

# LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES EN CHILE

## THE CONSTITUTIONALIZATION OF FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS IN CHILE

ANDRÉS FRANCHI MUÑOZ \*

ABOGADO

CHILE

**RESUMEN:** En la actualidad se concibe a los trabajadores como titulares de derechos fundamentales inespecíficos, oponibles a su empleador al interior de la relación de trabajo, pasando en definitiva a constituir un límite a los poderes del empleador, dejando de tener una concepción meramente vertical frente al Estado. Ello obedece a un proceso de relectura de la Constitución 1980, lo que unido al trabajo doctrinal y jurisprudencial en la materia ha permitido estar en frente de lo que hemos denominado “*La Constitucionalización de los derechos fundamentales laborales*” en nuestro país. Este reconocimiento resulta insuficiente, sino se le otorgaban a dichos derechos mecanismos de tutela judicial efectiva, lo que se hizo mediante la creación y la incorporación del Procedimiento de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales.

**PALABRAS CLAVE:** Constitución de 1980. Derechos fundamentales inespecíficos - Relectura - Eficacia horizontal - Tutela judicial efectiva.

**ABSTRACT:** *Is currently conceived workers as holders of non-specific, enforceable rights your employer to the employment relationship inside, passing ultimately to constitute a limit on the powers of the employer, leaving a purely vertical conception to the State. This is due to a process of reinterpretation of the 1980 Constitution, together with doctrinal and jurisprudential work in this field has allowed to be in front of what we have called “The constitutionalization of labour rights” in our country. This recognition is insufficient, but they were granted him such rights mechanisms of effective judicial protection, has been done by creating and incorporacion procedure of labour protection for violation of fundamental rights.*

**KEY WORDS:** *Constitution of 1980. Rights fundamental nonspecific - proofreading - efficiency horizontal - Tutela judicial effective.*

---

\*Abogado, Universidad Católica de la Santísima Concepción. Magíster Derecho de la Empresa Universidad del Desarrollo Concepción. Miembro de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y seguridad Social.

## 1. INTRODUCCIÓN

El concebir a los derechos fundamentales laborales, tanto específicos como inespecíficos, dotados de eficacia horizontal, entendiéndose por ello, que éstos son oponibles *erga homines*, no solamente al Estado y sus órganos, sino que a cualquier particular y dentro del marco de las más variadas relaciones contractuales y jurídicas, es un proceso que en Chile tomó varios años en consolidarse, proceso consolidativo al cual podemos denominar “*Constitucionalización de los derechos fundamentales laborales*”.

En efecto, y según tendremos ocasión de desarrollar a lo largo de estas páginas, la Constitución Política de 1980 desde sus orígenes contenía normas que, por un parte reconocían un catálogo más o menos extenso derechos fundamentales<sup>1</sup>, dentro de ellos los laborales, y por otra, contenía preceptos que le conferían a dichos derechos eficacia horizontal y vinculación directa tanto frente tanto al aparato estatal como frente a privados<sup>2</sup>, sin embargo, dichas disposiciones constitucionales permanecieron casi dos décadas estáticas, salvo honradas excepciones, en el sentido que no se les confirió dicho carácter a través de los procesos hermenéuticos respectivos, los interpretes no arribaron –al menos explícitamente– a la conclusión de que los derechos fundamentales estaban dotados de eficacia horizontal, quizás porque primaba la concepción de que ellos eran derechos subjetivos públicos cuya finalidad era constituir un límite al poder estatal, se buscaba en definitiva la protección del ciudadano frente al poder estatal, se les concebía como un técnica jurídica de protección del ciudadano frente al Estado.

Es hacia mediados de las décadas de los noventa, por una labor impulsada por un grupo de académicos de Derecho del Trabajo y por el surgimiento de Dictámenes de la Dirección del Trabajo, que se realizó un cambio de giró en materia, y en base a los mismos preceptos constitucionales existentes en la Carta Magna de 1980, es que se empezó a plantearse que los derechos fundamentales laborales tenían eficacia horizontal, debiendo tener vigencia y aplicación directa tanto dentro de la fábrica como fuera de ella.

En consecuencia, las normas constitucionales que habían permanecido estáticas pasaron a tomar vida, y eficacia práctica, y jurídica.

