; b) tratándose de los actos discriminatorios que refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, con exclusión de las ofertas de trabajo; y c) en los casos de situaciones de represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales – indemnidad laboral-”<sup>30</sup>. Los derechos humanos protegidos a través de este mecanismo “resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”<sup>31</sup>.*

Respecto del ejercicio de esta acción, la Cuarta Sala ha señalado que “[S]on los principios de eficacia, eficiencia y efectividad los que deben cobrar vigencia en toda acción que tiene por objeto resguardar y amparar los derechos fundamentales de los trabajadores, corrigiendo las actuaciones que los afecten o disponiendo las medidas de reparación pertinentes, entre ellas, las indemnizatorias. Es por lo mismo que el ejercicio de la acción ante la judicatura pretende que, ante una causa determinada, como puede ser la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, se obtenga un efecto concreto que ponga término o repare tal proceder, que, según se ha dicho, se debe efectuar de una manera verdadera y real, no en términos declarativos o quiméricos, puesto que se busca que el ejercicio de la facultad jurisdiccional de los tribunales se emplee y actúe en pro de la obtención y logro del amparo que ha considerado el legislador, en el evento que concurran los presupuestos antes indicados”<sup>32</sup>.

La tutela de derechos fundamentales en el trabajo incorpora una serie de normas especiales que caracterizan un procedimiento particular, entre ellas, aquella contenida en el artículo 493 del Código del ramo<sup>33</sup>, sobre la cual la Cuarta Sala de la Corte Suprema ha señalado que “no altera la carga de la prueba, sino que establece un estándar menor de comprobación, en el cual bastará justificar “indicios suficientes”, es decir, proporcionar elementos, datos o señales que puedan servir de base para que el acto denunciado

---

*Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”.*

<sup>30</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 1.806-2015 (sentencia de 8 marzo 2016), considerando 3°.

<sup>31</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 11.200-2015 (sentencia de 6 junio 2016), considerando 9°.

<sup>32</sup> *Ibíd.*, considerando 8°.

<sup>33</sup> Véase el artículo 493 del Código del Trabajo: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”.

*pueda presumirse verdadero y corresponderá al demandado justificar el despido. Asimismo, tampoco se modifica el sistema de valoración de la prueba, conforme a la sana crítica, previsto en el artículo 456 del mismo cuerpo legal, puesto que al apreciar los indicios aportados por el denunciante habrán de considerarse sus caracteres de precisión y concordancia, a la vez que expresarse las razones jurídicas, lógicas o de experiencia que hayan conducido razonablemente al tribunal a calificar la suficiencia de los mismos. Cumplida esta exigencia, es decir, comprobada la verosimilitud de la denuncia, corresponderá al denunciado “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”, demostrando así la legitimidad de su conducta, sea aportando la prueba necesaria para destruir los indicios, o aquella que fuere ineludible para justificar las medidas que ha dispuesto y la proporcionalidad de las mismas”<sup>34</sup>.*

Esta ‘prueba indiciaria’ se aplica también a lo que la doctrina laboral denomina “*garantía de la indemnidad, y que, el texto del ramo, define como las represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, puesto que si bien no se encuentra prevista expresamente por el texto constitucional, igualmente emana de un derecho fundamental, cual es la tutela judicial efectiva, prevista en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y reconocida explícitamente en el artículo 5 del Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Terminación del contrato de trabajo, y que refuerza lo que ordena el artículo 2 del Código del Trabajo, cuando señala que “corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regula la prestación de los servicios”, por lo que su vulneración constituye, también, una forma o modalidad de quebrantar los derechos fundamentales, ergo, le es aplicable el procedimiento contemplado en el artículo 493 del mismo Código, relativo a la prueba indiciaria”<sup>35</sup>.*

## ii. Alcance del procedimiento de tutela laboral

Respecto del alcance del procedimiento de tutela laboral, cabe mencionar una serie de precisiones que ha realizado la Cuarta Sala de la Corte Suprema a través de su jurisprudencia. En primer lugar, cabe señalar que el artículo 489 consagra la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales ocurridos ‘con ocasión del despido’.

