

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA

"LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECIFICOS DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA"

"TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE CONTADOR PUBLICO AUDITOR LICENCIADO EN SISTEMAS DE INFORMACION Y CONTROL DE GESTION"

ALUMNA TESISTA: CARLA ANDREA ESPINOZA CESPEDES

PROFESOR GUIA : HUGO SILVA FIGUEROA

Valparaíso, Diciembre 2008

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme rodeado de personas que confiaron en mi y me alentaron, día a día, para cumplir con esta etapa de mi vida.

Agradezco a mis hermanos, Marcia, Marcela y Francisco, por su apoyo y cariño. Por su constante preocupación, por sus consejos, por su ayuda en momentos difíciles.

Agradezco a mis tíos Eliana y Luis, a quienes adoro, por su compañía y cariño incondicional. También doy gracias a mis tíos María Ángela, Roberto y mis primos Roberto y Pablo, que siempre, de una u otra manera me brindaron su ayuda.

Agradezco a todos los que compartieron conmigo en mi querida Escuela Santa Ana, compañeros y profesores, en especial a la Señorita Daisy Castro.

Agradezco a mi profesor Guía, el Señor Hugo Silva Figueroa, por su exigencia y dedicación en su labor docente.

Agradezco a todas las personas que de una u otra forma pusieron su grano de arena para que pudiera llegar a esta etapa, mis tíos Pepe y Edith, y a quienes fueran mis compañeros de trabajo en la Dirección de Sanidad.

En forma muy especial, y con todo mi corazón, doy gracias a mis padres, a quienes amo infinitamente, Roberto Espinoza y Nancy Céspedes, por haberme dado los elementos necesarios para salir adelante, por haberme criado con amor y la suficiente disciplina, por haberme dado una formación cristiana, porque la fe se ha convertido en una herramienta de vida.

Por último dedico este esfuerzo a mis hijas, Daniela y Valentina, que son la luz de mi vida, mi más grande tesoro. Las amo con el alma.

I N D I C E

Pág.

RESUMEN ……. 1

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.0. **MARCO TEORICO** …… 3

1.1. Concepto de Derechos Fundamentales …… 3

1.1.1. Características de los Derechos Fundamentales …… 4

1.1.2. Clasificación de los Derechos Fundamentales ……... 5

1.1.2.1. Derechos Fundamentales Específicos ……. 5

1.1.2.2. Derechos Fundamentales Inespecíficos …….. 5

1.2. Concepto de Derecho del Trabajo

1.2.1. Reseña Histórica del Derecho del Trabajo …….. 8

1.3. Creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ……. 10

1.4. La Constitución , los Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo ……. 14

a) Principio de Vinculación Constitucional…… 14

b) Reconocimiento de los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país y que se encuentran vigentes , sobre materias laborales ……..... 15

c) La prohibición de afectar la esencia de los Derechos Fundamentales ……..... 17

d) La Acción de Protección ……... 17

1.4.1. Fases del Proceso de Constitucionalización de los Derechos Fundamentales

1.4.1.1. Constitucionalización de los Derechos Fundamenta- .. 18
les Específicos.

1.4.1.2. Constitucionalización de los Derechos Fundamenta- .. 19
les Inespecíficos …….

1.5. Concepto de Ciudadanía en la Empresa …….. 20

1.5.1. Teoría de la Eficacia de los Derechos Fundamentales frente a terceros …… 23

2.0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 25

3.0. OBJETIVOS 26

3.1. Objetivo General 26
3.2. Objetivos Específicos 26

4.0. METODOLOGIA 27

CAPITULO II: LA LEY N° 19.759 Y LA REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO

1.0. PROYECTO DE LEY N° 19.759 28

1.1. Objetivos del Proyecto de Ley 28
1.2. Materias a través de las cuales se Pretende Alcanzar el Incremento del respeto de los Derechos Fundamentales 29
1.2.1. Promoción de los Derechos Fundamentales 29
1.2.2. Necesidad de Registrar en el Reglamento Interno Medidas que afecten Derechos Fundamentales 30
1.2.3. Discriminación Laboral 30
1.2.3.1. Tipos de Discriminación 32
1.2.3.1.1. Discriminación Directa 32
1.2.3.1.2. Discriminación Indirecta 32

2.0. CUADRO COMPARATIVO DEL CODIGO DEL TRABAJO ANTES Y DESPUES DE LA REFORMA 35

3.0. MODIFICACION EFECTUADA POR LA LEY 19.759 37

3.1. Modificación al Artículo 2° del Código del Trabajo 37
3.1.1. Distinciones no Constitutivas de Discriminación 41
3.2. Modificación al Artículo 5° del Código del Trabajo 42
3.3. Modificación al Artículo 154 del Código del Trabajo 43

3.4. Incorporación del Articulo 154 Bis ……. 45

4.0. OTRAS LEYES LABORALES EN MATERIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES ……. 46

5.0. CONSIDERACIONES ACERCA DE LA DISCRIMINACION LABORAL Y LA POTESTAD DEL EMPLEADOR EN EL DERECHO COMPARADO .. 47

5.1. España ……. 47
5.2. Francia ……. 50
5.3. Italia …….. 50

CAPITULO III: EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL CHILENO

1.0. LA REFORMA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN CHILE ……. 52

1.1. Aporte del Foro para la Reforma Laboral y Procesal …….. 53
1.2. Objetivos de Proyecto de Ley N° 20.087 …….. 53
1.3. Objetivos de la Ley N° 20.260 ……. 54

2.0. PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO ……. 55

2.1. Oralidad …….. 55
2.2. Publicidad ……. 57
2.3. Inmediación ……. 58
2.4. Concentración ……. 58
2.5. Impulso Procesal ……. 59
2.6. Celeridad ……. 63
2.7. Buena Fe ……. 63
2.8. Gratuidad ……. 64
2.9. Bilateralidad de la Audiencia ……. 65

3.0. LOS PROCEDIMIENTOS …….. 66

3.1. Procedimiento de Aplicación General ……. 66
3.2. Procedimiento Monitorio …….. 68
3.3. Procedimiento de Reclamación de Multas y demás Resoluciones Administrativas …….. 68

4.0. PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS …… 69

4.1. Generalidades …… 69
4.2. Descripción del Procedimiento de Tutela Laboral …… 70
4.3. Legitimación Activa …… 72
4.4. Plazos …….. 73
4.5. Procedimiento …… 73
4.6. Medida Cautelar ……. 74
4.7. Prueba …….. 74
4.8. Sentencia ……. 74

5.0. EL DESPIDO ABUSIVO EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS …….. 76

6.0. CONSIDERACIONES ACERCA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL …… 78

6.1. El Procedimiento Laboral en España …… 79

CAPITULO IV: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

1.0. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL ……. 82

2.0. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU DIMENSION LABORAL …….. 84

2.1. Procedimiento y Monitoreo de los Compromisos de Responsabilidad

Social Empresarial 88
2.2. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas 89

CONCLUSIONES 91

BIBLIOGRAFIA 93

RESUMEN

Durante mucho tiempo los trabajadores lucharon para que sus derechos como trabajador fueran reconocidos y protegidos por el Estado, de este modo nace el Derecho del Trabajo.

Además de los derechos típicamente laborales, como la libertad sindical o el derecho de negociar colectivamente, el trabajador es titular de una serie de derechos que escapan a su condición de tal, pues tienen vigencia con anterioridad al nacimiento del vinculo laboral, y por lo mismo no los pierde ni puede renunciar a ellos por el solo hecho de ingresar a trabajar a una empresa. Entre estos derechos, los cuales reciben el nombre de derechos Fundamentales Inespecíficos, se puede mencionar el derecho a la vida privada y a la honra, el derecho de no ser discriminado.

El reconocimiento de estos derechos al interior de la empresa, es lo que la doctrina a denominado “Ciudadanía en la Empresa”, “Ciudadanía Laboral”, etc. De tal modo que la eficacia de los derechos fundamentales inespecíficos ahora se presenta en forma horizontal, es decir entre particulares. Pues bien, considerando los poderes de dirección que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador, lo cual presentaba una amenaza para compatibilizar tal poder con los Derechos Fundamentales del Trabajador, el legislador los ha reconocido en las normas positivas laborales, a través de una serie de iniciativas y reformas laborales.

Ahora bien, el progresivo establecimiento de nuevos derechos y la protección de los ya existentes, requería de un correlato jurisdiccional que hiciese efectiva su protección. Por ello fue necesario revisar la judicatura laboral a partir de los principios formadores del procedimiento, y así obtener una reforma que garantizará un adecuado acceso a la justicia por parte de trabajadores y empleadores, junto a un mecanismo de solución de conflictos eficiente y oportuno, que de las certezas que dichos actores requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones. La Ley 20.087 y la Ley 20.260 modificaron el procedimiento laboral estableciendo un nuevo mecanismo de tutela de los derechos fundamentales.

Es precisamente este reconocimiento de los Derechos Fundamentales Inespecíficos del Trabajador en la Empresa, a través de la Reforma efectuada por la Ley 19.759 de 2001, el objeto de estudio de esta tesis.

En primer lugar se presenta el Marco Teórico, donde se enuncian los principales conceptos, antecedentes de los Derechos Fundamentales, y su relación con la Constitución y el Derecho del Trabajo.

Además, se presenta el planteamiento del objeto de estudio, los objetivos generales y específicos, así como también la metodología utilizada para desarrollar este trabajo.

En una segunda parte se presenta la Reforma Laboral efectuada por la Ley 19.759, considerando solo aquellos que dicen relación con los Derechos Fundamentales Inespecíficos en materia laboral.

Además se presenta como otros países también reconocen en su ordenamiento jurídico los Derechos Fundamentales Inespecíficos del Trabajador en la Empresa.

En una tercera parte, se describe el nuevo procedimiento laboral en Chile, el cual fue incorporado a nuestro Código del Trabajo a través de la Ley 20.087 y su posterior reforma efectuada por la ley 20.260, considerando de forma especial el Procedimiento de Tutela de Derechos, por estar directamente relacionado con el tema principal de esta tesis.

Para finalizar, se presenta una cuarta parte, en la cual se señala la relación entre la Responsabilidad social Empresarial y los Derechos Fundamentales Inespecíficos, como consecuencia de un mundo globalizado donde la empresa a tomado un lugar central en la sociedad.

1.0. MARCO TEORICO

1.1. Concepto de Derechos Fundamentales.

Variadas definiciones se han ensayado de los Derechos fundamentales, sin que en muchas ocasiones, se concuerde en los elementos que los especifican dentro del género de los derechos subjetivos. En otras oportunidades, se confunde a estos derechos, con sus garantías protectoras, y en otras, con aquellos derechos que son consagrados positivamente por la Constitución Política, que de allí emana su denominación de derechos constitucionales. Desde ya conviene, por tanto, señalar que Derechos Fundamentales, garantías fundamentales y Derechos constitucionales, no son conceptos sinónimos. Los Derechos Fundamentales a diferencia de las garantías constitucionales, se erigen como el núcleo de intereses jurídicamente protegidos, mientras que las garantías, son los medios de protección de las situaciones jurídicas que la Constitución y la ley establecen y tutelan.[1]

Para Ángel-Luis Sánchez Marín, se entiende por Derechos Fundamentales "*aquellos derechos de los que es titular el hombre no por graciosa concesión de las normas positivas, sino con anterioridad e independientemente de ellas y por el mero hecho de ser hombre, de participar de la naturaleza humana".*[2]

Truyol y Serra dice que son *"aquellos derechos que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados."*[3]

Para Carlos Peña, son *"las facultades para cuya titularidad es condición necesaria y a la vez suficiente pertenecer a la clase de seres humanos, o sea, se*

---

[1] **Parada Montero, John**, "Los Derechos Fundamentales del trabajador como límite al poder de dirección del empleador", Memoria de prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso Chile, 2003. Pág. 18 y siguientes.

[2] **Fernández-Galiano, Antonio**, "Derecho Natural. Introducción Filosófica al Derecho", Madrid, 1983. Págs. 139-140, citado por Sánchez Marín Angel-Luis, Concepto, fundamento y evolución de los Derechos Fundamentales, en **http://www.intercodex.com/fichArtículo.php?ID=13.**

[3] **Truyol y Serra**, "Derechos Humanos", Editorial Tecnos, Madrid, 1968. Pág.11., citado por Sánchez Marín Angel-Luis, Ob. Cit., en **http://www.intercodex.com/fichArtículo.php?ID=13.**

quiere poner de manifiesto que se trata de derechos cuya única condición de aplicación es la pertenencia a la especie humana".[4]

Entonces, podemos decir, que los Derechos Fundamentales son aquellos que tienen todas las personas, propios a su naturaleza de seres humanos, cuya vigencia es anterior a la norma positiva que los reconoce.

No obstante, lo expuesto en las definiciones antes enunciadas, se considera su consagración en la Carta Fundamental por diversas razones: para darles mayor divulgación, garantizar debidamente su ejercicio y para reglamentarlos debidamente.[5]

1.1.1. Características de los Derechos Fundamentales

Los Derechos Fundamentales son, en sí mismos, derechos subjetivos y, por tanto, les son de aplicación las notas que la doctrina científica suele asignar a éstos. Pero es obvio que, por su condición de fundamentales, gozan de una especial relevancia que les destaca por encima de los demás y que se manifiesta en una porción de caracteres ya no compartidos por los otros derechos, sino exclusivos de ellos. Mencionaremos a continuación dichos caracteres[6]:

a) Los Derechos Fundamentales son imprescriptibles, es decir, no les afecta el instituto de la prescripción, sin que, por tanto, se adquieran ni pierdan por el simple transcurso del tiempo.

b) Son también inalienables, esto es, no transferibles a otro titular, a diferencia de lo que sucede con los demás derechos, en los que la regla general es la alienabilidad, aunque se den ciertas excepciones a la misma.

---

4 **Peña, Carlos**. "Sobre el concepto y fundamento de los derechos humanos". Revista de Derechos y Humanidades. II, Santiago, Chile, 1995. Pág. 45-61, citado por **Parada Montero, John,** Ob. Cit. Pág. 18.

5 **Verdugo Marinkovic, Mario y otros autores,** "Derecho Constitucional". Editorial Jurídica de Chile, Tomo 1, 2° edición, Santiago, Chile, 1994. Pág. 193.

6 **Sánchez Marín Angel-Luis**, Ob. Cit., en **http://www.intercodex.com/fichArtículo.php?ID=13.**

c) Son asimismo irrenunciables, o lo que es lo mismo, el sujeto no puede renunciar a la titularidad de los Derechos Fundamentales, a diferencia, como en los casos anteriores, de lo que ocurre con los derechos en general, que son renunciables en las condiciones que las leyes establecen.

d) Los Derechos Fundamentales son, por último, universales, entendiendo el término en el sentido de que todos ellos son poseídos por todos los hombres, lo cual quiere decir que entre las personas se da una estricta igualdad jurídica básica, referida a los Derechos Fundamentales .No podía ser de otro modo, dado que todos los hombres participan de igual modo de la misma naturaleza: un ser es lo que es de manera total; no caben gradaciones a la hora de poseer una naturaleza.

1.1.2. Clasificación de los Derechos Fundamentales.

Para los fines de este trabajo de tesis, en materia de derecho laboral, daremos la siguiente clasificación de los Derechos Fundamentales:

1.1.2.1. Derechos Fundamentales Específicos: son aquellos derechos reconocidos al trabajador como tal, atribuidos a este como miembro de una organización de representación de intereses, que han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad. Estos derechos reconocidos en nuestra constitución son: el derecho a la libertad de trabajo y su protección, derecho a una justa retribución y derecho a negociar colectivamente y derecho a sindicarse.

1.1.2.2. Derechos Fundamentales Inespecíficos: Son aquellos "otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores en

particular) en al ámbito de las mismas.[7] Estos Derechos Fundamentales inespecíficos son: derecho a la integridad física y síquica de la persona, derecho de igualdad y no discriminación, derecho a la protección de la vida privada y honra de la persona.

1.2. Concepto De Derecho Del Trabajo.

El Derecho del Trabajo constituye una rama especial y autónoma del derecho y como tal tiene su objeto de estudio particular: las relaciones laborales y sus principios generales, que le dan orientación y determinan sus fines.

La importancia del Derecho del Trabajo es innegable para el desarrollo de la vida en sociedad, mas aún en un mundo moderno en el que la persona se relaciona con sus semejantes a través del trabajo, pasando a ser la empresa el lugar donde transcurre gran parte de su vida. La relevancia de esta disciplina jurídica es ser ampliamente socializador en relación a otras ramas del derecho clásicas, como, por ejemplo, el derecho civil, que posee un sentido meramente individualista. El Derecho del Trabajo persigue la dignidad del trabajador y persigue evitar las consecuencias perniciosas de su desigualdad económica para contratar.

