

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

J. Cristóbal
Gutiérrez

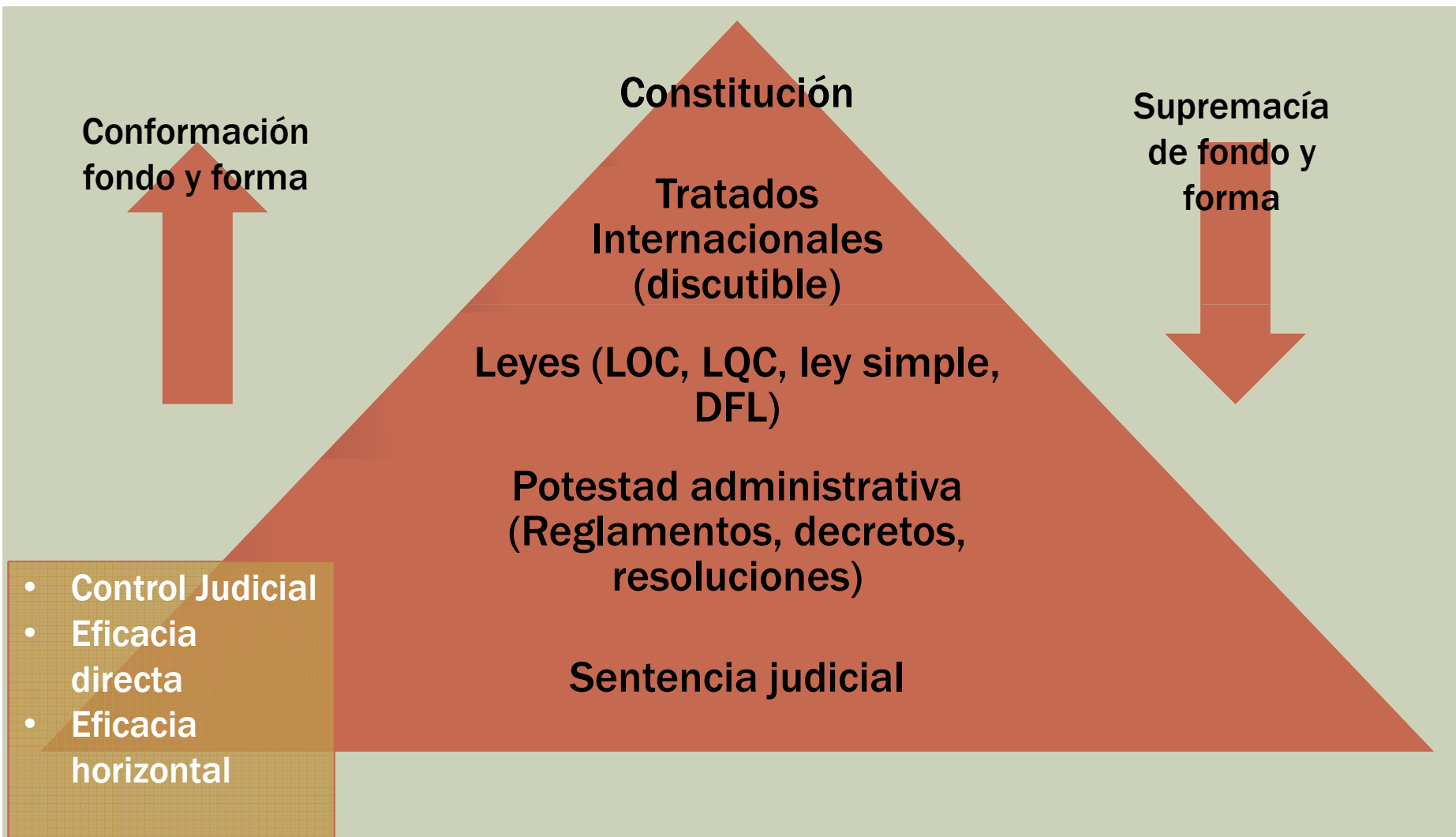
Escuela
Sindical

©

PREGUNTAS QUE RESPONDEREMOS

- ¿Deja el trabajador de ser ciudadano cuando ingresa a la empresa?, ¿cómo queda limitado el poder de mando del empleador?
- ¿En qué consiste el principio de no discriminación? Y, ¿en qué consiste la recepción de dicho principio en las relaciones laborales?

CONSTITUCIONALIDAD DE LAS NORMAS



¿DÓNDE ESTÁN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES?

- En la Constitución.
- En los tratados internacionales de derechos humanos.
 - Recepción en nuestro ordenamiento: artículo 5° de la Constitución *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. 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”*.
 - Ejemplos:
 - Declaración Universal de DDHH (1948)
 - Pacto de derechos civiles y políticos (1966)
 - Pacto de derechos económicos, sociales y culturales (1966)
 - Convención Americana de DDHH (1969)
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)
 - Convención de derechos del niño (1989)
 - Declaración de derechos fundamentales en el trabajo (1998)

¿QUÉ TIPOS DE DERECHOS FUNDAMENTALES EXISTEN?