Esta relectura de las normas constitucionales, pasó posteriormente a tener consagración positiva mediante la dictación de leyes que modificaron el Código del Trabajo, y que mediante la incorporación de normas nuevas se reconoció ahora con rango legal la eficacia horizontal de los derechos fundamentales a la interior de la relación de trabajo<sup>3</sup>.

Sin embargo, aún el círculo no estaba cerrado.

En efecto, habíamos arribado a tierra fértil, en el sentido de reconocer eficacia horizontal y vigencia inmediata y directa de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral, pero frente a la vulneración o conculcación de ellos por parte del empleador, el ordenamiento jurídico laboral carecía de una herramienta propia para su amparo y resguardo eficaz, siendo los procedimientos ordinarios existentes a la fecha insuficientes para satisfacer dichas finalidades, por lo que el desafío era ahora enfrentar la forma de resguardar adecuadamente los derechos fundamentales laborales, tanto específicos como inespecíficos dentro del ámbito de la relación laboral de manera oportuna, efectiva y en que su tutela fuese definitivamente efectiva.

En aras de esta específica finalidad es que surge el procedimiento de tutela laboral por

<sup>1</sup> Ver artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile de 1980 en sus diversos numerales.

<sup>2</sup> Ver artículos 5, 6, y 7 de la Constitución Política de la República de Chile de 1980.

<sup>3</sup> Ver artículos 2, 5 y del Código del Trabajo.

vulneración de derechos fundamentales laborales, lo que le permite en la actualidad al trabajador que ve vulnerado, conculcado, o comprometido algunos de sus derechos humanos por acciones u omisiones del empleador, recurrir al juez del trabajo respectivo, en un proceso que es relativamente expedito, para que éste en definitiva adopte las providencias que estime pertinentes del caso para el cese de los actos lesivos, y en definitiva el restablecimiento del imperio del derecho.

## 2. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1980

Con la entrada en vigencia de la Constitución Política de la República de Chile 1980 el constituyente estableció un catálogo de derechos fundamentales en el artículo 19°, que consta de veintiséis numerales, cada uno dedicado a una determinada garantía constitucional, sus variantes y derivaciones<sup>4</sup>, como igualmente establece mecanismos de tutela de los mismos, en los artículos 20 y 21, que contemplan el recurso de protección y la acción de amparo, respectivamente.

Los preceptos constitucionales precedentemente citados constituyen el Capítulo III de dicha carta magna, afirmándose que: *“es la sección más importante dentro de la parte dogmática de la Constitución, pues constituye la esencia del constitucionalismo; doctrina jurídica, política y social que propugna los derechos del hombre y el respeto a la persona humana”*<sup>5</sup>.

Siguiendo los pasos del Constitucionalismo Social, que vienen desde la Carta Mexicana de Querétaro de 1917 y la Constitución del Weimar de 1921, se incorporaron diversos derechos laborales y de seguridad social dentro de los derechos fundamentales reconocidos por la nueva constitución.

En relación a este proceso, don Mario Pasco Cosmopolis nos señala acertadamente que: *“La Constitucionalización de los derechos laborales, que es hoy natural y obligada en todas las Cartas a partir del famoso artículo 123° de la Constitución Mexicana adoptada en Querétaro en 1917, no solo les da realce y prestigio, sino que tiene por objeto “protegerlos contra cualquier política del legislador ordinario” puesto que la norma constitucional, al ser de rango supremo, deviene invulnerable e intangible, y al mismo tiempo condicionante de la legislación derivada”*<sup>6</sup>.

A fin de dar el debido resguardo a los derechos fundamentales consagrados el constituyente instaura la acción de protección constitucional, mediante la cual las Cortes de Apelaciones respectivas podría conocer de los recursos de protección que se le planteasen cuando algunos de los derechos fundamentales tutelados a través de dicha acción constitucional fuesen objeto de actos u omisiones arbitrarias e ilegales, ya por parte del Estado o de particulares, que implicasen una conculcación, privación o amenaza de ellos o de algunos de sus atributos.