Desde el punto de vista de la teoría del Derecho del Trabajo elaborada por el Profesor Juan Carlos Soto Calderón, el trabajo se encuentra inscrito en la propia naturaleza de la persona humana, es una actividad connatural al hombre, y, del mismo modo, es también de la naturaleza de la sociedad. En efecto, si se considera al ser humano como un haz de potencias, desde dicho enfoque parcial se concluye que el trabajo, entendido como una actividad humana consiente, que implica esfuerzo, aplicado a la modalidad del mundo exterior, es la forma natural, de aplicación de las facultades o potencias humanas. Desde otro punto de vista parcial y disgregado, también, para el solo efecto analítico, mirado el hombre como un conjunto de necesidades el trabajo aparece como vía instrumental para la

[7] **Palomeque López, Manuel Carlos**, "Los derechos laborales en la Constitución española", Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

satisfacción de las carencias, toda vez que, como actividad modificatoria del mundo externo, se dirige a la obtención de bienes.

En general, atendida la interpretación de la vida humana, individual y social, como movimiento finalista del hombre y de la sociedad hacia el bien común, el trabajo debe necesariamente entenderse como ductor de esa dinámica.

Por su parte el pensamiento cristiano destaca al trabajo como actividad connatural de la persona y de la sociedad, en razón precisamente de la concepción de la vida que se ha expuesto anteriormente- Esto explica la existencia y el vigor de la doctrina social católica, expresada en las Encíclicas Sociales.[8]

Así, La doctrina ha dado diversas definiciones del Derecho del Trabajo, como las siguientes:

Guido Machiavello, lo define de la siguiente forma: *"El Derecho del Trabajo tiene por objeto regular, con principios propios, las relaciones jurídicas, individuales y colectivas que emanan y se generan por el desarrollo de actividades laborativas retribuidas, subordinadas y privadas"*.[9]

Patricio Novoa y Williams Thayer señalan que: *"es la rama del derecho que, en forma principal, se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan total o parcialmente su capacidad de trabajo, durante un periodo de tiempo apreciable, a un empleo señalado por otra persona, jurídica o natural, que remunera los servicios"*.[10]

Luisa Riva Sanseverino define el Derecho del Trabajo como: *"la parte del ordenamiento jurídico relativa a la organización y acción del Estado y de las asociaciones sindicales, a fin de tutelar y valorizar en general a la clase trabajadora en cuanto tal y, en particular, para establecer el régimen jurídico de la relación individual de trabajo subordinado".*[11]

---

8 **Silva Figueroa, Hugo**, "Apuntes de Derecho del Trabajo", Curso de Normativa Empresarial III, 2007. Pág.1.

9 **Macchiavello, Guido**, "Derecho del Trabajo", citado por **Gamonal Contreras, Sergio**, "Introducción al Derecho del Trabajo", Editorial Jurídica Conosur, 1998. Pág. 21.

10 **Thayer, William y Novoa, Patricio**, "Manual de Derecho del Trabajo", citado por **Gamonal Contreras, Sergio**, "Introducción al Derecho del Trabajo", Editorial Jurídica Conosur, 1998. Pág. 21.

11 **Riva Sanseverino, Luisa**, Elementi di Diritto Sindicale e del Lavoro, Pág. 2, citado por **Gamonal Contreras, Sergio**, "Introducción al Derecho del Trabajo", Editorial Jurídica Conosur, 1998, Pág. 21.

1.2.1. Reseña Histórica del Derecho del Trabajo.

El derecho laboral nace en los últimos cincuenta años. Los factores que justifican la estructuración de esta nueva rama del derecho son múltiples y variados, y no siempre conscientes.

Los principales fundamentos que originaron el derecho del trabajo dicen relación con la revolución industrial y sus consecuencias.[12]

La Revolución Industrial es un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, en el que el Reino Unido primero, y el resto de Europa Continental después, sufren el mayor conjunto de transformaciones sociales, económicas, tecnológicas y culturales de la historia de la humanidad.[13]

La economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura, todo esto influyo sustancialmente en el desarrollo del trabajo y de los procesos productivos.[14]

Como consecuencia de lo expuesto precedentemente, se produjo un éxodo masivo de campesinos, que no podían encontrar trabajo agrícola, a buscar, en las ciudades, empleos relacionados con la industria, así el antiguo agricultor se convierte en obrero industrial.

El aumento de la población de las ciudades ocasionado por el arribo de este nuevo contingente humano y por el crecimiento propio de las mismas, produjo una gran carencia habitacional, llevando a las personas a vivir en espacios reducidos con mínimas comodidades y escasas condiciones de salubridad. Asimismo, las condiciones laborales se podrían describir como denigrantes, pues el trabajo era desarrollado en fábricas sucias, húmedas, oscuras y poco ventiladas. Se utilizaba el trabajo de niños de hasta 5 años de edad, mujeres embarazadas, de hombres de todas las edades, quienes se veían sometidos a peligrosas labores, algunas de las cuales estaban por

---

[12] **Gamonal Contreras, Sergio**; "Introducción al Derecho del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 1998, Pág. 9

[13] **Revolución Industrial**, http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial.

[14] **Ibídem.**

sobre el máximo normal de su resistencia, con jornadas laborales de hasta 16 horas diarias, de lunes a domingo, sin vacaciones y con una paga miserable si es que no se le remuneraba solo con un plato de comida.[15]

Queda demostrado de esta manera que la parte patronal se encontraba en una situación de superioridad en relación con el trabajador, es decir, que el sujeto económicamente más fuerte disponía de las cosas y de los hombres, toda vez que quien mandaba sobre los procesos de producción lo hacia también sobre las posibilidades de trabajo de las gran mayoría de las personas no propietarias, cuyo único capital era su fuerza de trabajo que vendía por una determinada paga.[16]

Frente a la situación de pobreza y de precariedad de los obreros, surgieron críticas y fórmulas para tratar de darles solución. Una de estas fue la reacción de la Iglesia Católica que a través del Papa León XIII, dio a conocer la Encíclica Rerum Novarum (1891), que condenaba los abusos y exigía a los estados la obligación de proteger a los más débiles.[17]

Los trabajadores empiezan a darse cuenta de sus necesidades e intereses comunes, y comienzan a organizarse, a agruparse y a luchar por sus derechos y mejores condiciones de vida. Estas organizaciones son consideradas en un principio como delito, pues se estimaba que atentaban contra el orden público, mientras el estado mantenía una posición indiferente al respecto, pero finalmente se logra que sean reconocidas como legítimas.

La necesidad de un Derecho Protector de los trabajadores, o Derecho del Trabajo propiamente tal, con finalidad tuitiva se hacia sentir con urgencia, el problema era universal.[18]

Es así como el movimiento obrero colabora para el nacimiento del Derecho del Trabajo, además de aportar con un nuevo “sujeto jurídico laboral”, el

---

[15] **Gamonal Contreras, Sergio**; “Introducción al Derecho del Trabajo”, Ob. Cit. Pág. 11.
[16] **Gamonal Contreras, Sergio**; “Introducción al Derecho del Trabajo”, Ob. Cit. Pág. 10.
[17] **Revolución Industrial**, http://es.wikipedia.org/wiki/Revoli%C3%B3n_Industrial.
[18] **Silva Figueroa, Hugo**, Ob. Cit. Pág. 11.

sindicato, actor trascendental en el Derecho del Trabajo y en la defensa de los trabajadores.[19]

De esta manera a fines del siglo XIX y comienzos del XX el Derecho del Trabajo emerge con fuerza dejando atrás el esquema de libertad contractual del derecho civil, consagrando la intervención estatal en la relación laboral.

La Primera Guerra Mundial proporcionó la oportunidad histórica, los trabajadores enrolados en las filas de los ejércitos de sus respectivos países reclamaron el derecho a una paz fundada en la justicia social; más aún sostuvieron que en las modernas condiciones del mundo no habría paz internacional sin justicia social.[20]

1.3. Creación de La Organización Internacional Del Trabajo (OIT)

El 28 de junio de 1919 se firmó el tratado de Versalles, poniéndose así fin a la Primera Guerra Mundial. El Presidente Wilson de los Estados Unidos hizo eco de las aspiraciones laborales a concordar la paz internacional y la Justicia Social. De esta inquietud surgió la Parte XIII del referido Tratado, de aquí nació la Organización Internacional del Trabajo (en adelante la OIT), por la necesidad de adoptar normas internacionales del trabajo, la cual se sustenta en argumentos de tipo humanitario, político y económico, los cuales podemos deducir de lo que ya hemos venido planteando hasta ahora:[21]

- El argumento de tipo humanitario, tenía que ver, como ya hemos dicho, con el hecho de que la masa creciente de obreros vivía y trabajaba en condiciones intolerables. Esta inquietud quedo claramente expresada en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se observa *"que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos"*.

---

19 **Gamonal Contreras**, Sergio; "Introducción al Derecho del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 11.
20 **Silva Figueroa, Hugo**, Ob. Cit. Pág. 11
21 **Oficina Internacional del Trabajo**, La IOT: Qué es, Qué hace. Pág. 4

- El argumento de índole política correspondía a la toma de conciencia del hecho de que, si no mejoraban sus condiciones de vida y de trabajo, las masas de trabajadores, en aumento constante con el proceso de industrialización, podrían crear disturbios sociales e incluso fomentar una revolución. Por eso se indica en el Preámbulo de la Constitución que "el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales".

- En cuanto al tercer argumento de orden económico, estaba vinculado al hecho de cualquier sector económico o país que adoptase leyes a favor de los trabajadores quedaba necesariamente desfavorecido en relación a sus competidores debido al impacto de estas medidas sobre el costo de producción. Así pues, se lee en el Preámbulo que "*si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, ésta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países"*.

Todas estas ideas quedaron plasmadas en el Preámbulo de Constitución de la OIT, que comienza afirmando que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social". Más adelante fueron reafirmadas en la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944. Son más validas que nunca en la época actual marcada por la mundialización y siguen constituyendo la base ideológica de la OIT.

La constitución de la OIT, fue elaborada por la Legislación Laboral Internacional creada por el ya mencionado Tratado de Versalles. Esta comisión estaba constituida por representantes de nueve países (Bélgica, Checoslovaquia, Cuba, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) y encabezada por Samuel Gompers, presidente de la Confederación Norteamericana American Federation of Labour (AFL).[22]

Más adelante, en 1946, se convirtió en una agencia especializada de las Naciones Unidas, conservando su sede principal en Ginebra, tiene una estructura tripartita única que reúne a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, en un plano de igualdad, para tratar los asuntos relacionados

[22] **Oficina Internacional del Trabajo**, La IOT: Qué es, Qué hace. Pág. 4 y 5.

con las políticas laborales y sociales. La Conferencia Internacional del Trabajo, que reúne una vez al año a sus mandantes tripartitos, establece las políticas generales de la OIT. La Conferencia también adopta nuevas normas internacionales del trabajo, así como el plan de trabajo y el presupuesto de la OIT.[23]

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en, Convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o Recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Las normas internacionales del trabajo son el resultado de las discusiones celebradas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en consulta con expertos de todo el mundo. Representan el consenso internacional sobre la manera en que pueden abordarse problemas laborales concretos a escala global, reflejan los conocimientos y la experiencia de todo el mundo. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones internacionales, las empresas multinacionales y otras organizaciones no gubernamentales pueden beneficiarse de estos conocimientos, incorporando las normas a sus políticas, a sus objetivos operativos y sus acciones cotidianas. El carácter legal de las normas permite su utilización en el sistema jurídico, y en la administración en los ámbitos nacionales, y como parte del corpus de la legislación internacional que puede conducir a una mayor integración de la comunidad internacional.[24]

Además las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, la comunidad internacional reconocía

---

[23] **Oficina Internacional del Trabajo**, "Las Reglas del Juego. Una breve introducción a las normas internacionales del Trabajo". Primera Edición, Suiza, 2005. Pág. 11.

[24] **Oficina Internacional del Trabajo**, Las Reglas del Juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo, Ob. Cit. Pág. 11.

que “el trabajo no es una mercancía”. El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, el desarrollo económico no es un fin en sí mismo, sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas. Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humana.[25]

La OIT ha contribuido poderosamente a que se respeten los principios y derechos en el trabajo en los países que han dado muestra de su voluntad política en tal sentido. Por su experiencia acumulada la OIT sabe que la expresión de esa voluntad empieza por un mayor respeto de los derechos civiles y humanos. La ayuda de la OIT ha ido desde el asesoramiento de ministerios y parlamentos, en lo tocante al derecho de trabajo, hasta la consolidación de la facultad de los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.[26]

En efecto, la esencia del trabajo desarrollado por la OIT, consiste en ser un agente incidente en el perfeccionamiento de las condiciones de trabajo en cada país. Ello implica, en primer lugar, una preocupación sustantiva por la dignidad del trabajador, la que no sólo se garantiza a través del establecimiento de normas legales orientadas a la obtención de beneficios, sino que también a través del acceso igualitario a la justicia del trabajo, puesto que no tiene sentido establecer más y mejores derechos, sin su correlativo mecanismo de protección y tutela.

---

[25] **Oficina Internacional del Trabajo**, Las Reglas del Juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo, Ob. Cit. Pág. 7.

[26] **Oficina Internacional del Trabajo**, “Su voz en el Trabajo”, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. 88° Reunión, informe 1 (B), Ginebra, 2000, Pág. IX.

1.4. La Constitución, Los Derechos Fundamentales y el Derecho Del Trabajo.

La relación entre Derecho Laboral y los Derechos Fundamentales, no se produce sino hasta principios de siglo XX con el fenómeno de constitucionalización del Derecho del Trabajo. Antes de aquello, lo laboral se colocaba más bien en una posición de independencia respecto a la Constitución y, por lo mismo, la doctrina laborista permanecía ajena a la temática de la eficacia de los Derechos Fundamentales del trabajador en la empresa.

Pero las cosas cambian con el surgimiento de la Constitución Mexicana de 1917 y la de Weimar de 1919. Esta fue la primera en establecer de manera expresa el derecho de asociación, libertad de trabajo, el derecho al trabajo y la protección del mismo, la protección a la maternidad y otras garantías que contribuyeron al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, de esta manera se obtenía el necesario equilibrio entre productividad y el respeto de los Derechos Fundamentales de toda persona.[27], Este modelo comienza a ser imitado por las Cartas Fundamentales que le siguen.

El proceso de constitucionalización del Derecho Laboral viene a significar la consagración definitiva de esta rama del Derecho, por dos razones fundamentales: por una parte la sociedad eleva al máximo nivel normativo ciertas normas laborales básicas, dándole de esta manera una valoración tal, que signifique la consolidación efectiva de las mismas, y por otra parte la Carta Fundamental contempla una serie de mecanismos, tendientes proteger la supremacía constitucional.[28]

Estos mecanismos de protección, de las garantías laborales de rango constitucional son las siguientes:

a) <u>Principio de Vinculación Constitucional</u>

Este principio se extrae del artículo 6 inciso segundo de nuestra Constitución, el cual señala:

---

[27] **Vicencio Bazaes, Fernando**; "Evolución de la jurisprudencia en materia de libertad de trabajo y su vinculación con la acción de protección", Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar, año 2005. Pág. 4.

[28] **Gamonal Contreras**, Sergio; "Introducción al Derecho del Trabajo", Ob. Cit. Pág.40.

"Los preceptos de esta constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo". La norma del Artículo 6º es amplísima y omnicomprensiva, al hacer aplicable la Constitución no sólo a la relación orgánica que se de entre el Estado y las personas que se desempeñan en los organismos dependientes del mismo, y cuya voluntad es imputable a la del Estado, sino que también a todas las relaciones de los individuos privados, sea que se relacionen unos con otros de manera autónoma o a través de los más variados intermedios.

Así, la circunstancia de que cualquier persona o grupo humano, además de los poderes públicos, queden constreñidas de una manera inmediata a todos y cada uno de los preceptos que contempla la Constitución, se erige como "el argumento normativo más sólido" para respaldar la eficacia directa de los Derechos Fundamentales de la persona del trabajador en las relaciones de trabajo, en la medida que varios de estos preceptos se destinan al reconocimiento y consagración de los derechos y libertades. Por lo tanto, siendo los Derechos Fundamentales Laborales -tanto específicos como inespecíficos- materia de regulación constitucional, no cabe sino concluir su eficacia dentro de la organización productiva de la empresa, como consecuencia del principio de aplicabilidad directa de la norma suprema del orden jurídico.

b) <u>Reconocimiento de los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país y que se encuentren vigentes, sobre materias laborales.</u>

La primera parte del Artículo 5º de nuestra Carta Fundamental señala que: *"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana".*

Por lo tanto, la Constitución de 1980, reconoce que el ejercicio de la soberanía tiene limites o, en otras palabras que el poder del Estado se encuentra restringido por los Derechos Fundamentales basados en una concepción del hombre dotado de derechos naturales, anteriores y superiores al Estado. En este sentido, Evans de la Cuadra señala que el

artículo 5º *"es un precepto que obliga y coloca la intangibilidad de esos derechos por encima de la letra y de la supremacía de la Constitución"*[29]

A su vez, la oración final del inciso segundo del artículo 5º dispone que: *"Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".*

Este enunciado fue incorporado por la reforma constitucional de 1989, con el objeto de fortalecer los Derechos Fundamentales, imponiéndole a los poderes del Estado, especialmente al Poder Judicial y a la Dirección del Trabajo, dependiente del Ministerio del ramo, el deber de promoverlos y de respetar en sus fallos o dictámenes las normas Contenidas en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por nuestro país y que se encuentren vigentes.