- Se ha determinado, con un fin meramente pedagógico, diferentes tipos de derechos. Finalmente se han ordenado en cuanto a ideología y aparición histórica.
 - Derechos civiles y políticos
 - Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo:
 - Políticos (sufragio universal, derecho a la asistencia jurídica)
 - Inespecíficos laborales (discriminación, derecho a la honra, a la privacidad).
 - Derechos económicos, sociales y culturales
 - Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo:
 - Propiamente laborales (negociación colectiva, sindicalización, huelga, derecho al y de trabajo).
 - No propiamente laborales (vivienda, servicios básicos).
 - “Tercera generación”
 - Derecho a vivir en un ambiente libre de contaminación.
 - Autonomía de los pueblos.

EFICACIA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA CIUDADANÍA EN LA EMPRESA

- Los derechos fundamentales garantizados por la Constitución resultan aplicables a todas las relaciones de los ciudadanos con el Estado y **entre los ciudadanos**. Razón: protección eficaz de los derechos fundamentales.
- Los derechos fundamentales del ciudadano no se quedan fuera de la empresa cuando el trabajador entra a esta. **El trabajador es ciudadano ante todo**.

RECEPCIÓN EN EL ORDENAMIENTO LABORAL

■ Artículo 5°

- 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

■ Art 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 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, 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.

■ Especialidad de procedimiento de tutela

- Prueba indiciaria. No falla atendiendo a la convicción sino que basta con indicios.
- Juicio de proporcionalidad

INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

- Regla o principio
 - Regla: Binaria. Prohibido/ Permitido. Ámbito de interpretación de la norma más restringido. Basado en “normas”
 - Principio: “derechos” que se pueden ejecutar en la medida que se vean restringidos por otros derechos y esto se realiza “caso a caso”. Basado en “decisión judicial”
- Juicio de ponderación- Argumentos para decidir entre dos principios. Sociabilización de los criterios.
 - Idoneidad: Debe efectivamente satisfacer derechos constitucionalmente protegidos.
 - Necesidad: Indispensable para legítimo, no existiendo una alternativa menos lesiva para ejercer el derecho constitucional del otro.
 - Proporcionalidad: La satisfacción de uno sólo puede hacerse afectando al otro, y cuanto mayor se la defensa de uno debe ser la satisfacción del otro.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

- **Art. 19 n° 2. Principio de igualdad.**
 - Principio de prohibición de la discriminación
 - “tratar de modo igual a los iguales”.
 - “no tratar de modo igual, a los que no lo son”
 - Principio de igualdad
 - “tratar distinto a quienes son distintos”
- **Principio de no discriminación (Art. 1 Convención 111 O.I.T. sobre la discriminación)**
 - 1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

- Artículo 2º CdT- críticas a nuestro sistema
- Requisitos que debe cumplir el criterio diferenciador para que no menoscabe la igualdad
 - Idóneo.
 - Necesario.
 - Proporcional.
- Crítica a este concepto “discriminación indirecta” (feministas).

EXAMEN DE ALGUNAS DISCRIMINACIONES EN MATERIA LABORAL

- **Materia pre- ocupacional**
 - **Materias de investigación psicológica:** los resultados no se entregan al postulante. Sin regulación específica.
 - **Casos regulados en la legislación chilena:**
 - Test embarazo (Art. 195 C.T.)
 - Exámenes en General (D.S. n° 40 de 1968 del Min. del trabajo y Seguridad Social).
 - Test VIH (Ley 19.779)
 - Test de aptitud para trabajar en las industrias o faenas peligrosas.
 - Datos económicos (Ley 19.812)
 - Investigación de preferencias sexuales (Ley 19.628).
 - Test de drogas (existen dictámenes de DT).
 - Investigación genética.
 - Dificultad: es sólo sujeto a multa.

EXAMEN DE ALGUNAS DISCRIMINACIONES EN MATERIA LABORAL

- **Materia ocupacional.**
 - **Trabajadores con dependencia al alcohol y los narcóticos.**
 - **Test de drogas. Requisitos:**
 - Regulado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS).
 - Señalar tipo de examen, límites permitido y sanciones.
 - Dependencia: con licencia médica es una enfermedad.
 - **Tutela de la intimidad informática.**
 - **Correo electrónico.**
 - Regulado en el RIOHS.
 - Sólo correo de la empresa (no personales con servidor en línea).
 - Sólo los enviados (no recibidos).
 - **Historial electrónico.**
 - Regulado en el RIOHS.
 - Sólo servidor de la empresa.
 - Libertad de “bloquear” sitios.
 - Prohibición de analizar el historial.
 - **Certificados de antecedentes, en la medida que se justifique.**

EXAMEN DE ALGUNAS DISCRIMINACIONES EN MATERIA LABORAL

- **Materia ocupacional.**
 - Acoso sexual (Ley 20.005).
 - Regulado en el RIOHS.
 - Con conocimiento de la Inspección del Trabajo.
 - Escuchando a ambas partes.
 - Sanciones: separación de ambientes a causal de despido.
 - Control del empresario (relación artículo 5 inciso 1° del Código del Trabajo)
 - A través de mecanismos de vigilancia (cámaras- polígrafos).
 - No mecanismos policíacos, p.e. polígrafo.
 - Indicarse en el RIOHS.
 - Tener un fin lícito (no vigilar al trabajador).
 - No vejatorio (baño).
 - Encontrarse mirando un punto distinto del trabajador.
 - Derecho a la imagen. Sin regular.
 - Se podría plantear caso de imagen privada y uniforme corporativo.
 - Secreto en las comunicaciones. Llamadas de teléfono.
 - Discriminación en materia remuneracional. Igualdad salarial.
- **Materia postocupacional**
 - Vulneración de derechos fundamentales en el despido