<sup>4</sup> Artículo 19 N° 1 Derecho a la vida y respecto y protección de la integridad física y psíquica; Artículo 19 N° 2 La igualdad ante la ley y prohibición de discriminaciones arbitrarias; Artículo 19 N° 3 Igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos; Artículo 19 N° 4 El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; Artículo 19 N° 5 Derecho a la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación; Artículo 19 N° 6 La libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todo los cultos; Artículo 19 N° 7 El derecho a la libertad personal y a la seguridad individual; Artículo 19 N° 8 Derecho a vivir en medio ambiente libre contaminación; Artículo 19 N° 9 Protección de la salud; Artículo 19 N° 10 Derecho a la educación; Artículo 19 N° 11 Libertad de enseñanza; Artículo 19 N° 12 La Libertad de opinión y de información; Artículo 19 N° 14 Derecho de petición; Artículo 19 N° 15 Derecho de asociación; Artículo 19 N° 16 La libertad de trabajo y su protección; Artículo 19 N° 17 Derecho de libre acceso a los cargos públicos; Artículo 19 N° 18 Derecho a la seguridad social; Artículo 19 N° 19 Derecho a sindicalización; Artículo 19 N° 20 Derecho a la igual repartición de tributos y demás cargas públicas; Artículo 19 N° 21 El derecho a desarrollar cualquier actividad económica; Artículo 19 N° 22 El derecho a no discriminación arbitraria en materia económica; Artículo 19 N° 23 La libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes; Artículo 19 N° 24 El derecho de propiedad; Artículo 19 N° 25 Derecho de autor ;y Artículo 19 N° 26 La garantías de las garantías.

<sup>5</sup> VIVANCO MARTINE, ANGELA, *Curso de Derecho Constitucional. Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980*. Ediciones Universidad Católica de Chile. Primera Edición. Santiago. Año 2004. Tomo II. Pág. 235.

<sup>6</sup> *“Evolución y tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales en América Latina”*, en Revista de Derecho del Trabajo Número 3 (extraordinaria) 2007. El Derecho del Trabajo en los albores del siglo XXI. Memorias y comunicaciones del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo” Isla Margarita – Venezuela. Abril-Mayo de 2007. Fundación Universitas. Pág. 66.

Sin embargo, no todos los derechos quedaron amparados por el recurso de protección, varios de ellos fueron excluidos de su manto de resguardo, entre ellos los derechos laborales y de seguridad social, por lo que se comprenderá, que la concepción de ello como derechos fundamentales se veía abiertamente menguada, pasando a ser derechos “*de segunda clase*”.

Por último, es necesario recordar que el catálogo de derechos fundamentales contemplados en la Constitución de 1980 debe verse necesariamente complementado por aquellos que figuraban en los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por Chile, lo cuales –por expresa mandato del actual artículo 5° de la Carta Fundamental– constituyen un límite a la soberanía del Estado, formando ambos en definitiva lo que se conoce en lo que se refiere a derechos humanos como “*el bloque de constitucionalidad*”.

### 3. LA RELECTURA. EFICACIA HORIZONTAL

Como hemos venido anticipando en las líneas precedentes, en los últimos años se ha producido en Chile un proceso que se ha denominado “*Constitucionalización del Derecho del Trabajo*”, que ha implicado que se ha desarrollado un proceso investigación y estudio de naturaleza interdisciplinaria entre el derechos constitucional, el derecho laboral y el derecho internacional, labor que se ha llevado adelante principalmente en lo que se refiere a los derechos fundamentales denominados inespecíficos, y a la vigencia de éstos al interior de la relación de trabajo, pasando en definitiva éstos a constituirse en un límite a las potestades de mando, disciplinarias, y direccionales del empleador, propias del carácter asimétrico dentro del cual se desarrolla la relación laboral y, en definitiva, el contrato de trabajo. Se ha denominado también a este fenómeno como: “*un proceso de reconstrucción teórico-jurídico del contrato de trabajo*”<sup>7</sup>.

Durante mucho tiempo el derecho laboral fue mirado, analizado y estudiado como una rama más del derecho privado. La relación laboral y el contrato de trabajo eran visualizados como un vínculo entre privados, en que se fundada la potestad de mando, disciplinaria y direccional del empleador en la autonomía de la voluntad y que, en definitiva, era el dependiente quien consentía en ello, en el marco de una concepción netamente liberal, sin embargo, con el tránsito hacia una visión del Estado más social, se empezó a comprender que siendo la relación laboral asimétrica, en que el empleador se posiciona sobre el trabajador dada las potestades que a éste le asisten sobre la persona del trabajador y sus derechos, el Estado debe necesariamente tener un intervención más intensa en la relación del trabajo, dictando en consecuencia, normas protectoras de los derechos de esta parte más débil. La Constitución Mexicana de 1917 y La Carta de Wiemar de 1919 son los primeros textos que consagran garantías propiamente laborales, marcando un hito en esta materia, según anticipamos párrafos atrás.