Para lograr el establecimiento de las libertades establecidas, estos tratados se incorporaron a la Constitución material, adquiriendo con ello un rango y fuerza superior a la ley. Por lo tanto, el Estado de Chile asume la obligación de respetar y promover los derechos humanos no sólo en el plano interno, sino que también a nivel internacional, en virtud de los tratados sobre Derechos Fundamentales que haya ratificado y que se encuentren vigentes.

Entre los tratados de los cuales Chile forma parte y que contemplan numerosos derechos laborales, tanto específicos como inespecíficos, se puede mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966; En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, la Convención Americana sobre Derechos humanos, también conocida como Pacto de San José de Costa Rica, de 1969, que en su preámbulo enuncia que los derechos humanos "no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana".

---

[29] **Evans de la Cuadra, Enrique**, Los Derechos Constitucionales, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1999. Pág. 21.

c) La Prohibición de afectar la esencia de los Derechos Fundamentales.

El artículo 19º N° 26 dispone que: *"La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio".*

En esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que *"un derecho es afectado en su "esencia" cuando se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible y que se "impide el libre ejercicio" en aquellos casos en que el legislador lo somete a exigencias que lo hacen irrealizable, lo entraban más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica".*[30]

De lo señalado por el Tribunal, puede inferirse que la prohibición de afectar la esencia de los derechos se refiere a que no pueden producirse alteraciones en sus elementos propios, que los dejen en imposibilidad de producir sus efectos o los transformen en otros diferentes. En consecuencia, lo que garantiza entonces este límite de límites, es que aún cuando el derecho fundamental del trabajador admita limitaciones al resto de sus facetas, debe mantener intacta su manifestación esencial.

d) La Acción de Protección

El mecanismo jurídico-procesal que nuestro ordenamiento contempla para la protección y efectividad de diversos Derechos Fundamentales, es el recurso o acción de protección. Esta acción se consagra en el Artículo 20 de la Constitución Política de la República, y ha sido definida como "una acción cautelar de ciertos Derechos Fundamentales frente a los menoscabos que

[30] **Fallo Rol N°43, considerando 20, Tribunal Constitucional**, Proyecto de la Ley Orgánica Constitucional de Partidos Políticos, Ley N° 18.603 de 23 de Marzo de 1987.

pueden experimentar como consecuencia de acciones y omisiones ilegales o arbitrarias de la autoridad o de particulares".

El Artículo 20 de nuestra Carta Fundamental establece lo siguiente: *"el que por causa de actos u omisiones arbitrarias o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legitimo ejercicio de los derechos y garantías establecidas en el artículo 19, números…, 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 al afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes".*

1.4.1. Fases del Proceso de Constitucionalización de los Derechos Fundamentales

1.4.1.1. Constitucionalización de los Derechos Fundamentales Específicos

Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se promueve la consagración constitucional de los derechos laborales en términos estrictos, esto es, aquellos que se vinculan en forma directa con la condición de trabajador, como el derecho al trabajo, a la huelga y a la libertad sindical. Esta promoción de los derechos del trabajador al interior de la empresa se caracteriza por tener un perfil netamente colectivo, ya que la batalla se lleva a cabo, en un primer momento, a través de la acción de las organizaciones representativas de los trabajadores.

Producto de estas acciones sindicales, comienza a manifestarse la preocupación por proteger esta clase de derechos, los cuales son percibidos como el fundamento último del Derecho de Trabajo, debido a que su constitucionalización, por una parte, genera un mayor bienestar para el trabajador y por otra, guía el desarrollo del marco infra-constitucional del derecho laboral, cuestión que demuestra la existencia de un Derecho Constitucional de Trabajo.

En materia de Derechos Fundamentales específicos, nuestra Carta Fundamental en su artículo 19 asegura a toda persona:

- La libertad de trabajo y su protección. (Art. 19 Nº16 inciso primero)
- Libre contratación, libre elección del trabajo y justa retribución. (Art. 19 Nº16 inciso segundo).
- Derecho a negociar colectivamente. (Art. 19 Nº16 inciso quinto)
- Derecho de sindicarse. (Art. 19 Nº19)

1.4.1.2. Constitucionalización de los Derechos Fundamentales Inespecíficos.

Esta segunda etapa ya no centra su atención en obtener el reconocimiento de los derechos dotados de una dimensión laboral, sino de aquellos de consagración constitucional que no son estrictamente laborales. El objeto de esta segunda etapa es proyectar el interior de la relación de trabajo, no solo los derechos laborales típicos, sino también que ostenta el trabajador en su simple condición de persona y que, “en cierta forma, quedaban amagados en dicha relación, ya sea por la necesidad de una mejora urgente de las condiciones económicas de trabajo a través del fortalecimiento de los Derechos Fundamentales Específicos, o

por efecto de exacerbación de la potestad de mando del empleador reconocidas expresamente en la legislación".[31]

Estos derechos no laborales constituyen una temática primordial para la doctrina laborista de los últimos años, la cual recibe el nombre de "Ciudadanía en la Empresa", y que trata el problema del goce de aquellas prerrogativas de ciudadanía del trabajador frente al poder de otro sujeto en el ámbito de una relación de subordinación".

Nuestra Constitución en materia de Derechos Fundamentales inespecíficos garantiza:

- Derecho a la integridad física y síquica. (Art. 19 Nº1)
- Derecho a la igualdad y no discriminación. (Art. 19 Nº16 inciso tercero.)
- Derecho a la protección de la vida privada y honra de la persona. (Art. 19 Nº4.)

1.5. Concepto De Ciudadanía en La Empresa.

En el ámbito del contrato de trabajo, generalmente se estudia por los juristas las relaciones laborales que se generan entre el empleador y el trabajador desde la perspectiva de aquellos derechos y obligaciones que emanan del respectivo contrato, de manera directa, los que se encuentran plenamente regulados en la legislación chilena por el Código del Trabajo y otras leyes especiales, referidos, por ejemplo: respecto de las obligaciones del trabajador, al tipo de trabajo que se va a desarrollar, a la jornada laboral, al cumplimiento de metas, etc.; y en cuanto al empleador, al monto de la remuneración, a otros rubros constitutivos de sueldos, a la jornada laboral, etc.

---

[31] **Gamonal Contreras, Sergio**, "Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos", Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004. Pág. 4

Del mismo modo, en sede jurisprudencial, la mayor parte de los procesos iniciados por un trabajador en contra de su empleador, se circunscribe a solicitar el cumplimiento de las obligaciones que tradicionalmente surgen del contrato de trabajo de manera inmediata y directa, tal como se encuentra expresamente reglamentado por la legislación nacional vigente.

Pero debido al desarrollo tecnológico, a la diversificación de las funciones en la empresa, al alto grado de especialización por parte de muchos trabajadores, a la gran cantidad de tiempo efectivo que las personas destinan al trabajo, existe una serie de situaciones que pueden presentarse al interior de las relaciones laborales, tanto entre empleador y trabajador como entre trabajadores exclusivamente.

Por tal razón algunos autores extranjeros, especialmente europeos –españoles, italianos, etc.,-, han configurado un concepto mucho más amplio de las relaciones laborales, concepto omnicomprensivo que permite incorporar otros efectos al contrato de trabajo, derechos y deberes derivados del mismo contrato que constituyen lo que se denomina "Ciudadanía en la Empresa"[32]

Desde su origen griego y durante largo tiempo, la noción de ciudadanía tuvo un carácter político, refería al vínculo entre una persona (el ciudadano) y una comunidad, en función del cual aquella poseía derechos o facultades o atribuciones de intervención en la vida política, en el manejo de la cosa pública. Esa idea de ciudadanía persiste actualmente Sin embargo muchos laboristas hablan de "ciudadanía laboral", "ciudadanía social", "ciudadanía industrial", "ciudadanía en la empresa", etc., para hacer alusión a los derechos y/o poderes del trabajador en la empresa o en la sociedad, ante el empleador, ante el Estado o ante sociedad.[33]

La relación laboral en que un empleador manda y un trabajador obedece, otorga al primero, en tanto empleador, facultades o poderes jurídicos para ordenar y dirigir la prestación contratada y al segundo, en tanto subordinado, el deber de cumplir dichas ordenes. Se trata de un poder derivado de la relación laboral y, por la cual se ordenan las prestaciones laborales, se debe adaptar a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y la ejecución del trabajo convenido, y sancionar

---

[32] **Ermida Uriarte, Oscar**; Trabajo, Ciudadanía y Derechos Humanos, año 2006. Pág. 1.
[33] **Ibídem**, "Ciudadanía y Derechos Humanos. Pág. 1.

las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador, facultades que tienen por objeto el logro del proyecto empresarial.[34]

El hecho de que el trabajador deba someterse a la autoridad de un empleador a cambio de una remuneración que le permita ganarse la vida, no impide, limita ni atenúa el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador. En efecto, la doctrina y la jurisprudencia europeas han señalado que el -trabajador no solo es titular de los derechos específicos que se le reconocen en tanto trabajador, sino además sigue siendo titular de aquellos derechos (inespecíficos), que le corresponden en tanto persona.[35]

Con todo, la relación laboral, posee un elemento absolutamente particular respecto del resto de las relaciones de derecho privado; la existencia de subordinación o dependencia,[36] que se traduce en la práctica en el ejercicio, por parte de un particular, de un poder que, admitido y a fin de cuentas legitimado por el propio sistema jurídico, recae sobre otro particular. Dicha subordinación, de algún modo quiebra el esquema clásico de las relaciones de derecho privado como una relación de coordinación entre iguales, y la acerca más a la relación de jerarquía entre supraordenado y subordinado, propia del derecho publico, generando un escenario propicio para potenciales ataques y menoscabos de los Derechos Fundamentales de quien se encuentra en una posición de inferioridad jurídica.

La vigencia de los derechos ciudadanos dentro de la empresa no implica la inexistencia de límites. Las potestades del empleador en cierta forma deben ser reformuladas o limitadas al tenor de dichos derechos del trabajador, conformando lo que se ha denominado como las “dos ciudadanías” del trabajador, fuera y dentro de la empresa (esta ultima una ciudadanía atenuada).

En la actualidad, la doctrina laboral, en base a la aplicabilidad directa de los Derechos Fundamentales entre particulares, aborda con entusiasmo esta eficacia en las relaciones laborales, como posibilidad de brindar tutelas más efectivas a la

---

[34] **López, Diego;** Temas Laborales, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Año 2004, Pág. 1.

[35] **Ibídem**, **López, Diego**

[36] El propio Código del Trabajo considera estos conceptos en su Artículo 7° que establece:”Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por éstos servicios una remuneración determinada”.

parte débil de la relación de trabajo. Es así como la doctrina hace referencia a la "Drittwirkung der Grundrechte"[37] u "Horizontalwirkung" (horizontabilidad de derechos), al sentido polivalente de los derechos esenciales, a la ciudadanía en la empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos.[38]

1.5.1. La Teoría de La Eficacia de Los Derechos Fundamentales frente a Terceros.

Como decíamos, la Dritwirkung señala que los Derechos Fundamentales son plenamente aplicables a todas las esferas del ordenamiento jurídico. Así, a la tradicional eficacia vertical de éstos, que enmarca a la relación Individuo-Estado, se le suma un segundo ámbito de vigencia en el plano horizontal, comprendiéndose con ello a las relaciones que se dan entre sujetos privados. Bajo esta nueva perspectiva, los conflictos entre ciudadanos dejan de resolverse exclusivamente sobre la base de las reglas contenidas en el Código Civil, sino que ahora deben considerarse también a los Derechos Fundamentales en su rol de nuevos actores del Derecho Privado. El Estado deja de ser el único sujeto pasivo de los Derechos Fundamentales, pues la eficacia horizontal o pluridireccional implica que los derechos son oponibles tanto a los poderes públicos como a los privados, quedando por tanto estos últimos, de igual manera que el Estado, obligados a su respeto y protección.

El uso de la expresión Derechos Fundamentales, a efectos de la Drittwirkung o eficacia de dichos derechos frente a terceros, que en rigor, cubre a todos aquellos que la constitución reconoce como tales, pone el acento en aquellos derechos que por no tener una naturaleza jurídica específica, tales como la libertad de expresión, intimidad u honra, han sido operativa y dogmáticamente relegados en las diversas ramas del derecho privado. Así, en materia laboral, si bien existe una larga tradición jurisprudencial y doctrinaria de los derechos constitucionales de naturaleza especifica laboral, tales como la libertad sindical o el derecho de negociación colectiva, el

---

[37] Teoría desarrollada en Alemania por Hans Carl Nipperdey en 1954, siendo aceptada por la jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo y, posteriormente, por el Tribunal Constitucional de ese país.

[38] **Gamonal Contreras, Sergio**; "Ciudadanía en la Empresa o Derechos Fundamentales Inespecíficos". Ob. Cit. Pág. 10.

verdadero cambio de paradigma que la Drittwirkung importa, está obviamente, referido a aquellos Derechos Fundamentales de naturaleza inespecífica y su importancia en la relación entre privados.

El reconocimiento de estos Derechos Fundamentales inespecíficos al interior de la empresa, ha consistido en evitar que la autoridad patronal usurpe las libertades de fuera de la empresa, circunscribiendo el campo de ejercicio de la misma al ámbito contractual, es decir, a la ejecución del contrato de trabajo.

2.0 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Determinar los Derechos Fundamentales Inespecíficos del trabajador, reconocidos por legislación chilena con vigencia a abril del 2008 y su difusión entre los trabajadores al interior de las empresas, y su mecanismo procesal de defensa.

3.0 OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Describir Los Derechos Fundamentales Inespecíficos del trabajador reconocidos por la Legislación chilena y su importancia en la relación laboral.

3.2. Objetivos Específicos

- Señalar el marco legal chileno, en que se encuentran reconocidos los Derechos Fundamentales Inespecíficos.

- Comparar la legislación vigente en relación al reconocimiento los Derechos Inespecíficos en Chile, con países como España, Italia y Francia.

- Presentar los pronunciamientos de organizaciones internacionales, como la OIT, en materia de Derechos Fundamentales Inespecíficos.

- Señalar el marco legal chileno, que establece los mecanismos de defensa de los derechos fundamentales inespecíficos en el procedimiento laboral.

- Señalar la relación entre Responsabilidad Social Empresarial y los derechos fundamentales del trabajador.

- Presentar la importancia de establecer mecanismos que busquen evitar la vulneración de derechos fundamentales inespecíficos del trabajador.

4.0. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este trabajo de tesis se utilizará el método deductivo (de lo general a lo particular). La presente tesis será de carácter descriptivo.

La investigación se sustentará en:

- Recopilación fuentes bibliográficas
- Recopilación de material de Internet adecuadas para analizar el tema en cuestión,
- Recopilación y revisión de la legislación vigente en Chile, España, Francia e Italia, para presentar el derecho comparado en materia de Derechos Fundamentales.
- Entrevista a personas conocedoras del tema que esta tesis presenta.

1.0. PROYECTO DE LEY 19.759.

La ley 19.759 fue promulgada el 27 de septiembre de 2001 y publicada en el Diario Oficial el 5 de octubre de 2001. Su entrada en vigencia data del 1 de diciembre del 2001, con excepción de ciertas normas que postergan su entrada en vigor de acuerdo a lo dispuesto en las disposiciones transitorias. Esta ley, establece varias enmiendas al Código del Trabajo en materia de derecho individual y de derecho colectivo del trabajo. Uno de sus objetivos fue el mejoramiento del respeto de los Derechos Fundamentales de los trabajadores en la empresa. En este contexto se manifestó que: *"La dignidad de ciudadano de cada trabajador no puede ser sobrepasada por la normativa interna de la empresa bajo ningún pretexto. Ella y sus derechos subsecuentes, tienen su origen no sólo en la Constitución Política de la República, sino que en las normas más básicas del respeto y la convivencia humana.*

Los tiempos que vivimos exigen hacernos cargo de la ciudadanía laboral que acompaña a cada persona, sea ésta empleador o subordinado dentro de la empresa. El respeto a dicha dignidad debe ser resguardado por la normativa legal vigente"[39]

En esta nueva dimensión de las relaciones laborales, implica que las partes del contrato de trabajo no sólo deben cumplir las obligaciones que tradicionalmente se entiende surgen de la convención, sino que además deben ser respetados los Derechos Fundamentales de las partes.

En tanto, en la reforma se reconoce la vigencia de los Derechos Fundamentales inespecíficos en materia laboral, situación que había sido destacada por la más reciente doctrina y desarrollada por interesantes dictámenes de la Dirección del Trabajo.

1.1. Objetivos del Proyecto de Ley

El 28 de noviembre de 2000, el entonces Presidente de la República presentó un mensaje ante en Senado de la Republica.

---

[39] **Historia de la Ley 19.759 del 2001**, Biblioteca del Congreso.

Del mensaje de este proyecto, pueden extraerse los objetivos generales perseguidos por el mismo, a saber:

1. Perfeccionar las normas sobre organizaciones de trabajadores y las relativas a la protección contra las prácticas antisindicales.