En un primer momento, la Cuarta Sala interpretó dicha disposición restrictivamente como la regulación exclusiva de “aquella situación en que el empleador toma la decisión de

<sup>34</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 1.806-2015 (sentencia de 8 marzo 2016), considerando 5°.

<sup>35</sup> *Ibíd.*, considerando 4°.

*desvincular al trabajador, con vulneración de los derechos fundamentales protegidos. Resultando claro el sentido de la disposición en análisis, no corresponde desentender su tenor literal, en cuanto preceptúa nítidamente que la procedencia de esta acción de tutela, ha sido regulada para el evento específico en que la vulneración de garantías constitucionales se produzca con ocasión del despido de un trabajador o, en otras palabras, cuando es el empleador el que proceda a despedir al trabajador en las condiciones anotadas”<sup>36</sup>.*

*De esta forma, “en la medida que el artículo 489 del Código del Trabajo regula una situación especial y particular de vulneración de derechos, que opera con ocasión del despido que lleva a cabo el empleador y que considera una indemnización sancionatoria, tal texto debe ser objeto de interpretación restrictiva, esto es, que se ajuste a la especificidad de la norma descartando su aplicación a situaciones no previstas en ella, como ocurriría con la consideración del autodespido que se funda en vulneración de derechos fundamentales”<sup>37</sup>.*

Sin embargo, la jurisprudencia de la Cuarta Sala ha tenido un cambio en materia de aplicación del procedimiento de tutela laboral al **autodespido**, entendido como “el término de la relación laboral, cuando es el trabajador quien, por decisión unilateral y en resguardo de sus derechos, pone término al contrato de trabajo utilizando la figura del autodespido prevista en el artículo 171 del Código del ramo”<sup>38</sup>. En particular, la Sala ha señalando que “no existe razón para excluir el denominado “autodespido” o “despido indirecto” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación laboral; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador - y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos fundamentales y los propios del contrato de trabajo, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido por un acto voluntario de su empleador, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el

<sup>36</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 2.202-2012 (sentencia de 18 enero 2013), considerando 4°.

<sup>37</sup> *Ibíd.*, considerando 8°.

<sup>38</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 11.200-2015 (sentencia de 6 junio 2016), considerando 2°.

*Derecho del Trabajo y dejar al trabajador en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en una relación laboral que afecta sus derechos fundamentales”<sup>39</sup>.*

Además, la aplicación de los principios que *“informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad y no discriminación, como del denominado de “protección”, una de cuyas manifestaciones concreta es la “regla indubio pro operario”, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles debe optar por la que sea más favorable al trabajador”<sup>40</sup>. En definitiva, “la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales es compatible con la institución denominada “despido indirecto” y, a resultas de lo cual, consideran que es procedente ejercerla dentro del marco normativo que consagra el artículo 489 del Código del Trabajo; por lo demás, esta ha sido la línea jurisprudencial que ha sido adoptada por esta Corte, tal como antes fue resuelto en los autos Rol N° 11.200-15”<sup>41</sup>.*

En segundo lugar, se ha discutido respecto del **alcance del procedimiento de tutela laboral para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo**. En particular, se ha debatido respecto de si es procedente extender tal protección a la figura contemplada en la garantía constitucional del artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República<sup>42</sup>, que establece, por cierto, una prohibición más amplia a los actos de discriminación arbitraria<sup>43</sup>.

Para la Cuarta Sala, *“la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral -de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”<sup>44</sup>. Justificando dicha decisión, la Cuarta Sala ha señalado que una interpretación contraria significaría que “esta Corte estaría autorizando que se consagre una distinción cuya justificación y razonabilidad es del todo cuestionable, al otorgar protección mediante este*

<sup>39</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 18.465-2016 (sentencia de 5 septiembre 2016), considerando 9°.

<sup>40</sup> Ibid., considerando 8°.

<sup>41</sup> Ibid., considerando 10°.

<sup>42</sup> Véase el artículo 19 N°16° de la Constitución Política de la República: “La Constitución asegura a todas las personas: (...) 16°. - La libertad de trabajo y su protección.

*Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. (...).”.*

<sup>43</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 23.808-2014 (sentencia de 5 agosto 2015), considerando 5°.

<sup>44</sup> Ibid., considerando 10°.

*procedimiento a quienes sufran discriminaciones fundadas en "motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.", y negándola a quienes sean víctimas de discriminaciones motivadas por otras razones, distintas de la sola "capacidad o idoneidad personal", aun cuando aquellas puedan ser tan o más ilegítimas como las mencionadas. Resultando del todo evidente que el catálogo contemplado en el artículo 2º del Código del Trabajo no puede en caso alguno tener pretensiones de exhaustividad, no sólo por resultar más acotado que la protección otorgada por la norma constitucional, sino porque también ha sido superado por normas posteriores que han ampliado dicho catálogo de conductas o criterios sospechosos"*<sup>45</sup>.

**c. El desarrollo de estándares en materia de debida diligencia y de mecanismos adecuados de reparación.**

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos señalan que “[L]os Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.”<sup>46</sup>. En ello, deberá entregarse especial preocupación a las personas y grupos en situación de vulnerabilidad, ya que muchos de los obstáculos que deben enfrentar “vienen dados o se ven agravados por las frecuentes desigualdades entre las partes de las causas de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular por lo que respecta a los recursos financieros, el acceso a la información y las competencias profesionales. Además, ya sea por discriminación activa o como consecuencia involuntaria de la estructura y funcionamiento de los mecanismos judiciales, las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestas a un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación enfrentan a menudo obstáculos culturales, sociales, físicos y financieros adicionales para acceder a estos mecanismos, utilizarlos y aprovecharlos. Debe prestarse especial atención a los derechos y las necesidades específicos de estos grupos o poblaciones en cada etapa del proceso de reparación: acceso, procedimientos y resolución”<sup>47</sup>.

En consideración a dicho marco es que el análisis jurisprudencial que se presenta a continuación se concentrará en las tendencias jurisprudenciales identificadas en materia

<sup>45</sup> *Ibíd.*, considerando 8º.

<sup>46</sup> AG ONU, “Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, *op. cit.*, p. 26.

<sup>47</sup> *Ibíd.*, p. 27.

de vulneraciones a los derechos humanos que han sufrido personas pertenecientes a grupos vulnerables por el actuar de empresas. En esta oportunidad, se presentarán los hallazgos que surgen desde aquellos casos en que se alega discriminación en contra de personas con discapacidad, con el objetivo de identificar estándares que debiesen considerar las empresas para llevar a cabo sus procesos de debida diligencia y reparación en relación a los derechos de este grupo de la población.

### i. Los derechos de las personas con discapacidad

La Corte Suprema ha conocido de casos en que se alega **discriminación arbitraria en contra de personas con discapacidad por parte de empresas**, ya sea mediante apelaciones a Recursos de Protección presentados ante Cortes de Apelaciones o a través de Recursos de Casación presentados en el contexto de causas por la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.

En virtud del artículo 2 de dicha ley es que la Cuarta Sala de la Corte Suprema ha entendido que *“no toda distinción es arbitraria, sino sólo aquellas que carezcan de justificación razonable y que, asimismo, prive, perturbe o amenace el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales que establece la Constitución y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*<sup>48</sup>. Luego, la misma Sala agrega que *“[L]a disposición que se analiza establece una serie de categorías preferentes para considerar que, por su concurrencia, se comete un acto de discriminación proscrito si se invoca como elemento diferenciador, incluyéndose en este apartado, en cuanto interesa al presente recurso, a la discapacidad, que, en ningún caso, podrá invocarse para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. No obstante lo anterior, se consideran razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que se encuentran justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima”*<sup>49</sup>. Respecto de lo último, quedará en manos del juez la ponderación de los distintos derechos constitucionales que pudieran estar en conflicto en cada caso concreto<sup>50</sup>.

Por la situación de vulnerabilidad y discriminación en que se pueden encontrar algunas personas con discapacidad, es que la Cuarta Sala ha resuelto que las normas que regulan los derechos de las personas con discapacidad deben ser **interpretadas** *“en el sentido que*

<sup>48</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 16.940-2016 (sentencia de 6 julio 2016), considerando 5°.