Sin embargo, el paso antes mencionado resultaba aún de suyo insuficiente y limitado.

En efecto, los resguardos, tutelas, y normas proteccionistas adoptadas por el ordenamiento jurídico nacional amparaban derechos de naturaleza eminentemente laboral, y que eran protectoras de derechos que le asistían al trabajador en su calidad, como la justa retribución, el derecho a negociar colectivamente, etc, pero no se concebía al trabajador como titular derechos fundamentales de una naturaleza distinta a la antes mencionada, existiendo una disociación que estaba marcada por el haz derechos que a una persona le asistían en calidad de tal, como titular derechos subjetivos públicos, y los que le asistían como trabajador, no generándose una comunicabilidad entre ambas calidades, sin que existiese una razón legítima para justificar dicha disociación ni práctica ni dogmática.

<sup>7</sup> MELIS VALENCIA, CRISTIAN, *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*. Editorial Legal Publishing Abelado Perrot. Santiago. Año 2009. Pág. 2.

Los derechos fundamentales fueron siempre concebidos como un límite al poder del Estado para el recaudo de aquellos derechos subjetivos de los ciudadanos que no podían ser avasallados por el ente estatal, sin embargo, éstos empezaron a conceptualizarse no solo como un límite al poder estatal sino que también pasaba a constituir una limitante a nivel horizontal, esto es, en relaciones privadas habidas entre particulares, entre ellas el contrato de trabajo.

Es el constitucionalismo alemán quien elaboró la doctrina *Drittwirkung der Grundrechte* (efecto frente a terceros de los derechos fundamentales) y cuyo autor es Hans Carl Nipperdey, quien dicta el 18 de enero de 1958 la sentencia conocida como *Lüth- Urteil*, reconociendo la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y su origen obedece a: “*el creciente surgimiento y desarrollo de los centros de poder privado y tránsito del Estado libera de Derecho al Estado Social de Derecho, todo ello teniendo como marco : la teoría de los valores*”<sup>8</sup>.

Resulta indudable, que una sociedad cada vez más globalizada, los centros de poder privado, como son por ejemplo las empresas multinacionales, van adquiriendo cada vez un poder mayor que sobrepasa en muchos casos las fronteras territoriales de los estados en que tienen asentada su presencia material, desplegando en definitiva su actividad en diversos países del orbe, y es tal su magnitud y el tamaño del negocios y el desarrollo de las actividades económicas que emprenden, que los derechos fundamentales de los trabajadores que prestan servicios personales remunerados bajo subordinación y dependencia, pueden ser fácilmente afectados, y en consecuencia, se concibe como límite a los centros de poder privados a los derechos fundamentales de los dependientes<sup>9</sup>, ya que en estas relaciones laborales, que son siempre asimétricas, la autonomía de la voluntad no pasa de ser en la actualidad un mero dogma, quedando el trabajador altamente expuesto a sufrir vulneraciones en el ejercicio de sus derechos fundamentales al interior de la empresa.

Para hacer frente a dicha realidad nefasta, se empezó a concebir al trabajador como titular de una serie de derechos que escapaban del campo propiamente laboral, derechos que no eran propios del Derecho del Trabajo, porque no regulan o garantizan derechos de esta naturaleza, sino que eran de un contenido distinto, pero que eran del tal trascendencia o preponderancia que era indudable que debían tener aplicación dentro del marco de la relación laboral, aunque no fueran derechos propiamente laborales, y que éstos debían tener una aplicación inmediata o directa al interior de la relación de trabajo, aunque dicha eficacia no se encontrase expresamente regulada ni la legislación laboral ni los textos de los contratos de trabajo, derechos los cuales, sin embargo, deben ser respetados por el empleador, a pesar de lo expresado, hablándose de “*ciudadanía en la empresa*”.