2. Mejorar el respeto de los Derechos Fundamentales de los trabajadores en la empresa.

3. Incorporar nuevas modalidades de contratación.

4. Perfeccionar la protección de los trabajadores agrícolas de temporada.

Cabe señalar que este trabajo se centrará en describir las modificaciones introducidas por la ley Nº 19.759 en lo relativo al tema de la protección de los Derechos Fundamentales Inespecíficos del trabajador en la empresa, pues es precisamente este el objeto de estudio de esta investigación.

1.2. Materias a través de las cuales se pretende alcanzar el incremento del respeto de los Derechos Fundamentales

Son tres las materias a través de las cuales se pretende alcanzar el incremento del respeto de los Derechos Fundamentales, estos son:

1.2.1. Promoción de los Derechos Fundamentales

La ley Nº 19.759 incorpora de manera expresa a nuestra legislación laboral la obligación del empleador de respetar las garantías de rango constitucional de los trabajadores, en el marco de las relaciones laborales en la empresa, en especial su derecho a la vida privada, la intimidad y la información confidencial del trabajador.

1.2.2. Necesidad de registrar en el Reglamento Interno medidas que afecten Derechos Fundamentales.

La reforma laboral establece la obligación de consignar en el Reglamento interno las medidas que adopte el empleador en lo referente a los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

1.2.3. Discriminación Laboral

Con el Propósito de seguir adecuando nuestra legislación interna al Convenio Nº 111 de la OIT, la ley Nº 19.759 recoge la definición de prácticas discriminatorias contenidas en el Convenio.

De lo expuesto, podemos concluir que la Ley Nº 19.759 pretende hacer valer, en el marco de las relaciones laborales, la premisa de los Derechos Fundamentales laborales, tanto específicos como inespecíficos, constituyen límites que no pueden ser vulnerados por las facultades que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador. Al iniciarse la discusión general del proyecto, en primer trámite constitucional, el Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, señor Ricardo Solari, se refirió, precisamente a la función limitadora que deben cumplir los Derechos Fundamentales respecto de las potestades del empleador, al señalar que *"se ha tratado de innovar en la protección de Derechos Fundamentales de las personas, ya que muchos no tienen vigencia efectiva al interior de la empresa, en que algunas decisiones administrativas internas pueden entrar en colisión con tales derechos. Hay un conjunto de legislaciones que han recogido la necesidad y se ha ido acuñando el concepto de "ciudadanía laboral", el que se busca establecer en el proyecto haciendo explicita la plena validez de los derechos de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales, aclarando que va contra la legislación cualquier medida que atente contra los mismos. Así, reconociendo el derecho del empleador a tomar medidas de administración, si ellas pudieran afectar de alguna forma los referidos derechos, deben consignarse en el Reglamento Interno; es decir, no se prohíben, pero deben contenerse en este ultimo, de manera que si exista la opinión que esas*

medidas conculcan tales derechos, pueda procederse a la correspondiente impugnación ante la autoridad administrativa, de acuerdo a procedimientos actualmente vigentes".[40]

La protección que la reforma laboral pretende brindar a los derechos de la personalidad del trabajador en la empresa se refleja en dos grandes aspectos: por una parte, la incorporación del principio de no discriminación en el ámbito laboral y, por la otra, el amparo y reconocimiento explicito de los Derechos Fundamentales Inespecíficos del trabajador.

Para acabar con la discriminación y alcanzar la igualdad en el mundo del trabajo, cabe precisar qué entendemos por discriminación, cómo se puede detectar y cómo hay que combatirla.

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que meras declaraciones. La eliminación de discriminación se traduce en un mayor bienestar de las personas que son victimas de ella. Esto, a su vez, contribuye a un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles y al establecimiento de relaciones laborales más armoniosas, lo cual, a su vez, redunda en un aumento de la productividad en general. [41]

La no discriminación se puede definir como la exclusión de todas aquellas diferencias que colocan al trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto sin una razón válida ni legitima.

La discriminación en el empleo y la ocupación es, según el Convenio 111 de la OIT (Empleo y Ocupación) 1958; "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política,

---

[40] Declaración contenida en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, recaído en el proyecto de ley, en primer tramite constitucional, publicado en el Diario de sesiones del Senado de la República, Legislatura 343ª, Extraordinaria, Sesión 32º, de 3 de Abril de 2001. Págs. 3908-3909.

[41] **Ibídem**. Pág. 121.

ascendencia nacional u origen social, que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".[42]

1.2.3.1.- Tipos de Discriminación

1.2.3.1.1. Discriminación Directa: La discriminación directa ocurre cada vez que las leyes, reglamentos o prácticas excluyentes o dan preferencia de manera expresa a determinadas personas sólo por color de la piel o la edad o el sexo que tengan.

1.2.3.1.2. Discriminación Indirecta: Comportamientos formal y aparentemente neutros, no discriminatorios (conductas que utilizan como criterios diferenciadores aquellos permitidos por los ordenamientos jurídicos, en nuestro caso la "capacidad" o "idoneidad personal" para el puesto de trabajo), pero de los que igualmente se derivan diferencias de trato en razón de la situaciones disímiles en las que pueden encontrarse los sujetos pertenecientes a un cierto colectivo en relación a otro, produciendo un resultado desventajoso para unos y para otros no.[43]

El concepto de discriminación indirecta se basa en el reconocimiento de que la discriminación no es solamente el resultado de prejuicios o sesgos individuales sino que está arraigada a la estructura y funcionamiento de los lugares de trabajo y de las instituciones del mundo del trabajo en general. Detectar y probar la discriminación indirecta plantea problemas no indiferentes. El reconocimiento jurídico

---

[42] **Tomei, Manuela**; No Discriminación en el empleo, ocupación e igualdad de remuneración, OIT. Pág. 122; en www.**oit**.org.ar/documentos/declaración_**4**.pdf

[43] **Ord. 3704/134 de la Dirección del Trabajo**, del 11 de agosto de 2004, puede encontrarse en: www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-68527.html

de este tipo de discriminación acarrea tres importantes secuelas en términos de formulación e implementación de políticas de lucha con la discriminación.[44]

La primera es que promover la igualdad de trato y de oportunidades en el mundo del trabajo no significa necesariamente tratar a personas diferentes de la misma manera. Al contrario, en determinadas circunstancias pueden reducirse las desventajas de las que padecen ciertas personas sólo si se toma en la debida consideración sus circunstancias específicas y se le otorga un trato diferente. Lo que se plantea seguidamente es si se justifica un trato desigual y, de ser así, cuáles son los motivos aceptables para permitir cierto grado de desigualdad.

La segunda consecuencia del concepto de discriminación indirecta es que las estadísticas laborales adquieren un rol importante en la detección de posibles prácticas discriminatorias. La existencia de desigualdades significativas y persistentes entre diferentes grupos sociales en lo que hace a sus niveles y formas de inserción laboral, así como en sus ingresos, es considerada como evidencia *prima facie* de la existencia de discriminación. No es siempre fácil, sin embargo, establecer en qué medida dichas disparidades reflejan desventajas que derivan de una discriminación pasada o de prácticas discriminatorias actuales o si más bien expresan diferencias en la productividad de los individuos y/o son el resultado de decisiones libremente tomadas por las personas respecto a las trayectorias educativas y/o profesionales perseguidas.

---

[44] Ibídem; Pág. 122.

El tercer corolario de la noción de discriminación indirecta es que ella permite someter a revisión crítica los procedimientos y las prácticas imperantes en una determinada institución, ya sea una empresa o un instituto de formación o reconversión profesional o un agencia de empleo, cada vez que se observan desequilibrios en la representación de ciertos colectivos en la fuerza de trabajo o en la población atendida por dichas instituciones respecto de la importancia relativa de dichos grupos en la Población Económicamente Activa (PEA). En otras palabras, ante situaciones de esta naturaleza, las autoridades nacionales competentes pueden tomar la iniciativa de verificar las razones responsables de dicho desequilibrio, independientemente de que haya o no una denuncia de discriminación.

2.0. Cuadro Comparativo del Código del Trabajo antes y después de la Reforma

CODIGO DEL TRABAJO ANTERIOR A LA LEY 19.759	LEY 19.759 MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO.	CODIGO DEL TRABAJO DESPUES DE LA REFORMA.
Artículo 2º. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar se esfuerzo a la labor lícita que elijan. Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias. Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son contrarias a dichos principios y constituyen una infracción a aquél, las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso precedente, a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función. Corresponde al Estado amparar al trabajador en su	2. Sustitúyense los incisos segundo y tercero del artículo 2º, por los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, pasando el actual inciso cuarto a ser el séptimo: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero. Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los	**Artículo 2º**. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar se esfuerzo a la labor lícita que elijan. **Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.** **Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.** **Con todo, las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.** **Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el**

derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.	empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.”	**inciso tercero.** **Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.** Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.
Artículo 5º.- Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.	4. Incorpórase en el artículo 5º, el siguiente inciso primero, nuevo, pasando los actuales incisos primero y segundo a ser incisos segundo y tercero, respectivamente: “Artículo 5º.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador , tiene como limite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”.	**Artículo 5º.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador , tiene como limite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.** Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.
	20. Intercálase, a continuación del artículo 154, el siguiente artículo 154 bis, nuevo: “Artículo 154 bis.- El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.”.	**Artículo 154 bis.- El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.**

3.0. MODIFICACIONES EFECTUADAS POR LA LEY 19.759.-

A continuación se efectuará una descripción de las modificaciones efectuadas al Código del Trabajo por la Ley 19.759, en materia de Derechos Fundamentales.

3.1.- Modificación al Artículo 2º del Código del Trabajo.

La ley Nº 19.759 incorpora de manera expresa a nuestra legislación laboral la obligación del empleador de respetar las garantías de rango constitucional de los trabajadores, en el marco de las relaciones laborales en la empresa.

Esta ley establece en el Nº2 de su artículo único, la sustitución de los incisos segundo y tercero del artículo 2, por los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto quinto y sexto, pasando el inciso cuarto a ser el séptimo.

Así el artículo 2º del Código del Trabajo establece:

Artículo 2º. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar se esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador,

directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.

Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.[45]

No cabe duda que uno de los contenidos más significativos de la Ley 19.759, de reforma laboral fue precisar en nuestro Código las normas sobre discriminación en el trabajo, definiendo ahora expresamente qué se entiende por actos discriminatorios, lo que facilita, en principio la prevención y sanción de las discriminaciones en el trabajo. La prohibición de actos discriminatorios se entiende desde ahora incorporada en los contratos de trabajo como cláusula tácita.[46]

Como bien lo dice el precepto legal, en relación a las condiciones de las ofertas de trabajo, no se puede exigir como requisito de postulación a un empleo cualquier condición relativa al sexo, raza, color, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, a menos que el empleador pueda probar que se trata de un requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función, es decir, las preferencias basadas en las calificaciones para un empleo no son discriminación, siendo la competencia profesional la única justificación plausible para diferenciar o discriminar, lo que hace concluir que las indagaciones por parte del empleador solo se justifican cuando busquen conocer si el candidato es adecuado o no para el cargo en cuestión.

Otro aspecto destacable de esta modificación al Artículo 2° es que, al prohibir expresamente que las ofertas de trabajo establezcan como requisito para postular a este, cualquiera de las condiciones que el Código considere como

---

[45] Esta transcripción del artículo 2 no considera la reforma efectuada por la ley 20.005, de la investigación y sanción del acoso sexual, publicada en el diario oficial con fecha 18 de marzo de 2005. Solo considera como la ley 19.759 modifico el código del trabajo.

[46] **Temas Laborales**, Ob. Cit. Pág. 2.

discriminatorias, se extiende la aplicación del Código del Trabajo a fases anteriores al nacimiento de la relación laboral propiamente tal, por lo que puede deducirse lógicamente que estos principios se aplican al momento precontractual, quedando el proceso de selección sujeto a ellos.

En definitiva, los actos discriminatorios se desarrollan en un espacio y tiempo determinado, es decir, se pueden producir a punto de constituirse una relación laboral, cuando esta ya se ha concretado, o incluso cuando esta ya se ha extinguido.

De este modo una manera de revisar la discriminación laboral consiste en atender a la etapa del desarrollo temporal de la relación laboral.

De esta manera la situación pre-ocupacional, posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración el contrato de trabajo, plantea el problema de los requisitos y acceso al empleo, fuente de diversos problemas en orden a la discriminación.[47]En esta etapa, como ya se ha manifestado con anterioridad, se puede producir una de las formas más debatidas e intensas de discriminación, como por ejemplo, a través de los test pre-ocupacionales.

A su turno, en la situación ocupacional, que va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa jurídica, las interrogantes giran en torno a las facultades que el empleador tiene a su disposición para enfrentar ciertas situaciones problemáticas (drogadicción, sida y embarazo), y en especial, determinar cómo el ejercicio de los poderes del empleador, puede en determinadas circunstancias, derivar en conductas discriminatorias.[48]

Por último, en la situación post-contractual, constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversas interrogantes acerca de en qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado por discriminatorio.

Sin embargo, esta ley ha recibido también críticas, como es la excesiva inclusión de factores sospechosos de discriminación. A este respecto, la ley Nº

---

47 **Lizama Portal, Luis**; Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa., Editorial Jurídica Conosur, Santiago de Chile, 1998. Pág. 221.

48 **Ibídem.**

19.739 ya había agregado a los criterios existentes la "edad" y el "estado civil", ahora se incorpora otro factor de discriminación, a saber, "la ascendencia nacional". Respecto de este punto, Mejía Viedman y Lizama Portal comentan, *"nos parece que nuestra constitución es suficientemente enfática en sostener que los únicos criterios que permiten a un empleador establecer diferencias entre postulantes a un trabajo son su capacidad e idoneidad personal y, en consecuencia, este afán por incorporar nuevos factores explícitos sospechosos de discriminación a nivel legal puede transformarse en una tarea interminable e inútil, atendidos los infinitos criterios que podrían quedar fuera del modelo constitucional señalado.*

Además, esta vía debilita el mandato constitucional de igualdad de trato en el trabajo porque la inclusión de estos nuevos criterios convierte en norma programática un derecho fundamental, obligando al legislador a reformar el Código del Trabajo en cada oportunidad en que surja en factor de diferencia que podría constituirse en "sospechoso de discriminación". Por ejemplo, con el actual desarrollo de la tecnología médica, es posible identificar a través del examen de información genética de una persona, si ésta desarrollará en el futuro determinadas enfermedades. Esto es, un postulante que se encuentra actualmente sano pero que el examen genético indica que es un enfermo en potencia, podría ser privado del acceso a un empleo por circunstancia que, en mi opinión, claramente contraría el derecho a no ser discriminado en materia laboral. La pregunta es: ¿también deberíamos establecer a nivel legal la prohibición de discriminar por razones genéticas a enfermos en potencia?.[49]

[49] **Mejia Viedman, Sergio, Lizama Portal, Luis**; Reformas Laborales: su contenido e impacto en la empresa, ley 19.759, modifica el Código del trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de vindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y otras materias. Jurídica ConoSur. Santiago, Región Metropolitana de Santiago. Chile. Pág. 147 y sgtes.

3.1.1. Distinciones No Constitutivas De Discriminación

El nuevo inciso cuarto del Artículo 2 del Código del Trabajo[50] dispone lo siguiente: *"Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación".*

La posibilidad de exigir ciertas calificaciones para un empleo determinado por estimar que las mismas no constituyen una práctica discriminatoria estaba igualmente prevista en la ley 19.739. Por ello, sólo cabe hacer una pequeña prevención en cuanto a que son distintos los términos en que esta excepción es formulada, pues mientras que con anterioridad a la ley Nº 19.759 se hablaba en el Artículo2 "del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función", ahora la excepción manifiesta que "con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación".

3.2.- Modificación al Artículo 5º del Código del Trabajo.

Dentro de las múltiples modificaciones establecidas por la ley 19.759, se creo un nuevo inciso primero al Artículo 5 del Código del Trabajo, este prescribe que: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".*

Esta disposición reconoce como limitación a los Derechos Fundamentales de propiedad y de libertad de empresa del empleador, las garantías que la Constitución consagra a favor de los trabajadores.[51]

En definitiva, la reforma señalo que toda medida de control efectuada por la empresa en sus trabajadores, solo puede efectuarse por medios idóneos y

---

[50] Actual inciso quinto, ya que posteriormente se promulgo la ley 20.005 de la investigación y sanción del acoso sexual, Publicada en el diario Oficial con fecha 18 de Marzo de 2005.

[51] **Mejía Viedman, Lizama Porta. l** Ob.cit. Pág. 149.

concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador. O sea, una revisión a la salida de la empresa, por ejemplo, deberá ser sorteada o general par todo el personal y nunca podrá atentar contra la dignidad o intimidad de los trabajadores.

