

DERECHOS FUNDAMENTALES



DERECHOS FUNDAMENTALES

- Todos aquellos derechos que corresponden universalmente a todos los seres humanos.
- En tanto expectativa (recibir prestaciones) o en tanto no ver afectados los derechos.

DERECHOS FUNDAMENTALES

- Su finalidad es favorecer el desarrollo integral de la persona.
- Rigen en cualquier ambito, por tanto no solo son reclamables al Estado sino también a particulares.

DERECHOS FUNDAMENTALES PROTEGIDOS

- Catalogo de derechos protegidos:
 1. Derecho a la vida
 2. Derecho a la integridad física y psíquica
 3. Respeto y protección a la vida privada (y pública) y a la honra de la persona y su familia.
 4. Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
 5. Libertad de conciencia, manifestación de creencias y ejercicio libre de cultos.

6. Libertad de conciencia, manifestación de creencias y ejercicio libre de cultos.
7. Libertad de emitir opinión y de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
8. Libertad de trabajo, libre elección y proscripción de prohibir alguna clase de trabajo, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o salubridad pública o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo ni la desafiliación para mantenerse en estos

9. Actos que constituyan prácticas desleales en la negociación colectiva

10. Actos contra la libertad sindical, en el sentido que las prácticas antisindicales ahora se rigen por este procedimiento. (restringido)
11. No discriminación laboral
12. Represalias cometidas contra trabajadores en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

RELACIÓN CON EL TRABAJO

- En la relación laboral hay un desnivel de poder entre las partes.
- Ámbito propicio para abusos.
- Por tanto, debe haber una protección no solo a los derechos fundamentales específicos (sindicación, huelga) y no solo a los derechos laborales (remuneraciones, jornada), sino que también a derechos fundamentales generales (intimidad, libertad de expresión, no discriminación): Ciudadanía en la empresa.

CIUDADANÍA EN LA EMPRESA

- Es decir, no solo derechos de orden laboral, sino que derechos inherentes a la condición de ciudadano del trabajador.
- Los Derechos Fundamentales son límites a las potestades que la ley confiere al empleador.

- Art. 5.º 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 limitación cubre toda la relación laboral, e incluso antes, por ej. los procesos de selección de personal.
- Por tanto, limita la potestad de mando del empleador, la potestad disciplinaria y el poder de variación (*ius variandi*).

DERECHOS MAS SENSIBLES A SER LESIONADOS EN LA RELACION LABORAL

- A. El derecho a la dignidad humana.
- Constitución art. 1: Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- El ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular siempre merece respeto.

- El empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador, a tratarlo con respeto.
- Debe asegurar también el respeto por parte de jefes, superiores e incluso compañeros de trabajo.

- Art. 2: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato *compatible con la dignidad de la persona*.
- Art. 154: R. Interno: las medida de control “*sólo 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.*”

- Ord. N° 4.842-300 de 15 de septiembre de 1993 resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión pero es necesario que tales medidas se *integren en sistemas que sean compatibles con el respeto y la honra y dignidad de los trabajadores.*
- En función de este objetivo se “requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados”, y que, por ende, se apliquen mediante "mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

B. Honor y Honra.

- Se ha dictaminado que atenta contra este derecho el uso del “Polígrafo”.
- Igualmente atenta contra este derecho el no contar con servicios higienicos en el trabajo.

C. Respeto y protección a la vida privada.

- “el conjunto de los asuntos, conductas, documentos, comunicaciones, imágenes o recintos que la persona no desea que sean conocidos por terceros sin su consentimiento previo.”

- 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)
- La empresa usuaria “deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.” (artículo 183 Y)

D. Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada

- Los derechos protegidos por esta garantía implican que las comunicaciones privadas no pueden ser observadas, revisados, registrados, visitados, transmitidos, difundidos, ni traspasados, para ningún efecto, sin el consentimiento previo del afectado.

- “de acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores”

E. Derecho a no ser discriminado arbitrariamente.

- Concepto estrechamente vinculado, de igualdad.

- El principio de igualdad tiene un contenido múltiple, al comprender tres aspectos:
 1. La exigencia de igualdad o de igual tratamiento a quienes están en una *misma situación o categoría*;
 2. La *permisión de la desigualdad*, vale decir, de no tratar del mismo modo a quienes se encuentran en situaciones o categorías distintas.
 3. La prohibición de la discriminación, lo que supone la prohibición de tratar distinto o de manera desigual a quienes se encuentran en categorías o situaciones distintas, pero *construidas sobre la base de criterios injustificados de igualdad*.

- Las únicas diferencias de trato basadas en alguna de las motivaciones calificadas como discriminatorias que permite el ordenamiento jurídico concretizadas en la normativa laboral son aquellas expresamente señaladas por la Constitución o la Ley:
 - la nacionalidad chilena
 - límites de edad para determinados casos

- El art. 2 tiene una especie de catálogo de situaciones respecto de las cuales toda diferenciación resulta discriminatoria: raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.
- No es una formulación cerrada. Pueden haber otras desigualdades de trato que no obedezcan necesariamente a la enumeración legal o respecto de las cuales su encuadre en ellas sea dificultoso o dudoso.