A estos derechos que no eran propiamente laborales se les denomina “*derechos laborales inespecíficos*” en contraposición al término obviamente de “*derechos laborales específicos*”<sup>10</sup>, que son en definitiva aquellos que tienen un contenido propiamente laboral o hacen referencia a derechos laborales puros, como son por ejemplo el derecho a una justa remuneración, el derecho a negociar colectivamente, el derecho a huelga, etc., que tienen en la Constitución Política de 1980 una regulación propia y específica<sup>11</sup>.

En otras palabras, derechos laborales inespecíficos: “*son aquellos derechos respecto de los cuales el trabajador es titular no en cuanto trabajador –como son los típicamente laborales– sino en cuanto ciudadano: se trata pues, de derechos de consagración constitucional que no son estrictamente laborales y que pueden ser ejercidos fuera del ámbito de la empresa, pero también*

<sup>8</sup> MELIS VALENCIA, CRISTIAN, Ob. Cit., Pág. 12.

<sup>9</sup> Ver MELIS VALENCIA, CRISTIAN Ob. Cit. Pág. 14 y sgts.

<sup>10</sup> Ver en este sentido GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, “*Los derechos del trabajador en la Constitución Chilena*”, en *Derechos Fundamentales Homenaje al Profesor Patricio Novoa Monreal*, Anuario del Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3/2004, Santiago, pág. 33 y sgts.

<sup>11</sup> Ver artículos 19 N° 16 y N°19 de la Constitución Política de la República de Chile de 1980.

*dentro de ésta, éste es el punto*<sup>12</sup>.

Pues bien, los derechos laborales inespecíficos son aquellos derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República de Chile de 1980 y en los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por Chile cuyo contenido no es el derecho de naturaleza laboral, como por ejemplo el derecho al respecto y protección de la vida e integridad física psíquica, el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de los cultos y la libertad de emitir opinión e informar sin censura previa, sin embargo, por el principio de la legalidad, dado por el carácter de norma fundamental de la Carta Magna, en virtud del cual todo el ordenamiento jurídico debe interpretarse conforme y según la Constitución y de aplicación obligatoria, reciben aplicación inmediata o directa dentro del ámbito de la relación laboral, debiendo ellos ser respetados imperativamente por parte del empleador, lo que se denomina “*eficacia horizontal*” de los derechos fundamentales.

Esta eficacia inmediata quiere significar que se considera a los derechos fundamentales: “*como derechos subjetivos públicos reforzados por la garantía constitucional, oponibles erga homines sin necesidad de mediación*”<sup>13</sup>, siendo en definitiva su oponibilidad al empleador su efecto primordial, quien además deberá respetarlo debidamente, siendo exigibles al empleador por parte del trabajador, dentro del marco de la relación de trabajo, aun cuando el contrato de trabajo o la legislación particular en la materia no diga nada al respecto.

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral tiene en Chile consagración expresa a nivel constitucional, ya que es la Constitución Política de la República de Chile de 1980 en sus artículos 6° y 7° quien consagra lo que se ha denominado en doctrina constitucional “*el principio de la vinculación directa*” en virtud del cual las normas consagradas en la Carta Fundamental obligaban dentro del territorio patrio a toda persona, institución, o grupo de personas, siendo lo particular y trascendente del precepto que consagra no solo una eficacia vertical – ciudadano versus Estado- de las normas fundamentales, sino que establece y consagra una aplicabilidad y obligatoriedad de las normas constitucionales *erga homines* que receptiona la eficacia horizontal e inmediata de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral.

Sergio Gamonal Contreras prefiere hablar de “*eficacia diagonal*” en vez de utilizar la denominación de eficacia horizontal de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral, fundándose para la adopción de esta terminología en la asimetría que se presenta en el contrato de trabajo dada poder de mando, disciplinario, y correccional que tiene el empleador sobre el trabajador, que hace que la relación laboral no se desarrolle ni desenvuelva en un plano de igualdad, sino que se materialice en forma diagonal y, en consecuencia: “*este contenido tan intenso desequilibra la relación empleador/trabajador, sustrayéndola de una eficacia horizontal y colocándola más bien en el horizonte de una eficacia diagonal de los derechos fundamentales entre particulares*”<sup>14</sup>.