Esta idea, ahora parte del patrimonio normativo del Código, no es nueva en nuestro medio: ya la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo había utilizado esta fórmula, señalando que "la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa, dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconocen la Constitución" (Dictamen Nº 8.273/335, 1995) y, en rigor, no es sino fruto del seguimiento de una potente tendencia en la evolución del derecho comparado en orden a hacer ingresar, en una ya famosa expresión, los Derechos Fundamentales a la fábrica.

En relación a la utilidad de esta nueva disposición, José Luis Ugarte manifiesta que desde el punto de vista de la cultura laboral parece una norma necesaria: atendida la más que evidente parsimonia con que nuestras instituciones jurídicas han recepcionado la vigencia de los Derechos Fundamentales de los trabajadores, un paso inicial en su posible implementación efectiva parte por su recepción en el lenguaje legal. En ese sentido, para llegar algún día a defender efectivamente un derecho, se requiere previamente saber que se tiene, y esta norma da dicho paso inicial.

Positiva resulta en esa línea, que el legislador incorpore esta nueva norma en el inciso primero del artículo 5º, dejando en un segundo inciso la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que la jerarquía jurídica de los derechos subjetivos así lo indica: primero los fundamentales, y después, los estrictamente laborales.

La preeminencia otorgada a esta clase de derechos, no excluye de la protección a los derechos típicamente laborales, ya que, en primer lugar, el inciso primero del Artículo 5 no hace ninguna distinción, simplemente hace mención especial a ciertos derechos inespecíficos y, en segundo lugar porque los derechos

laborales específicos también pueden ser objeto de violación en el evento de entrar en conflicto con las potestades del empleador.

3.3.- Modificación al artículo 154 del Código del Trabajo.

El artículo único, Nº 19 de la ley Nº 19.759, agrega al artículo 154 del Código del Trabajo el siguiente inciso final:

"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el numero 5 de este Artículo, y, en general, toda medida de control, solo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador."

Los poderes del empresario reconocen su fundamento último en la libertad de empresa y en el derecho de propiedad, artículos 19, Nºs 21 y 24 de la Constitución, respectivamente, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial. Asimismo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección, los que si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración en el contrato de trabajo, dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador, a lo que debemos agregar la ley —será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario.

Pues bien, el fundamento del Reglamento Interno se encuentra precisamente en estas facultades, por lo que el empleador está facultado para establecer las condiciones mínimas sobre las cuales se estructura el funcionamiento de la

empresa y el comportamiento de los trabajadores durante su permanencia en aquélla.

Por lo tanto, en virtud de este Reglamento, los trabajadores pueden verse limitados en sus derechos, al quedar sujetos a ciertos mandatos y prohibiciones que, en todo caso, se encuentran justificados por los poderes empresariales. Precisamente, el Nº 5 del artículo 154 señala que el Reglamento Interno debe contener *"las obligaciones a que estén sujetos los trabajadores".*

Con el objeto de impedir que esta situación pueda derivar en una vulneración del as garantías constitucionales del trabajador, la ley Nº 19.759 incorporó al Artículo 154 este nuevo inciso final, por el cual se ordena que, en general, toda medida que se apliquen medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, teniendo especial cuidado que su aplicación sea universal y que garantice la impersonalidad de la medida, como una forma que la dignidad del trabajador no se resienta ni se cuestione con grave detrimento a su persona.[52]

Con todo, la modificación introducida por la reforma, no hace sino recoger a nivel legal, los criterios que sobre este punto había sostenido la Dirección del Trabajo, en una jurisprudencia que a esta altura ya está consolidada.[53] A modo de ejemplo podemos mencionar el Dictamen Nº 8273, del 19 de Diciembre de 1995 que manifestó lo siguiente:

"De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dicta un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.

---

[52] **Nadal Serri, Daniel**; La Reforma Laboral. Modificaciones al Libro I del Código del Trabajo, en Manual de Consultas Laborales y Previsionales, Nº 201, año XVII, LexisNexis, Santiago de Chile, febrero de 2002. Pág. 21.

[53] **Ugarte Cataldo, José Luis**; "Los Derechos Fundamentales después de la reforma laboral", en Boletín Oficial Diciembre de 2001, Publicación Oficial de la Dirección del Trabajo.

b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.

c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas de revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones."

3.4.- Incorporación del Artículo 154 bis

El artículo único, Nº 20 de la ley Nº 19.579 agrega, a continuación del artículo 154 del Código del Trabajo, el siguiente Artículo 154 bis, nuevo:

*"El empleador deber*á mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral".

Con esto el empleador queda impedido a proporcionar información personal y privada del trabajador a un futuro empleador o una agencia de empleos o a una base de datos, que pudieran afectar al trabajador en futuros procesos de selección para otros empleos posteriores.

Entonces, este precepto incide directamente en la selección de personal, pues limita el uso de la información a la que, a causa de la relación laboral, tenga acceso el empleador, impidiendo que este pueda revelar la información privada que haya obtenido del trabajador, a un futuro empleador.

4.0. OTRAS LEYES LABORALES EN MATERIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Además de la ley Nº 19.759 que, como ya hemos visto, efectuó importantes modificaciones a nuestro ordenamiento jurídico laboral, existen otras leyes, que también se relacionan con el concepto de Derechos Fundamentales, a saber:

- Ley 19.739, Publicada el 06.07.2001, mmodificó el artículo 2° del Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
- Ley 19.812, que se publicó en el Diario Oficial el 13 de junio de 2002, modifica la ley 19.628, sobre protección de la vida privada para favorecer la reinserción laboral de las personas desempleadas.
- Ley 20.005 publicada en Diario Oficial el 18 de Marzo de 2005, cuyo epígrafe establece la tipificación del acoso sexual como una práctica de discriminación laboral reprochable. Esta ley se compone de tres artículos, los cuales introducen, respectivamente, modificaciones en el Código del Trabajo; en la ley Nº 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo; y en la ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

5.0. CONSIDERACIONES ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA POTESTAD DEL EMPLEADOR EN EL DERECHO COMPARADO.

En torno a la realidad actual en relación a la prohibición de discriminación laboral, en el Mensaje del Proyecto de la Ley 19.759 se lee: *"No es posible, además, ignorar que el orden económico internacional actual, ha introducido importantes cambios a las formas de comercio internacional. En esta forma, variables como el respeto de los derechos fundamentales del trabajo, tienen una alta incidencia en la generación de condiciones leales de competencia. Así sucede con los acuerdos de libre comercio y los procesos de integración económica, tanto al nivel regional como subregional."*

Entonces, no en vano el derecho comparado nos muestra la importancia de reconocer los derechos que tiene el trabajador en su calidad de persona, es decir, sus Derechos Fundamentales.

Además también se establecen limitantes al poder directivo del empleador.

A continuación se dará cuenta del reconocimiento de los Derechos Fundamentales Inespecíficos en la Legislación Laboral de países como España e Italia.

5.1. España.

La Ley básica en el ámbito laboral en España es el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995), que delimita los respectivos derechos de trabajadores y empresarios, las condiciones generales de los contratos laborales, los procedimientos de despido y las reglas de la negociación colectiva, entre otros aspectos.

El Estatuto de los Trabajadores español prohíbe con carácter general la discriminación en la contratación o en el lugar de trabajo basada en el sexo, estado civil, edad, raza, clase social, religión o ideología política, afiliación o no a un sindicato, o sobre la base de las diferentes lenguas oficiales de España.

Dicha protección es asimismo expresamente ampliada a los extranjeros (no nacionales españoles o comunitarios), todo ello en virtud de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, y también por la reciente Ley Orgánica 14/2003, de Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su Integración Social.

También prohíbe la discriminación por discapacidad física o mental si el candidato es adecuado para el trabajo en cuestión.

En el año 2002 fue publicada la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo y las condiciones del mismo. Esta nueva norma define expresamente los conceptos de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso moral y acoso sexual, estableciendo que se trata en todos los casos de conductas prohibidas por atentar contra el citado principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres. Asimismo, se alienta a los Estados Miembros para que introduzcan en sus respectivos ordenamientos las medidas necesarias para evitar conductas discriminatorias en el lugar de trabajo.

En este sentido, hay que destacar la Ley 33/2002, de 5 de julio, y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que introducen el principio de igualdad retributiva entre hombre y mujer, modificando con ello el artículo 28 de Estatuto de los Trabajadores, que hablaba únicamente de igualdad salarial y permiten medidas de compensación a favor de determinados colectivos.

De tal modo, el Estatuto de los Trabajadores de España, en su artículo 4, de los Derechos laborales, N°2 , letra c) y siguientes, establece:

- Artículo 4. Derechos laborales.

  2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

  c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social,

religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además también manifiesta en su artículo 17 lo siguiente:

- Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

  El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

5.2. Francia

Por su parte el Código del Trabajo Francés también considera normas que prohíben las prácticas discriminatorias en contra de los trabajadores, tanto en la etapa de contratación y durante la vigencia del contrato de trabajo, a saber:

Art. L 122 - 45

Ninguna persona puede ser descartada de un proceso de selección, ningún asalariado puede ser sancionado o despedido en razón de su origen, de su sexo, de sus costumbres, de su situación de familia, de su pertenencia a una etnia, una nación o una raza, de sus opiniones políticas, de sus actividades sindicales o mutualistas, de sus convicciones religiosas o, salvo ineptitud constatada por el médico del trabajo en el marco del título IV del Libro II del presente código, en razón de su estado de salud o de su incapacidad.

Ningún asalariado puede ser sancionado o despedido en razón del ejercicio normal del derecho de huelga.

Toda disposición o todo acto contrario con respecto a un asalariado es nulo de pleno derecho.

5.3. Italia

La Constitución italiana, en su artículo 3, recoge el concepto de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley “sin diferencias de sexo, raza, idioma, religión, ideas políticas ni posición personal o social”. Este concepto es fundamental en el

sistema legal italiano. Asimismo, Italia ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 16 de diciembre de 1966, ley nacional 881, de 25 de octubre de 1977).

- El Estatuto de los Trabajadores (ley 300, de 20 de mayo de 1970) invalida cualquier acuerdo o acción a manos del empleador que constituya una discriminación por razones de sexo, raza, idioma, religión, opinión política (sección 15)

- La ley 903, de 9 de diciembre de 1977, reconoce y garantiza de manera específica la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

- La ley 125, de 10 de abril de 1991, dispone una “acción afirmativa” para fomentar una igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral y en el puesto de trabajo.

- La ley 604, de 15 de julio de 1966, prohíbe el despido por razones discriminatorias tales como las consideraciones políticas y sindicales, la religión, la participación en actividades sindicales (sección 4).

- La ley 108, de 11 de mayo de 1990, invalida el despido por razones discriminatorias tales como la raza, el sexo, el idioma, las consideraciones políticas y sindicales, y la religión, y exige en todos los casos la reintegración del trabajador despedido.

1.0. LA REFORMA AL PROCEDIMIENTO LABORAL EN CHILE

Una de las grandes criticas efectuadas a la ley Nº 19.759, era que el reconocimiento de Derechos Fundamentales Inespecíficos solo se transformaba en una simple declaración de principios, pues nada se decía acerca de la eficacia de los mismos en la legislación procesal.

Con la ley 20.087 se buscó establecer un procedimiento especial, aplicable cuando los Derechos Fundamentales de uno o más trabajadores resultan lesionados por el ejercicio de las facultades empresariales. Sin embargo, aún cuando esta ley fuera aprobada en el año 2005 y se esperaba su entrada en vigencia para principios del año 2007, esta se postergo para realizar una revisión exhaustiva de la norma aprobada para asegurar la eficacia y oportunidad en el funcionamiento de esta nueva justicia. Así la ley 20.260 propuso un perfeccionamiento a esta norma, orientada a permitir a los demandantes de justicia laboral ver satisfechas a plenitud y en forma oportuna sus expectativas de solución jurisdiccional, logrando la efectiva tutela de los derechos, tanto de trabajadores como de empleadores.

El sistema vigente en Chile con anterioridad a esta reforma procesal laboral, estaba caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia conformación del procedimiento, planteaba serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte de los trabajadores, produciendo con ello sentimientos de frustración y desencanto y la sensación de que aquellos derechos que les son reconocidos en la práctica se transforman en letra muerta.

Es un hecho que los demandantes de justicia laboral debían postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio.

Es por ello, que se hace patente e impostergable la necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional, con miras a implementar en Chile un modelo de relaciones laborales que dé cuenta de un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando niveles adecuados de bienestar social y económico.

Las experiencias comparadas daban cuenta de las ventajas que supone para toda sociedad contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, lográndose en ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y, por sobre todo, alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven en los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho.

1.1. Aporte del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Procesal.

En este sentido, y con el objetivo de iniciar un proceso de discusión y diálogo tendiente a diseñar una propuesta técnica del más alto nivel, se convocó a mediados del año 2000, en conjunto con el Presidente de la Excma. Corte Suprema y con la inestimable cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, a personalidades de distintos ámbitos del quehacer judicial, académico, del servicio público y de los operadores del derecho del trabajo. Ello dio cuerpo al Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, cuya tarea esencial se orientó a la elaboración de una propuesta que debía dar cuenta de los parámetros deseables y posibles entre los que habría de desarrollarse esta tarea de tanta trascendencia.

Las conclusiones de este esfuerzo, tuvieron un primer hito trascendental en mayo del año 2002, oportunidad en la cual el Foro hizo entrega al país del documento “Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, en el cual se cimentaron los pilares de la futura reforma de la justicia laboral.

1.2. Objetivo del Proyecto de Ley 20.087

El 22 de Septiembre de 2003, el Presidente de la República presentó un Mensaje ante la Cámara de Diputados de la República.

En el mensaje del proyecto de ley 20.087, se planteaban los siguientes objetivos:

- Brindar un mejor acceso a la justicia
- Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo
- Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.
- Agilización de los juicios laborales
- Modernización del sistema procesal laboral
- Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social
- Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral
- Diseñar un modelo concreto de tutela de los Derechos Fundamentales en el seno de las relaciones laborales.

1.3. Objetivos de la ley 20.260

- Profundizar los principios de celeridad y concentración, que resultan claves para la oportuna resolución del conflicto, la que viene exigida por la naturaleza de los derechos que se reclaman en sede laboral.
- Reforzar el principio de inmediación que inspira todo el proceso, entregando al juez del trabajo las herramientas que le permitan conocer directamente y a cabalidad la controversia que debe resolver.
- Evitar potenciales dificultades e incertidumbres que algunas de las normas aprobadas podrían producir en la tramitación de los procedimientos.
- Introducir reformas a los procedimientos monitorio y de reclamación de multas, con el fin de simplificarlos y darles un carácter más breve y expedito.

2.0. PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO.

Una de las materias que contempla el proyecto, se refiere a los principios formativos del proceso laboral.

El estudio de los Principios Inspiradores o Formadores constituye la introducción al del propio procedimiento. Sirve, fundamentalmente para su comprensión y para establecer su relevancia o trascendencia, para determinar si el procedimiento seguido responde a la filosofía que tales principios imponen o, por el contrario, la contravienen y obligan a una corrección. Contribuyen a explicar la estructura del procedimiento, permitiendo comprender porqué se han establecido determinadas cargas, derechos y posibilidades a cada una de las partes y el momento en que se han establecido. Son elementos auxiliares de la interpretación jurídica, en caso de existir lagunas legales. Permiten al juez completar la analogía para determinar la regulación en una determinada situación no prevista expresamente por el legislador. Aportan el marco teórico para las discusiones para la futura regulación legal.

Así, la ley 20.087 y sus modificaciones efectuadas por la ley 20.260, al sustituir el procedimiento laboral, establece en el Artículo 425 inciso primero que: *"Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateridad de la audiencia y gratuidad.*

Podemos concluir que esta norma contempla expresamente la vigencia de los siguientes principios:

2.1. Oralidad.

Se ha advertido que la oralidad responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, la que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redunda a su vez en un mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia. Este principio se verifica, fundamentalmente, en los actos de conciliación y juicio.

El Principio de la Oralidad es aquel que permite al tribunal sólo tomar en consideración para fundar su sentencia un proceso, cuyo contenido procesal y de prueba, haya sido aportado y alegado en forma oral.

Así, la palabra se transforma en el medio de comunicación entre las partes y el Tribunal.

La doctrina resalta que, en la actualidad, es imposible configurar un proceso totalmente oral –así como uno totalmente escrito-, reduciéndose la cuestión al predominio de la oralidad, pero no a su exclusividad. Se trata en definitiva delimitar qué actos pueden realizarse por escrito sin que el proceso deje de estar informado por la oralidad. El momento cúlmine es una *audiencia oral* en la que el juez toma contacto directo con las pruebas y con las partes.

No existen procedimientos orales en el Derecho Procesal Civil chileno, sólo en los últimos años han sido introducidos en nuestra legislación a partir de la Modernización de la Administración de Justicia, comenzando por el Penal, seguido por el de Familia y Menores, y ahora, por el Laboral.

Para que pueda afirmarse que un determinado procedimiento está regido por el principio de la oralidad debe éste reflejarse en la fase probatoria, en la vista oral, en la cual sólo el material procesal aportado oralmente al juicio debe ser considerado en la decisión judicial, en que el juez apreciará la prueba con sus diversos sentidos, derivando de ello el carácter extraordinario y revisor de los recursos.