<sup>49</sup> *Ibíd.*, considerando 5°.

<sup>50</sup> *Ibíd.*

*más les favorezcan y no en uno que restrinja el goce de las garantías que les permitan el mejor disfrute de sus derechos”<sup>51</sup>, de manera que las empresas no podrán someter a una persona “a un trato injustificado por la sola condición de su discapacidad, sin fundarse en la concurrencia de alguna de las garantías constitucionales que excluyan su antijuridicidad, siendo, por cierto, improcedente que recurra a la normativa que la obliga a ser receptiva con los discapacitados, esto es, la Ley N°20.422, pues una misma regla no puede servir de base para estimar concurrente un acto discriminatorio como uno de exclusión”<sup>52</sup>.*

Finalmente, la Tercera Sala de la Corte Suprema ha desarrollado estándares en materia de derechos de personas con discapacidad a partir de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas y la Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, con lo que entrega luces de que ambas normativas son aplicables a las empresas, es decir, las empresas deben respetar no solo las normas de derecho doméstico, sino que también aquellas de derecho internacional de los derechos humanos<sup>53</sup>.

En particular, respecto del derecho a la educación y los mecanismos de selección, la Tercera Sala señala que, a partir de la Convención y la Ley N° 20.422, *“todo prestador de servicios educacionales, sea público o privado, tiene la obligación de adecuar su procedimiento de selección para asegurar igual trato a personas con discapacidad”<sup>54</sup>. En este sentido, sólo exigiendo similar estándar a instituciones públicas como privadas se puede garantizar el “el derecho a la igualdad que la Carta Fundamental le asegura a todas las personas en el numeral 2º de su artículo 19, derecho cuya optimización constituye el objetivo primordial de las normas infringidas, al ordenar un trato diferenciado entre sujetos que se encuentran en condiciones dispares, promoviendo, así, la ecuaníme participación en la admisión al sistema educacional respecto de todos los postulantes, más allá de sus circunstancias físicas”<sup>55</sup>.*

---

<sup>51</sup> *Ibíd.*, considerando 7°.

<sup>52</sup> *Ibíd.*

<sup>53</sup> CORTE SUPREMA, Rol N° 36.694-2017 (sentencia de 6 noviembre 2017), considerando 4°.

<sup>54</sup> *Ibíd.*, considerando 5°.

<sup>55</sup> *Ibíd.*, considerando 6°.

## IV. Conclusiones

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos han incorporado nuevos estándares en materia de protección, respeto y realización de los derechos humanos frente al actuar de las empresas. Sin duda que aún es un tema incipiente para varios actores, pero ya han existido avances concretos que merecen reconocimiento, entre ellos, el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile lanzado por el Ministerio de Relaciones Exteriores en el mes de agosto del presente año.

En dicho contexto es que se ha elaborado esta Colección Jurídica sobre Derechos Humanos y Empresas, de la cual se puede concluir que los Principios Rectores de las Naciones Unidas no han permeado aún, directamente, la jurisprudencia de la Corte Suprema. Sin embargo, existen hallazgos interesantes respecto de la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos y los estándares que deben seguir para cumplir con ello.

Así, a lo largo de esta Colección se ha intentado abarcar distintos derechos y titulares de estos, de lo que ha resultado análisis en materia de obligaciones de las empresas de respetar los derechos a la honra, la imagen y la vida privada de las personas; las colisiones que pueden generarse con estos derechos al momento de ejercer la libertad de expresión y el desarrollo del derecho al olvido como consecuencia de ello; el contenido y alcance del procedimiento de tutela laboral como mecanismo para proteger los derechos humanos de los trabajadores en los diversos lugares de trabajo; y los derechos de las personas con discapacidad ante el actuar de las empresas.

Las tendencias y hallazgos jurisprudenciales en materia de derechos humanos y empresas no se agotan en esta Colección. Por el contrario, en ésta se han priorizado temas específicos para precisamente motivar el debate en la materia.