- por ejemplo, una discriminación por apariencia física.
- Esto permite encuadrar cierto tipo de conductas de control empresarial de común ocurrencia, tales como los test de drogas o alcohol, como discriminatorias en tanto no se basen estrictamente en dichos elementos -capacidad o idoneidad personal- como condicionantes determinantes, esenciales y directas del control.

- Por ejemplo, la discriminación por razón de sexo: muchas veces en relación a la mujer existen presunciones históricas sobre su presunta debilidad física o especial sensibilidad, con una valoración marginal respecto del trabajo que puede desarrollar fuera del hogar.

- La discriminación laboral por razones de sexo puede ser de dos tipos: abierta o encubierta.
- Abierta: Cuando sea el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador, frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en una situación laboral comparable;
- Encubierta: cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado.

- Normas protectoras de la maternidad
- Es precisamente la maternidad y las circunstancias que de ella derivan (embarazo, lactancia), una justificación para un trato discriminatorio.

- Aplicando el derecho a la no discriminación por razón de sexo, la jurisprudencia administrativa ha dispuesto que si con motivo del estado de embarazo, la trabajadora debió ser cambiada a turnos diurnos por el impedimento de desempeñar turnos nocturnos, el empleador debe mantenerle el pago de un bono nocturno, pues dicho cambio no puede significarle una merma en su remuneración.

- Discriminación indirecta por razón de sexo:

- Se ha constatado que existen normas formalmente neutras que, en los hechos, genera un trato menos favorable para un sexo determinado (generalmente, el sexo femenino).
- Normas y prácticas falsamente protectoras o paternalistas que, favoreciendo exclusivamente a las mujeres, tienden a reforzar su papel tradicional consolidando su situación de subordinación e inferioridad respecto del varón.
- ejemplo: en un contrato colectivo se excluye a los trabajadores a tiempo parcial del pago de gratificación voluntaria, donde en una gran proporción son mujeres quienes trabajen a tiempo parcial.

IV.- COLISIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES(AS) CON EL EJERCICIO DE LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR

- Los derechos fundamentales del trabajador v/s el ejercicio de las potestades que el ordenamiento jurídico le “reconoce” al empleador, los que tienen como su fundamento último: la libertad de empresa y el derecho de propiedad.

- Al empleador le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades que tienen por objeto el logro de su proyecto empresarial, lo que se traduce, entre otras cosas:
 - libertad para contratar y despedir trabajadores
 - libertad para ordenar las prestaciones laborales
 - libertad para “adaptarse” a las necesidades de mercado
 - controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido
 - sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

- En esta colisión, la ley le impone ciertos requisitos al empleador para imponer límites a un derecho fundamental y que se pueden englobar en la aplicación del denominado "principio de proporcionalidad".
- Se debe realizar un *examen de ponderación* de la restricción que se pretende adoptar, basado en la valoración del medio empleado y el fin deseado (ejercicio del propio derecho).

- Sub-principios:
- a) El "principio de la adecuación": El medio empleado debe ser *apto o idóneo* para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto;
- b) El "principio de necesidad": Este exige que la medida limitativa sea la *única capaz de obtener el fin perseguido*, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y,
- c) El "principio de proporcionalidad en sentido estricto": Por éste, se determina si la limitación del derecho fundamental resulta *razonable* en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

- De esta forma, cualquier limitación de los derechos fundamentales del trabajador en virtud del ejercicio de los poderes empresariales, sólo resultará ajustada a derecho si está justificada a través del *juicio de proporcionalidad* y *si no afecta el contenido esencial* del derecho de que se trata, análisis que ha de verificarse *en cada caso en concreto*.

GARANTIA INDEMNIDAD

- Es el derecho de toda persona al ejercicio legítimo de sus derechos.
- Consiste en no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.
- El empleador tendrá que explicar y fundamentar su actuar.

JUICIO DE TUTELA LABORAL

- La acción de tutela protege los derechos fundamentales.
- El trabajador debe dar a conocer al juez, indicios suficientes de la vulneración,
- El empleador, debe entregar la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad y demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios.

- Así, en este procedimiento se consagra la llamada *prueba indiciaria*.
- Si de los antecedentes aportados por la parte denunciante resultan *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*.
- Esto fue establecido por el legislador fundado en el hecho que el trabajador no cuenta con una prueba tan completa que permita eliminar todas las dudas, bastando al tribunal un estándar menor, cual es la sola comprobación de la verosimilitud, vale decir, una prueba mínima de la vulneración de un derecho fundamental, entendiendo por indicio las señales o evidencias que dan cuenta de un hecho oculto.

FIN