Si bien, los artículos 6° y 7° de la Carta Magna no tienen una referencia expresa a los derechos laborales inespecíficos, sin duda que los comprende, y es por ello que algunos autores hablan de una “*recepción innominada*”<sup>15</sup> de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales al interior de la fábrica.

Como complemento de las citadas normas constitucionales que consagran la eficacia horizontal inmediata de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral debe considerarse

<sup>12</sup> MELIS VALENCIA, CRISTIAN, Ob. Cit. Pág. 31.

<sup>13</sup> MELIS VALENCIA, CRISTIAN, Ob. Cit. Pág. 24.

<sup>14</sup> Trabajo y Derecho, Abelado Perrot Legal Publishing, Santiago, año 2010, pág. 63.

<sup>15</sup> LIZAMA PORTAL, LUIS y UGARTE CATALDO, JOSE LUIS, *Interpretación de los derechos fundamentales y la seguridad jurídica. Una mirada a la práctica constitucional chilena*. Editorial Conosur. Santiago, Año 1998, Pág. 157.

también el artículo 20 de la Constitución Política de 1980 que consagra la acción de protección la cual puede entablarse en contra de particulares o en contra de órganos estatales., que realicen una acción o incurran en una omisión que impliquen la perturbación, privación, o amenaza respecto de algunos de las garantías constitucionales objeto de tutela por el referido medio jurisdiccional.

Las normas constitucionales a la cuales hemos hecho referencia precedentemente, y que hacen aplicable la eficacia horizontal de los derechos fundamentales dentro de la relación de trabajo, existen en nuestro ordenamiento patrio desde la dictación y promulgación original de la Constitución Política de la República de Chile de 1980, sin embargo, hasta el inicio de la década de los años noventa esta interpretación no se había llevado adelante en la forma antes mencionada, no relacionándose las normas constitucionales con las normas del derecho del trabajo en el aspecto que hemos venido reseñando.

En consecuencia, es a raíz de una relectura de la Carta Fundamental que se realiza teniendo en cuenta que el trabajador amén de ser dependiente es además persona tanto fuera como dentro de la fábrica, y como tal es titular de un haz de derechos fundamentales que son exigibles, tanto mientras preste sus servicios personales remunerados bajo subordinación y dependencia o mientras no los esté prestando, lo que implica una visión más humanista, en que se pone de relieve y como principal objeto de protección a la persona humana, y que esta concepción no está en ningún caso separada o disociada de la calidad jurídica de trabajador que una persona pueda tener en un momento determinado, y que el haz derechos fundamentales inespecíficos que le asisten y merecen la adecuada tutela del ordenamiento jurídico, sea que éstos sean ejercidos dentro o fuera de la empresa, no existiendo ninguna razón jurídica válida para negar su aplicación cuando se está inmerso dentro del marco de una relación de trabajo, siendo ésta en definitiva un exégesis errónea que no guarda la armonía con las normas contenidas en la Carta Fundamental y que permiten sobradamente sostener la plena vigencia en Chile de la teoría de eficacia horizontal e inmediata de los derechos laborales inespecíficos al interior de la relación de trabajo. Concordamos, cuando se afirma que: *“el tema de los derechos fundamentales en la relación laboral ha llegado a Chile para quedarse”*<sup>16</sup>.

#### 4. CONSAGRACIÓN POSITIVA

La eficacia horizontal de los derechos laborales inespecíficos que, según se ha reseñado precedentemente, se obtenía por medio de la hermenéutica constitucional, vino a tener a partir del año 2001 consagración legislativa expresa, dictándose al efecto una serie de normas que le daban aplicabilidad para ciertas materias, como eran la no discriminación o los límites del poder correctivo del empleador.

Así, la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial el 5 de octubre de 2001 modificó el artículo 5° del Código del Trabajo que en la actualidad señala que:

*“El ejercicio de las facultades que la ley 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”.*

El mismo texto legal introdujo un inciso final al 154 del Código, precepto legal que se refiere al contenido del Reglamento Interno, que señala:

*“en general, toda medida control, sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concor-*

<sup>16</sup> UGARTE CATALDO, JOSE LUIS, *“Los derechos fundamentales y las relaciones laborales: en el mundo de las palabras”*, Derechos Fundamentales Homenaje al Profesor Patricio Novoa Monreal, Anuario del Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3/2004, Santiago, pág. 33 y sgts.