Algunas manifestaciones en el nuevo Proceso Laboral en relación a la oralidad:

Artículo 425 inciso segundo: *"Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la ley."*[54]

Al respecto el artículo 446 establece en su inciso primero que: *"la demanda se interpondrá por escrito y deberán contener: ..."*[55] . y la contestación también es

[54] Ley 20.087 Artículo Unico Nº 15.
[55] Ley 20.087 Artículo Único Nº 15, Ley 20.260 Artículo Unico Nº 9.

escrita así lo establece el artículo 452: *"El demandado deberá contestar la demanda por escrito..."*[56]

Aún cuando no se señala expresamente, entiende que las dos audiencias, la preparatoria y la de juicio, señaladas en los artículos 453 y 454 respectivamente, son orales.

Artículo 454 Nº 2 establece: *"La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio."* [57] El mismo artículo en su Nº 9 inciso primero señala: *"Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones."*[58]

2.2. Publicidad

De acuerdo al Principio de la Publicidad las actuaciones procesales no sólo deben ser conocidas por las partes, exigido por la bilateralidad de la audiencia, sino también por los terceros o público en general.

El Principio de la Publicidad tiene una doble dimensión: para las partes y frente a terceros, aun cuando frente a las partes no debe ser considerado sino como una manifestación del debido proceso, pues es inimaginable la existencia de un proceso en que las propias partes no tengan conocimiento de lo que sucede.

El Artículo 425 del Código del Trabajo señala que los procedimientos laborales serán públicos.

Además el Artículo 428 establece que: "Los actos procesales serán públicos..."

---

56 Ley 20.087 Artículo único Nº 15; Ley 20.260 Artículo Único Nº 13.
57 Ley 20.087 Artículo Único Nº15; Ley 20.060 Artículo Único Nº15.
58 Ley 20.087 Artículo Único Nº 15; Ley Nº 20.260.

2.3. Inmediación.

El contacto directo del juez en relación con las partes, el objeto del litigio y con las pruebas rendidas resulta ser el sistema más idóneo, ya que favorece enormemente la formación de la convicción del juez.

Por ello, se contempla en el proyecto que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad de las actuaciones, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.

En relación al principio de inmediación el Artículo 460 del Código del Trabajo establece: *"Si el juez que presidio la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente."*[59]

2.4. Concentración.

El principio de concentración supone el agrupamiento de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo sin solución de continuidad. La concentración del procedimiento se manifiesta en el establecimiento de una única audiencia de conciliación y juicio, sin que exista la posibilidad de suspender la audiencia ya iniciada, maximizando en consecuencia los recursos judiciales, lo que conlleva un mayor grado de certeza para los justiciables.

En relación con este principio, el Código del Trabajo señala:[60]

- Artículo 426, inciso tercero: *"Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse...."*
- Artículo 427, inciso primero: *"Las audiencias se realizarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio."*

---

[59] Ley 20.087, Artículo Único Nº 15.
[60] Ley 20.087, Artículo Único Nº 15.

- Artículo 428 señala que: *"Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas en que esto sea posible."*

- Artículo 430, inciso primero: *"Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias par impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias."*

- Artículo 443, el cual establece: *"Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse preferentemente en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva."*[61]

2.5. Impulso Procesal de Oficio.

En cuanto al impulso procesal de oficio, se prescribe, entre otras materias, que el juez podrá decretar las pruebas que sean necesarias aún cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquéllas que considere inconducentes. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, no siendo aplicable en consecuencia la figura del abandono del procedimiento.

Algunas de las manifestaciones establecidas por nuestro Código del Trabajo, en relación con este principio, son las siguientes:

- Artículo 429, inciso primero: *"El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, ..."*[62]

---

[61] Ley 20.087 Artículo Único Nº 15; Ley 20.260 Artículo Único Nº 7.
[62] Ley 20.087 Artículo Único Nº 15; Ley 20.260 Artículo Único Nº 1.

- Artículo 429, inciso segundo: *"El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento."*

- Relacionado con el principio de la buena fe con que deben ejecutarse los actos procesales en el Artículo 430, inciso primero se faculta al tribunal para: *"…adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias"* [63] Además agrega que: *"El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias."*

- El tribunal podrá decretar la realización de diligencias incluso fuera de su territorio jurisdiccional sin necesidad de exhorto en los casos especialmente señalados en la ley (artículo 439 bis)

- El juez tiene además una función cautelar, así lo establece el Artículo 444, inciso del Código del Trabajo: *"En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y a la singularización de su patrimonio, en términos suficientes para asegurar el monto de lo demandado"*[64]

- Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá, como lo establece el Artículo 444, inciso quinto: *"…la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objeto perseguido"*

- Artículo 447 inciso primero: *""El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes"*

---

[63] Ley 20.087 Artículo Único Nº 15.
[64] Ley 20.087 Artículo Único, Nº 15; Ley 20.260, Artículo Único Nº 8

- Artículo 447, inciso segundo: *"Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio…"*

- El juez de oficio podrá decretar la acumulación o desacumulación de causas. (artículo 449, inciso primero y tercero)

Con relación a la audiencia preparatoria, el Código del Trabajo señala que:

- Artículo 451 inciso primero *"Admitida la demanda, el tribunal deberá, de inmediato y sin mas trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria…".*

- Artículo 453 Nº1: *"La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvencional y de las excepciones…"*

- Artículo 453 Nº1, inciso tercero: "…el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvencional y de las excepciones…".

- Artículo 453 Nº1, inciso cuarto: *"Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento…"*

- Artículo 453 Nº 4, inciso primero: *"El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes…Las partes podrán ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente"*.

- Artículo 453 Nº 9: *"En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias…"*

Con relación a la audiencia de juicio, y respecto de la prueba confesional:

- Artículo 454 Nº 4 inciso primero: *"El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias."* (pertinentes y expresadas en términos claros y precisos)

Con relación a la audiencia de juicio y la prueba testimonial:

- En el caso de exista acumulación de causas el Artículo 454 Nº5 inciso primero establece: *" ...el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal…"*

- Artículo 454 Nº 5 inciso tercero: *"El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos"*

- Artículo 454 Nº5 inciso cuarto: *"...El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio"*

- Artículo 454 Nº6 inciso primero: *"El tribunal podrá formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio". Podrá "…exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos"*.

- Artículo 454 Nº9, inciso segundo: *"Con todo, si a juicio del juez no hubiere puntos suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren"*

2.6. Celeridad.

De acuerdo al Principio de la Celeridad las actuaciones procesales deben realizarse con prontitud y rapidez, en el más breve plazo.

Este principio está íntimamente ligado con el de la concentración. Sin una adecuada concentración no es posible esperar que resulte la celeridad. A veces puede existir conflicto entre el principio de la celeridad con una correcta administración de justicia laboral.

Manifestaciones del principio de Celeridad en nuestro ordenamiento jurídico laboral:

- El Artículo 425 del Código del Trabajo establece que, como dijimos anteriormente, en los procedimientos del trabajo primará, entre otros principios, el de "celeridad".
- El Artículo 428 indica que los actos procesales *"...deberán realizarse con la celeridad necesaria,..."*
- Otra manifestación lo constituye la adopción de medidas por parte del tribunal para evitar la paralización del procedimiento o su prolongación indebida, pudiendo "…rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias" , así lo establece el Artículo 430 inciso segundo

2.7. Buena fe procesal.

De acuerdo a este principio las partes deben actuar durante el proceso con honorabilidad, no permitiendo que ni dentro ni a través del proceso se actué por las partes torcidamente para lograr objetivos ilícitos.

A través de este principio se quiere hacer del debate judicial un correcto instrumento de exposición de las ideas y de los hechos. Se pretende que efectivamente exista un leal y honorable debate procesal.

Se dispone que los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

Por actuaciones dilatorias debemos entender todas aquellas acciones tendientes a prorrogar o extender un término judicial o la tramitación de un asunto. Se trata de una dilación, demora, tardanza o detención de algo por algún tiempo.

El Código del Trabajo se esforzó en elaborar un concepto de cuándo estamos frente a una actuación dilatoria, algo poco frecuente en nuestro legislador. De este modo establece en su Artículo 430 inciso tercero que: "Se entenderá por actuaciones dilatorias son "todas aquellas actuaciones que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes"

Si bien el juez se encuentra facultado para impedir no sólo el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias, además se encuentra facultado para rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

Contra la resolución que resuelve que una determinada actuación tiene el carácter de dilatoria, el Artículo 430 inciso tercero dispone que las partes podrán deducir el recurso de reposición, recurso que debe ser resuelto por el Tribunal en la misma audiencia.

2.8. Gratuidad.

De acuerdo al Principio de la Gratuidad el acceso a la justicia no debe ser oneroso para el trabajador, en atención a que el Derecho del Trabajo tiende a la protección del más débil, en este caso, económicamente.

Se debe que tener presente, en todo caso, que existen trabajadores que gozan de diversos niveles de ingreso; por esta razón no hay que perder de vista que la gratuidad debe estar siempre destinada, en toda su extensión, para aquellos trabajadores con ingresos inferiores a un determinado límite.

- El Artículo 425 del Código del Trabajo establece que en los procedimientos del trabajo primará, entre otros principios, el de gratuidad.

- Además el Artículo 431 señala: *"En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes."* Agrega también que: *"El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias".*

- El mismo Artículo 431 en su inciso segundo dispone: *"Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente".* La norma agrega además en su inciso tercero que: *"Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados".*

2.9. Bilateridad de la audiencia.

El principio de la bilateralidad de la audiencia, de contradicción o de controversia ha sido conceptualizado como la exigencia institucional de conferirle a las partes iguales oportunidades para el ataque y defensa de sus intereses

También es denominado principio del "*debido proceso*".

La bilateralidad de la audiencia significa igualdad (pero no es sinónimo del Principio de Igualdad), esto es, paridad de oportunidades y de audiencias, de tal modo que las normas que regulan la actividad de una de las partes antagónicas no puede constituir, respecto de la otra, una situación de desventaja o de privilegio, ni el juez puede dejar de dar un tratamiento absolutamente similar a ambos contendientes.

Como consecuencia de este principio: a). Dentro del proceso, todas las partes deben gozar de iguales oportunidades para su defensa; y b). No son aceptables los procedimientos privilegiados en razón de raza, fortuna, nacimiento, religión, entre otros.

Este principio no se encontraba contemplado en forma expresa en el

proyecto que el ejecutivo envió al Congreso, sino que fue agregado en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en el Senado durante su Tercer Trámite Constitucional.

Así, el Código del Trabajo dispone en el Artículo 425 inciso primero. que en los procedimientos del trabajo primará, entre otros, el principio de la bilateralidad de la audiencia.

Una de las manifestaciones del principio de bilateridad de la audiencia, es el establecido en Artículo 426 inciso primero que señala que: *"En las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación."*

3.0. LOS PROCEDIMIENTOS

A continuación se indican los procedimientos contemplados en el Código del Trabajo, se efectuará una referencia especial al Procedimiento de Tutela de Derechos, por ser este el que esta íntimamente ligado al tema de esta tesis.

3.1. Procedimiento de aplicación general

El procedimiento se desarrolla en dos audiencias: preparatoria y de juicio:

a) La audiencia preparatoria es decretada por el juez luego de admitir a tramitación la demanda, la cual debe formularse por escrito. En esta audiencia, el demandado debe contestar la demanda en forma escrita. El juez debe llamar a las partes a conciliación, de no producirse ésta y cuando ello fuere procedente, recibir la causa a prueba. Ante ello, las partes deben señalar al tribunal los medios de prueba que harán valer en la audiencia de

juicio y requerir las diligencias de prueba pertinentes, pudiendo el juez resolver sobre la pertinencia de la prueba ofrecida.

b) La audiencia de juicio se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego por el demandado. No obstante ello, en los juicio sobre despido se comenzará con la prueba del demandado, quién debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, no pudiendo alegar hechos distintos como justificación del despido.

Luego de formuladas oralmente las observaciones a la prueba, y finalizada la audiencia de juicio, se extenderá el acta correspondiente. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, es decir, aplicando la lógica y su experiencia.

El Artículo 463 del Código del Trabajo establece que el cumplimiento de la sentencia y la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollarán de oficio y por escrito por el tribunal.

Iniciada la ejecución, el tribunal puede ordenar a la Tesorería General de la República que retenga el monto objeto de la ejecución de las sumas que deban restituirse al ejecutado por devolución de impuesto a la renta. Esta medida tendrá el carácter de cautelar, así lo señala en Artículo 467 del Código del Trabajo.

El pacto en que las partes acuerden una forma de pago del crédito debe ser ratificado ante el juez de la causa, y la o las cuotas que se acuerden deberán consignar los reajustes e intereses del periodo. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal para que se ordene y cumpla el pago, y pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.(Artículos 468 inciso primero y segundo del Código del Trabajo).

3.2. Procedimiento Monitorio.

Respecto de las contiendas cuyas cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, se aplicará el procedimiento monitorio.

En caso de que el trabajador opte por procedimiento monitorio, será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya decidido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las partes serán citadas a un comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo. En caso de que el reclamante no se presentare, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Si no se produjere conciliación entre las partes, ésta fuese parcial, como asimismo en el caso que el reclamante no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo de 60 o 90 días hábiles según corresponda a las reglas generales.

Si el juez estimare fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario, las rechazará de plano.

Las resoluciones dictadas en este procedimiento serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en el Código del Trabajo, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia.

3.3. Procedimiento de reclamación de multas y demás Resoluciones Administrativas

Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que determine el reglamento respectivo.

Las resoluciones que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles desde su notificación. Admitida la reclamación a tramitación, su sustentación se regirá por el procedimiento de aplicación general, a menos que la cuantía de la multa sea igual o

inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, caso en el cual, se substanciará de acuerdo a reglas del procedimiento monitorio.

4.0 PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS

4.1. Generalidades

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la presentación general del proyecto de Ley 20.087, expuso ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado que uno de los contenidos elementales del proyecto propuesto consistía en "un procedimiento especial para tratar causas en las que se ventilen infracciones a los Derechos Fundamentales de los trabajadores. Con ello, el proyecto se hace cargo de una demanda histórica, que lo pone a la altura del os estándares internacionales en la materia. La cuestión dice relación con un conjunto de derechos reconocidos en la Constitución Política, que pueden ser vulnerados en función del ejercicio de las facultades de administración por parte del empleador".[65]

El Senador Parra hizo presente a la Comisión de Trabajo y Previsión Social Del Senado que, en la actualidad, "el recurso de protección no ofrece solución a los atropellos de que hoy puedan ser victimas las partes en una relación laboral"[66]

Por su parte, Don Rafael Carvallo aclaró ante la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara de Diputados que "el procedimiento judicial que se busca aprobar tiene por objeto salvaguardar no solo los Derechos Fundamentales propiamente laborales- libertad sindical y otros-, sino que también las garantías que la Constitución Política asegura a todos los habitantes -intimidad, no discriminación, honra, propiedad, entre otras.

---

[65] Boletín Nº 3367-73. Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, recaído en el proyecto de ley, en segundo tramite constitucional, que sustituye el procedimiento laboral contemplado el Libro V del Código del trabajo. Pág.10.

[66] Boletín Nº 3367-73. Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, recaído en el proyecto de ley, en segundo tramite constitucional, que sustituye el procedimiento laboral contemplado el Libro V del Código del trabajo. Pág.18.

4.2. Descripción del Procedimiento de Tutela Laboral

El procedimiento de tutela laboral se encuentra regulado en el párrafo 6º de la Ley 20.087, y sus posteriores modificaciones efectuadas a través de la Ley 20.260, y su descripción y ámbito de aplicación se encuentra expresada en el Artículo 485, y cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 485: *"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 2° 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.

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".

Sobre el alcance de las causales que facultan la interposición de la acción, cabe señala que se aprecia que las causales pueden clasificarse en dos categorías:

Aquellas causales que se fundan en la infracción de garantías reconocidas en el Artículo 19 de la Constitución Política de la Republica y aquella causal motivada por actos discriminatorios.

En torno a las causales fundadas en infracción de Derechos Fundamentales reconocidas en la Constitución Política, indicamos a continuación el catálogo de garantías cuya infracción puede motivar una denuncia bajo el procedimiento que se describe:

i) Artículo 19 Nº1: El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Esta causal aplica sujeto a que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

ii) Artículo 19 Nº4: El respeto y protección a la vida privada y pública, y a la honra de la persona y de su familia.

iii) Artículo 19 Nº5: La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. La aplicación de las causales indicadas en el número ii) y iii) esta acotada a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.

iv) Artículo 19 Nº: La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.

v) Artículo 19 Nº12: La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

vi) Artículo 19 Nº16: La libertad de trabajo y su protección, en lo relativo a la libre elección del trabajo y lo dispuesto en el inciso cuarto de dicho precepto constitucional.

Hacemos la prevención que es un requisito de este tipo de causales las circunstancia que el derecho invocado en la denuncia como vulnerado, haya sido lesionado en el ejercicio de las facultades del empleador.

Con respecto a los actos discriminatorios se debe estar a la definición de éstos recogida en el Artículo 2º del Código del Trabajo.

Dicho precepto establece, como lo hemos mencionado antes, que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, a continuación entrega una definición de lo que el legislador entiende por acto de discriminación, a saber, son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, vindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Agrega el Artículo 2º del Código del Trabajo que las distinciones preferencias o exclusiones basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Con todo, los actos discriminatorios sancionados en el inciso sexto del artículo 2º del Código del Trabajo han quedado excluidos, por lo que no procederán reclamos bajo el procedimiento de tutela laboral motivados por tales actos. Cabe recordar que el inciso sexto del Artículo 2º del código del trabajo se refiere a las ofertas de trabajo que pueden ser consideradas como actos de discriminación.

Por otra parte, de la lectura del inciso primero del Artículo 486 se advierte que el objeto de esta acción consiste en que el tribunal otorgue tutela de los Derechos Fundamentales que hayan sido lesionados.

4.3. Legitimación Activa.

La legitimación activa es de cualquier trabajador u organización sindical que invoque un derecho o interés legitimo. Habrá interés legítimo cuando se invoque un interés directo vinculado al ejercicio de las funciones que la ley le reconoce a las organizaciones sindicales, especialmente a la protección y promoción de los derechos laborales.[67]

En estos casos, la Inspección del Trabajo a requerimiento del Tribunal deberá emitir un informe acerca de los derechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

---

[67] **Gamonal Contreras, Sergio;** "El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, LexisNexis, Santiago de Chile, 2007.Pág. 22.

Además, si la Inspección del Trabajo actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras toma conocimiento de una vulneración de Derechos Fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso. La inspección del trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable. No obstante, la Inspección deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

En resumen, son titulares de la acción de tutela laboral:

- El trabajador
- Organización sindical
- Inspección del Trabajo.

4.4. Plazo

Estas denuncias deberán interponerse dentro del término de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de Derechos Fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en forma estatuida en el Artículo 168. Esta acción será incompatible con el recurso de protección.

4.5. Procedimiento

El procedimiento será oral y similar al que contempla la nueva ley, gozando eso sí de preferencia respecto de todas las demás causas del tribunal. Los recursos que se interpongan también gozaran de preferencia.

4.6. Medidas cautelares

El juez de oficio o a petición de parte, dispondrá en la primera resolución que dicte la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa la que podrá repetirse hasta optener el debido cumplimiento de la medida decretada. Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

4.7. Prueba.

En materia probatoria, 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.

4.8. Sentencia

Con el merito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictara sentencia en la misma audiencia o dentro del quinto.

La sentencia definitiva establecerá la existencia o no de la lesión de Derechos Fundamentales denunciada y en caso afirmativo, dispondrá las siguientes medidas de tutela:

i) Ordenará, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de la dictación del fallo, su cese inmediato bajo apercibimiento de multa, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.

ii) Indicará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de Derechos Fundamentales, bajo el mismo apercibimiento anterior, incluidas las indemnizaciones que procedan.

iii) Aplicará las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas del Código del Trabajo.

iv) El juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior al producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de Derechos Fundamentales.

En síntesis, la protección es completa y consta de:

- Tutela inhibitoria: cese inmediato de la o las conductas bajo apercibimiento de multa, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.

- Tutela restitutoria: el juez deberá velar par que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada. O sea el acto violatorio es nulo.

- Tutela resarcitoria: el juez indicara en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de Derechos Fundamentales, bajo el mismo apercibimiento anterior, incluidas las indemnizaciones que procedan. Estas compensaciones comprenden el daño moral laboral.

5.0. EL DESPIDO ABUSIVO EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS.

Cuando la vulneración de Derechos Fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido, estamos a un caso especial.

Si se produce un despido por cualquiera de las causales de los Artículos 159, 160, 161 y 161 bis y en este acto se transgrede un derecho fundamental podrá accionarse por vía del procedimiento de tutela. En nuestra opinión, se consagran dos figuras: *el despido atentatorio de Derechos Fundamentales y el despido discriminatorio grave.*

Como se expreso con anterioridad, el Artículo 485 preciso de qué Derechos Fundamentales se trata. En esos casos la legitimación activa corresponderá, en forma exclusiva, al trabajador afectado y la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación, sin perjuicio de que se suspenda cuando, dentro del mismo, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas ente la inspección del trabajo respectiva. El plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrir al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

En materia de plazos, una vez finalizado este procedimiento y cuando se haya desestimado la denuncia, el trabajador podrá solicitar que el despido sea calificado como injustificado, indebido o improcedente, según las normas generales del Artículo 168. Para estos efectos, el plazo comenzará a regir luego de quedar ejecutoriada la sentencia denegatoria de despido atentatorio a los Derechos Fundamentales (Artículo 489 y 449 inciso segundo). Por el contrario, si la denuncia es acogida no procede la solicitud posterior de despido injustificado, ya que en el procedimiento de tutela el juez ordenará los pagos indemnizatorios correspondientes incluidos los recargos del Artículo 168.

El juez podrá requerir el informe de fiscalización a la Inspección del Trabajo acerca de los hechos denunciados, según Artículo 486.

En todos estos casos se configura una hipótesis especial de despido abusivo, el *despido atentatorio de Derechos Fundamentales.* Se trata de despidos que vulneran

cualquiera de las garantías ya citadas, como por ejemplo cuando se despide a un trabajador o sus creencias religiosas, por las opiniones que ha manifestado en la prensa, por una falsa imputación que afecte su honra, por su orientación sexual, etc. Otro despido atentatorio de Derechos Fundamentales es el despido antisindical, consagrado especialmente en el Artículo 294 del Código del Trabajo.

Los efectos de este despido atentatorio de Derechos Fundamentales serán los siguientes:

- El juez decretará el pago de indemnización del inciso cuarto del Artículo 162, del preaviso.

- El juez ordenará el pago de la indemnización del Artículo 163, por años de servicios.

- El juez decretara el pago de los recargos del Artículo 168.

- El juez fijará una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

En consecuencia, decretado el despido como atentatorio de Derechos Fundamentales, el legislador lo considera por una parte como un despido injustificado según las reglas generales del Artículo 168 y, además, se lo sanciona con una indemnización extra con piso de seis y tope de once remuneraciones como máximo, fijada incidentalmente por juez laboral. Esta indemnización es por el daño material y moral causado al afectado, en especial por este último rubro dado que se trata de Derechos Fundamentales con una importante incidencia en los intereses extrapatrimoniales del trabajador. En total, por ejemplo, un trabajador con once años de antigüedad despedido por la causal 160 Nº, cuyo despido sea declarado carente de motivo plausible podría obtener una indemnización de 34 remuneraciones: 1 por el preaviso, 11 por años de servicio, 11 por un recargo del 100% del Artículo 168 inciso segundo y 11 por indemnización adicional.

La otra figura que se consagra en este nuevo procedimiento es el *despido discriminatorio grave*. En estos casos, el despido es declarado discriminatorio por infringir el inciso cuarto del Artículo 2º del Código del trabajo y, además, es calificado como grave

por resolución fundada. Si no es grave pero sí discriminatorio, el despido es solamente atentatorio de Derechos Fundamentales y se rige por efectos ya explicados.

El despido discriminatorio grave es un despido nulo y por ello el trabajador tiene las siguientes opciones:

1.- Reincorporarse a la empresa, o

2.- Preferir el pago de la indemnización del inciso cuarto del Artículo 162 del preaviso, de la indemnización del Artículo 163, de años de servicios, con los recargos del Artículo 168, además de la indemnización adicional que determine el juez no inferior a seis ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

6.0. CONSIDERACIONES ACERCA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL.

En torno a la realidad actual del procedimiento laboral en el Derecho Comparado, en el Mensaje del Proyecto de la Ley 20.087 se lee: *"Las experiencias comparadas dan cuenta de las ventajas que supone para toda la sociedad el contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, lográndose en ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y por sobre todo de alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven el los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho."*[68]

Por su parte, don Diego Corvera, Presidente de la Asociación de Abogados Laboralista de Chile, manifestó ente la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados respecto de este proyecto que: *"no en vano el derecho comparado nos muestra como el derecho que el juicio oral es la forma predominante que toma el*

[68] Mensaje de S.E.Presidente de la República, con el que inicia el Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

proceso laboral", y *"es la mejor forma de involucrar al magistrado con el objeto del litigio. lo que a su vez es la mejor forma en que la sentencia pueda reflejar las convicciones adquiridas durante la substanciación del proceso."*[69] Así, se advierte que la oralidad es el principal criterio que prima en el derecho comparado y que ha sido recogido por el pryecto de Ley 20.087.

A continuación se presentan algunos aspectos del procedimiento laboral en España.

6.1. El Procedimiento Laboral en España.

Don Pablo Gutiérrez Monroe, abogado de la Cámara Chilena de la Construcción hizo presente a la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara de Diputados que al comparar e proyecto con el sistema que impera en España, se advierte que éste es una copia casi exacta del segundo.[70]

En el Derecho Español, el proceso laboral se ha basado fundamentalmente en dos características:

- Rapidez: Se refiere a que la justicia laboral no puede admitir demora, al versar sobre reclamaciones que son de necesidades vitales, lo que redunda en forma gravitante en la paz social.

- Economía: En un doble sentido:

    i) Economía monetaria: La administración de justicia es gratuita hasta la ejecución de la sentencia.

    ii) Economía procesal: o de trámite: En el proceso laboral se reducen las actuaciones al mínimo lo que da origen a un procedimiento muy breve. La concentración pretende que el proceso tenga el menor número de actos posibles. Se reducen al máximo los actos procesales.

---

[69] Boletín Nº 3367-13. Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, recaído en el Proyecto de Ley que sus ttuye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Pág. 32

[70] Boletín 3367-13, Ob. Cit.

En España el proceso laboral se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo (RDL) 2/1995 del la Ley de Procedimiento Laboral, que fijó el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Así el Articulo 74.1 de esta ley establece: *"Los jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad."* Agrega el Artículo 74.2 que tales principios orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de ls modalidades procesales laborales.

Según la doctrina de dicho país, estos principios están relacionados entre si, pues no se concibe la inmediación sin la oralidad y la concentración y, como consecuencia de dicha premisa, no se puede romper la unidad del acto de juicio oral sin que se resientan los principios inspiradores del proceso.

A continuación nos referiremos al Proceso de Tutela de Derechos Español, por ser el que más ligado está al tema principal de esta tesis. Además, dada la similitud de esta institución con aquella incorporada en el párrafo 6º de la Ley 20.087, y sus modificaciones por la Ley 20.260, no cabe duda que ésta tiene su antecedente directo en la ley española.

El objeto de este proceso, como se ha mencionado, es el conocimientote la lesión al derecho fundamental, que puede consistir en la vulneración de libertades sindicales y las libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones laborales.

La acción de tutela de derechos de libertad sindical y de otros derechos fundamentales se encuentra regulada en los artículos 175 a 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, de los cuales se transcribirá el artículo 175, atendida su similitud con la norma adoptada por el legislador nacional:

"Artículo 175, Legitimación

1 *Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionado un derecho o interés legitimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este*

proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social.

2 En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal, el sindicato al que éste pertenezca, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante. Estos no podrán recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales.

3 El Ministro Fiscal será siempre parte en estos procesos, adoptando en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas"

De dicho precepto legal, se advierte que tienen legitimación activa para ejercer esta acción:

i) Si la lesión al derecho es individual, al trabajador que invoque el interés legítimo, y como coadyuvante el sindicato del trabajador

ii) Si la lesión es colectiva, el sindicato que invoque el derecho.

Como se ha dicho, es notable el parecido que guardan los artículos 175 al 181 de la Ley de Procedimiento Laboral española con las normas pertinentes establecidas en el párrafo 6º de la Ley 20.087, de donde se desprende que una de las principales contribuciones del Derecho Español a proyecto radica en al introducción de un procedimiento específico tendiente a la protección de las garantías fundamentales en la relación laboral.

1.0. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Responsabilidad Social Empresarial, puede definirse como un compromiso entre el sector empresarial y la sociedad civil para crear una instancia de cooperación que permita mejorar las condiciones de vida tanto de sus trabajadores como del resto de la población.[71]

La responsabilidad social empresarial, una nueva forma de hacer empresa, que se vincula en su desarrollo reciente al proceso de globalización de la economía mundial, surge del convencimiento de que la necesidad de innovación empresarial para la competitividad y la sustentabilidad del negocio, debe ir más allá de lo puramente tecnológico para instalarse definitivamente en el ámbito de la gestión y de la relación de la empresa con su entorno social y medio ambiental y, particularmente, en el espacio de lo laboral.[72]

La responsabilidad social de la empresa, también denominada responsabilidad social corporativa, es un término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. De igual forma que hace medio siglo las empresas desarrollaban su actividad sin tener en cuenta el marketing o que hace tres décadas la calidad no formaba parte de las orientaciones principales de la actuación empresarial, hoy en día las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia de negocio.

La responsabilidad social de la empresa esta ligada al rol de ésta en la sociedad, por lo que la evaluación de su comportamiento determinará su grado de responsabilidad.

---

[71] Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, diciembre 2005, en http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-27.0843131984.

[72] **Baltera, Pab; Díaz Estrella; Dussert, Juan;** Departamento de Estudio, Dirección del Trabajo, Santiago, 2005. Pág. 8

Esta visión de la relación empresa-entorno, apunta a la necesidad de establecer una relación transparente de la empresa con grupos y organizaciones de la sociedad y con los llamados interlocutores (stakeholders), que son aquellos directamente vinculados o afectados por las actividades de la empresa: proveedores, empleados, distribuidores, clientes, inversionistas, la comunidad local, el medio ambiente, los accionistas y el público en general. El interés de la empresa por establecer una relación o interacción virtuosa con su entorno, la lleva necesariamente a incorporar las preocupaciones e intereses de la sociedad a sus decisiones diarias y a sus estrategias.

En otras palabras, el quehacer de la empresa, la estrategia para la obtención de sus metas y objetivos, debe estar en consonancia con los valores e intereses de la sociedad. En efecto, en el entorno de la empresa hay muchos observadores que miran la forma en que ésta es gestionada y permanentemente evalúan si esta forma de gestionar responde o está en concordancia con los códigos que ellos valoran. Los clientes, los socios y la competencia, como también los propios trabajadores, están atentos a cómo se producen los bienes y servicios y a cómo se conducen los negocios. Asimismo, la opinión pública está interesándose fuertemente en el tema de la calidad de vida en el trabajo.

Las empresas deben estar entonces permanentemente, auscultando los intereses de la sociedad y sus grupos organizados y readecuando su accionar y sus estrategias a los intereses y valores de su entorno y de su grupo o clientes internos, sus trabajadores. Una mayor preocupación por ellos y sus condiciones de trabajo, son hoy necesarias para la inserción de la empresa en la sociedad y en el mercado, cuestión que ha dado un gran impulso al tema de la Responsabilidad Social Empresarial.

Las empresas, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, en el convencimiento de que es bueno y conveniente para ellas preocuparse de las necesidades de los trabajadores, de la comunidad y de la sociedad, están asumiendo compromisos con sus interlocutores, lo cual les permite validarse frente a la sociedad, al mercado y a sus competidores, y a la vez consolidan su nuevo rol en el entorno social.

Las empresas no se comportan de modo responsable por el mero hecho de decir que aceptan los valores enunciados y obtener con ello una ventaja competitiva sobre las otras empresas, es importante que combinen su entusiasmo verbal por el tema con prácticas empresariales coherentes, situación que no siempre ocurre. En efecto, la empresa que dice asumir sus principios, no puede proclamar que el objeto de su interés y

preocupación fundamental son sus trabajadores, cuando al mismo tiempo no los reconoce como sujetos de derechos, no incorpora sus intereses en el proyecto de la empresa, mantiene bajos estándares laborales y un mal clima interno. Lo mismo se aplica para los temas ambientales, de protección a la comunidad u otros.

1.1. Origen del Concepto de Responsabilidad Social Empresarial

El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), surge en Estados Unidos durante finales de los años 50 y principios de los 60 a raíz de la Guerra de Vietnam y otros conflictos como el Apartheid.

Despierta el interés en los ciudadanos que comienzan a creer que, a través de su trabajo en determinadas empresas o comprando algunos productos, están colaborando con el mantenimiento de determinados regímenes políticos, o con ciertas prácticas políticas o económicas éticamente censurables.

En consecuencia, la sociedad comienza a pedir cambios en los negocios y una mayor implicación del entorno empresarial en los problemas sociales.

2.0. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU DIMENSIÓN LABORAL

El derecho se ha preocupado de establecer los Derechos Fundamentales del trabajador y de determinar los procedimientos y las sanciones que se podrán aplicar cuando estos sean vulnerados, pero es rol de la administración empresarial prevenir la vulneración de los derechos del trabajador, para evitar recurrir a instancias procesales.

Una Administración fuerte de recursos humanos es aquella que no solo incluye políticas de pago de remuneraciones, de cumplimiento de normas provisionales o del cumplimiento de deberes propios de la relación laboral, sino que además, establezca políticas de prevención que el derecho no puede dar.

Este es un tema de futuro y de responsabilidad social, pues se trata del respeto de los derechos del trabajador como ciudadano al interior de la empresa. Ya la ley de acoso sexual, que establece que debe haber en el reglamento interno normas en esta materia, entrega un antecedente de la importancia de establecer políticas de prevención y de fomentar el respeto por los Derechos Fundamentales.

Tanto los nuevos énfasis de las teorías de la administración, como de las organizaciones, están puestos en la interacción constante de la organización con su entorno, en este caso, de la empresa con el medio, con la sociedad, cuyos valores, creencias y promesas deben ser respetados por la empresa. La empresa es parte de la sociedad y, por lo tanto, debe reflejar sus valores.

El proceso de globalización con su doctrina de libre mercado, ha llegado a permear todos los ámbitos de la sociedad: el económico, el financiero, el laboral, el social y hasta el ámbito político, otorgándoles un claro sello de carácter economicista. Consecuentemente, ha impactado también de diferentes formas a los distintos actores sociales, contribuyendo a generar un cambio significativo en el control y ejercicio efectivo del poder. En efecto, por una parte, los Estados, los gobiernos y las organizaciones civiles, hasta ayer actores centrales de la sociedad, en torno de los cuales se organizaba y se ejercía el poder decisional, han sido objeto de un debilitamiento significativo, perdiendo su capacidad de seguir cumpliendo su papel tradicional de promotores y defensores del bien común, de la equidad en las relaciones laborales y de la justicia; y por otra parte, los empresarios, la empresa y el mercado, que en el ámbito de las grandes decisiones políticas, económicas y sociales, ocupaban un lugar secundario, pasan a instalarse al centro, determinando prácticamente, el curso de la sociedad y de sus instituciones. Han revalorizado entonces, su rol de actores centrales y su primera consecuencia ha sido la subordinación de las relaciones sociales a la empresa, al mercado y, por tanto, a la ganancia o lucro.

En el ámbito laboral se trasluce la constatación de que por la convergencia de la globalización y la reestructuración de las redes de producción y distribución, la liberalización del comercio a nivel regional y global, las políticas de flexibilización de los gobiernos, y los recursos no siempre suficientes, de las instituciones del Estado, para cumplir a cabalidad con su rol fiscalizador, se ha producido un deterioro de los estándares laborales y las condiciones de trabajo. Las instituciones internacionales tampoco habrían sido capaces de reglamentar las prácticas mundiales de producción.

La creciente integración económica habría puesto entonces de manifiesto la disparidad internacional en materia de salarios y de costos laborales y la necesidad de avanzar hacia la justicia social. Ante esta situación, organizaciones sindicales y de derechos humanos de todo el mundo, gobiernos de países desarrollados, organismos internacionales han reaccionado planteando la necesidad de impulsar relaciones comerciales norte-sur equitativas y solidarias y una ciudadanía mundial de las empresas que fomente prácticas con efectividad de los valores y principios laborales universalmente convenidos.

En el marco de la Organización Mundial de Comercio (OMC), se plantea establecer un sistema mundial de reglamentación que permita una percepción más clara de las normas del trabajo. Otros organismos internacionales como el Parlamento Europeo, las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, realizan sus propias formulaciones promoviendo la internacionalización de una ética empresarial, que se expresa en un conjunto de condiciones o requisitos básicos de orden social, laboral y medioambiental para el desarrollo de relaciones económicas y comerciales virtuosas entre las empresas y entre la empresa y la sociedad o la comunidad. A esta iniciativa se suman luego, distintas multinacionales que dado su poder económico, son las principales interpeladas a adscribir los principios y valores de la RSE.

Un elemento nuevo de competitividad estaría en la capacidad de las empresas para incorporarse a los mercados y permanecer en ellos, lo cual depende no sólo de su tecnología, de sus procesos productivos y de su gestión financiera, sino que también de su comportamiento en materia de respeto y cuidado del medio ambiente, de la comunidad y de sus trabajadores, como personas con intereses, motivaciones, capacidades, necesidades de desarrollo y sujetos de derechos: individuales y colectivos.

Diversos estudios demostrarían que aquéllos que invierten en empresas responsables, a largo plazo ganan más. Existe algo que se llama la hipótesis del buen management*, "si tratas bien a tus empleados, ellos trabajan mejor; si das buen trato a tus clientes, ellos se quedan contigo."*[73]

La experiencia, principalmente internacional, avala el hecho de que la conducción socialmente responsable construye fidelidad, enriquece la imagen corporativa y contribuye

[73] El Mercurio. "Economía hecha política", 24 de Noviembre de 2002, citado por **Baltera, Pablo; Díaz Estrella; Dussert, Juan;** Gobierno de Chile, Departamento de Estudio, Dirección del Trabajo, Santiago, 2005.

a la rentabilidad corporativa a largo plazo. En síntesis, constituye un imperativo comercial importante y las empresas líderes pueden hacer de este tema una ventaja comparativa.

Crecientemente, los consumidores y la sociedad en general esperan, e incluso algunos exigen, que las empresas jueguen un papel central en el desarrollo y el aumento de la calidad de vida de sus trabajadores, de su comunidad y del país.

Varios y de diverso origen son los instrumentos internacionales formulados por distintos organismos que recogen estos principios y llaman a las empresas a respetarlos efectivamente: las Guías Éticas de las Naciones Unidas, la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, las Líneas Directrices de la OCDE para las Multinacionales y últimamente, el Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial de las Naciones Unidas. En materia laboral, todos ellos asumen como esenciales los contenidos de los convenios de la OIT. Si bien su adscripción es voluntaria, implica para las empresas un compromiso real de cumplimiento y de vigilancia o control de los acuerdos suscritos.

Tradicionalmente, la sociedad ha pretendido proteger el mercado laboral, a través de un conjunto de normas legales, que regulan la relación empresario-trabajador. Dichas normas se caracterizan por su inequívoco carácter protector, el cual tiene su explicación o base de sustentación en la constatación de la existencia de relaciones de trabajo de carácter inequitativo; situación que se pretende resolver restableciendo o dotando a la relación laboral de un mayor equilibrio y justicia.

No obstante, el objetivo de las normas laborales de restablecer la equidad en la relación laboral, la experiencia muestra las limitaciones efectivas de los procedimientos legales para superar los obstáculos que están a la base de los problemas de la relación entre empresarios y trabajadores y que no es otro, que el tema de las confianzas entre los actores, base del reconocimiento mutuo y del diálogo.

Toda organización requiere para su existencia y buen funcionamiento, de un grado de adhesión de los miembros que la componen, a sus normas, objetivos, proyectos y metas, todo lo cual pasa necesariamente no sólo por el respeto efectivo de los derechos laborales, sino que por los contenidos de las relaciones de trabajo; cuestión en lo que definitivamente habrá de sustentarse toda relación laboral constructiva, equitativa, duradera y funcional al desarrollo de la empresa y su competitividad.

En tal sentido, el reconocimiento de parte de algunas empresas de la dimensión social del trabajo y lo que ello implica - en primer lugar, el reconocimiento de los trabajadores como personas o como sujetos de derechos, el establecimiento en las empresas de las condiciones para un diálogo transparente y franco y el desarrollo de las confianzas y el respeto mutuo; y en segundo lugar, el irrestricto respeto a los Derechos Fundamentales, tales como el trato justo, a no ser discriminado, a la libertad de información, de conciencia, de asociación, de negociación colectiva, entre otros- parecen ser cada vez más condiciones ineludibles para desarrollar y fortalecer una suerte de competitividad virtuosa entre las empresas y con su cadena productiva. Todo parece señalar, que el ignorar o vulnerar consciente o inconscientemente estos principios y derechos fundamentales, puede llegar a convertirse en el futuro cercano, para las empresas, en una verdadera barrera de ingreso a los mercados.

2.1. Procesos de seguimiento y monitoreo de los compromisos de Responsabilidad Social Empresarial

Con la finalidad de frenar o poner fin al deterioro creciente de las condiciones de trabajo de millones de trabajadores en el mundo, como consecuencia de los efectos de los procesos de globalización y liberalización económica, diferentes actores de la sociedad civil (sindicatos, ONGs, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de consumidores), organismos internacionales y empresas, principalmente multinacionales, reaccionan promoviendo fórmulas orientadas a lograr una gestión empresarial socialmente responsable, acompañadas de procesos de vigilancia y seguimiento de los comportamientos.

Es así como surge un conjunto de mecanismos e instrumentos, algunos de carácter integral, en tanto abordan variadas materias y otros, que ponen especial énfasis en aspectos específicos como, por ejemplo, los temas laborales.

Las organizaciones internacionales, especialmente la OIT, ha respaldado la demanda de los trabajadores en el interés de frenar el atropello a los derechos laborales y la precarización creciente del trabajo. Asimismo, otras entidades internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), han apoyado también las

justas demandas de los trabajadores; y algunas empresas, particularmente multinacionales, han reaccionado poniendo en práctica las recomendaciones de esos organismos o desarrollando sus propios códigos de conducta, que pretenden generar estilos o comportamientos empresariales de mayor compromiso con los trabajadores y sus derechos.

Las propuestas emanadas de los organismos internacionales más conocidas y utilizadas hoy son: la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, las Líneas Directrices de la OCDE para las Multinacionales y últimamente, el Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial de las Naciones Unidas.

2.2. El Pacto Mundial de Naciones Unidas.

El Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial (Global Compact), se puso en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en Julio de 2000. Su misión es contribuir a promover una inserción sustentable en los mercados globales con respeto a valores esenciales. Dicho de otro modo, fomentar una relación armónica y beneficiosa entre negocios y sociedad, teniendo una particular atención en la población económicamente desposeída.

Promueve la adscripción voluntaria de las empresas a nueve principios en el área de los derechos humanos, derechos del trabajo y medio ambiente. Estos principios se derivan de documentos consensuados internacionalmente: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.

Para poner los principios en práctica hay dos objetivos principales: que el Pacto y sus principios formen parte de la estrategia corporativa y de sus operaciones; y que se posibilite la cooperación entre participantes, para encontrar soluciones prácticas mediante el diálogo, el aprendizaje y proyectos conjuntos.

Participan en el Pacto, los Gobiernos que definen los principios que guían la iniciativa; las compañías cuyas acciones se pretende influenciar; los trabajadores

que son los que producen; la sociedad civil que se beneficia si hay empresas socialmente responsables; y Naciones Unidas que provee el foro global. La Oficina del Pacto Mundial en Nueva York juega un rol importante, pero también cuatro agencias de la ONU: la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos; la Organización Internacional del Trabajo; el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

En el campo de los derechos del trabajo, el Pacto recoge cuatro principios contenidos en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en su 86ª Conferencia Internacional (1998): libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a negociar colectivamente; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; efectiva abolición del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Estos principios forman también parte de convenios específicos de la OIT, lo cual obliga a los países que les han ratificado, a respetarlos, promoverlos y cumplirlos fielmente. Al respecto, el Pacto propone distintas acciones importantes de desarrollar para dar soporte a los principios: en el lugar de trabajo, en la mesa de negociación y en la comunidad laboral.

Este instrumento no sustituye la acción de los Gobiernos, tampoco es un foro para la formulación de normas y prácticas de gestión, se trata de una iniciativa a la que los participantes ingresan voluntariamente y que provee un marco general para fomentar la responsabilidad cívica de empresas comprometidas.

CONCLUSIONES

En primer lugar se puede concluir que nuestro ordenamiento jurídico no se ha quedado atrás en las transformaciones experimentadas por los Derechos Fundamentales Inespecíficos a partir del siglo XX.

El ordenamiento jurídico nacional esta conciente que la relación laboral no se da en un plano de igualdad, muy por el contrario, es claro que el poder directivo del empleador deja al trabajador en un estado de vulnerabilidad. Por lo tanto para proteger a la parte débil de la relación laboral, es decir al trabajador, el legislador recoge la doctrina de la eficacia horizontal de los Derechos Fundamentales Inespecíficos, es decir, entre particulares.

Así, a través de las reformas efectuadas al Código del Trabajo por la Ley 19.759, se reconocen los derechos que el trabajador tiene en su calidad de ciudadano, tomando vigencia el concepto de Ciudadanía en la Empresa que ya había sido considerado por la legislación de otros países.

En segundo lugar, se puede concluir que el establecimiento del nuevo procedimiento laboral logra entregar al trabajador un mejor acceso a la justicia laboral, además pone término a las continuas criticas que recibía la reforma laboral en relación a los Derechos Fundamentales Inespecíficos, pues se consideraba que estos eran simples enunciados de principios y que al no estar resguardados con un procedimiento de tutela perdían validez. Así con el establecimiento de un procedimiento especial en materia de derechos fundamentales inespecíficos el trabajador no solo tiene estos derechos reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico, sino que además están garantizados con la defensa de los mismos.

Por último podemos decir que la empresa responsablemente administrada, no solo debe preocuparse del cumplimiento de la ley sino que debe buscar mecanismos para evitar la vulneración de Derechos. Pues bien, la responsabilidad social de la empresa no solo tiene un enfoque externo, sino que también tiene una dimensión interna, es aquí donde los derechos de los trabajadores toman importancia. Las empresas concientes de que la responsabilidad social es un factor de competitividad por lo tanto, reaccionan

promoviendo fórmulas orientadas a lograr una gestión empresarial socialmente responsable, acompañadas de procesos de vigilancia y seguimiento de los comportamientos.

BIBLIOGRAFIA

Ermida Uriarte, Oscar; Trabajo, Ciudadanía y Derechos Humanos, año 2006.

Evans de la Cuadra, Enrique, Los Derechos Constitucionales, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1999.

Gamonal Contreras, Sergio; "Introducción al Derecho del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 1998.

Gamonal Contreras, Sergio, "Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos", Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004

Gamonal Contreras, Sergio; "El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, LexisNexis, Santiago de Chile, 2007.

Lizama Portal, Luis; Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa., Editorial Jurídica Conosur, Santiago de Chile, 1998.

Mejia Viedman, Sergio, Lizama Portal, Luis; Reformas Laborales: su contenido e impacto en la empresa, ley 19.759, modifica el Código del trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de vindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y otras materias. Jurídica ConoSur. Santiago, Región Metropolitana de Santiago. Chile,

Nadal Serri, Daniel; La Reforma Laboral. Modificaciones al Libro I del Código del Trabajo, en Manual de Consultas Laborales y Previsionales, Nº 201, año XVII, LexisNexis, Santiago de Chile, febrero de 2002.

Oficina Internacional del Trabajo, "Las Reglas del Juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo". Primera Edición, Suiza, 2005.

Oficina Internacional del Trabajo, "Su voz en el Trabajo", Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 88° Reunión, informe 1 (B), Ginebra, 2000.

Oficina Internacional del Trabajo, La IOT: Qué es, Qué hace.

Palomeque López, Manuel Carlos, “Los derechos laborales en la Constitución española”, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991.

Parada Montero, John, “Los Derechos Fundamentales del trabajador como límite al poder de dirección del empleador”, Memoria de prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso Chile.

Silva Figueroa, Hugo, “Apuntes de Derecho del Trabajo”, Curso de Normativa Empresarial III, 2007.

Tomei, Manuela; No Discriminación en el empleo, ocupación e igualdad de remuneración, OIT.

Ugarte Cataldo, José Luis; “Los Derechos Fundamentales después de la reforma laboral”, en Boletín Oficial Diciembre de 2001, Publicación Oficial de la Dirección del Trabajo.

Verdugo Marinkovic, Mario y otros autores, “Derecho Constitucional”. Editorial Jurídica de Chile, Tomo 1, 2° edición, Santiago, Chile, 1994.

Vicencio Bazaes, Fernando; “Evolución de la jurisprudencia en materia de libertad de trabajo y su vinculación con la acción de protección”, Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar, año 2005.

DOCIMENTACION LEGAL Y OFICIAL CHILENA.

Boletín Nº 3367-73. Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, recaído en el proyecto de ley, en segundo tramite constitucional, que sustituye el procedimiento laboral contemplado el Libro V del Código del trabajo.

Código del Trabajo.

Constitución Política del Estado.

Fallo Rol N° 43, considerando 20, Tribunal Constitucional, Proyecto de la Ley Orgánica Constitucional de Partidos Políticos, Ley N° 18.603 de 23 de Marzo de 1987.

Historia de la Ley 19.759.

Historia de la Ley 20.087.

Historia de la Ley 20.260.

DOCUMENTACION LEGAL EXTRANJERA

Estatuto de los Trabajadores (España).

Código del Trabajo (Francia).

DOCUMENTACION ELECTRONICA

http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial.

www.intercodex.com/fichArtículo.php?ID=13.

www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-19759/HL19759.pdf

www.uchile.cl/uchile.portal?_nfpb=true&_pageLabel=not&url=13064

www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-71195_recurso_1.pdf

www.fes.cl/documentos/polint/chileenlaglobalizacion.pdf

www.goico.net/legis/oit/c111oit.htm

www.upf.edu/iuslabor/022006/Editorial.pdf

www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-68527.html.

www.cariola.cl/opensite_det_20060216113413.asp