*dantes 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”.*

Por último, la Ley N° 20.607, publicada en el Diario Oficial el 8 de agosto de 2012, agrego el siguiente inciso 2° al artículo 2 del Código del Trabajo, a saber:

*“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

Podrá apreciarse, como una primera observación, que la incorporación en el Código del Trabajo de normas que reconocen y garantizan los derechos laborales inespecíficos eran innecesarias, ya que éstas podrían perfectamente haberse omitido y no promulgarse los referidos cuerpos legales, ya que a las soluciones y postulados que consagraban o plasmaban las referidas reformas se podía llegar mediante la simple hermenéutica constitucional y la aplicación del principio de la vinculación directa de las normas constitucionales consagrados en los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, a las cuales ya nos hemos referido.

Una segunda consideración a tener presente, es que como podrá apreciarse este reconocimiento de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral ha sido realizado por la legislatura ordinaria reformando al efecto el Código del Trabajo, siendo esperable y dogmáticamente correcto que ello hubiese emanado de una decisión del Tribunal Constitucional.

Sobre el tema en cuestión José Luis Ugarte Cataldo ha expresado que: *“curioso, en todo caso, el camino emprendido por el Derecho Laboral Chileno: en vez de esperar una decisión a nivel constitucional, que al modo europeo, incorpore la idea de la horizontalidad de los derechos fundamentales en relación laboral, ha decidido ni corto ni perezoso, incorporarlo a la legislación ordinaria. Difícil de explicar teóricamente hablando, ya que el efecto horizontal deriva de las propias normas, y de su carácter supremo en el orden normativo, y no de una declaración de la ley ordinaria”*<sup>17</sup>.

No obstante, los alcances formulados precedentemente, el reconocimiento de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral mediante su consagración formal en normas del Código del Trabajo busca lograr un efecto que desde nuestro punto de vista podríamos calificar de *sociológico*, cual es recalcar y poner como objeto principal de preocupación del empleador a la persona del trabajador y sus derechos fundamentales, de ahí su consagración de forma expresa en el cuerpo legal del ramo mediante las normas que hemos referido, y que en definitiva no es otra cosa que el reconocimiento del respeto y protección de la persona humana como valor fundamental del ordenamiento jurídico chileno y que, en último término, tiene su fundamento en el artículo 1 de la Constitución Política de 1980, en cuanto a que el Estado debe estar al servicio de la persona humana, lo cual debe estar presente en la regulación de la relación laboral.

En consecuencia, el gran mérito de reformas legislativas en materia de reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral radica en considerar al trabajador como persona, y ello ahora, no como una mera declaración romántica, sin contenido, sino que ahora este

<sup>17</sup> *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Lexis Nexis, Santiago, Año 2007, Pág. 123.

rasgo elemental se posiciona como una limitación a los poderes del empresario y se transforma además en protección inmediata de los derechos laborales inespecíficos, los derechos fundamentales, tanto específicos como inespecíficos, se erigen como una muralla insoslayable en resguardo del trabajador tanto frente al empleador como a la autoridad, los cual en ningún caso pueden vulnerados o conculcados, o sufrir menoscabo en su contenido esencial.

La consagración positiva de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales inespecíficos al interior de la relación laboral va de la mano con su consagración y reconocimiento a nivel administrativo a través de la labor que a llevado adelante la Dirección del Trabajo mediante la dictación de variados dictámenes en que efectúan un reconocimiento a dicha eficacia.

Esta labor implicó que: “*más que tratarse de la elaboración de una verdadera doctrina sobre la materia la labor jurisprudencial se orientó a la conformación de ciertos criterios interpretativos, construidos sobre una base fundamentalmente casuística*”<sup>18</sup>, y que en definitiva su pretensión no estaba constituida por la labor de establecer el límite y contenido de los derechos fundamentales sino que en definitiva buscaba determinar el alcance del poder del empleador en relación a ellos, hasta donde le es legítimo llegar en determinadas situaciones fácticas.

Solo a modo de ejemplo, pues referirse al grueso de los dictámenes administrativos escapa a los fines de este trabajo,<sup>19</sup> y en lo que se refiere al derecho a la intimidad al interior de la relación laboral se dictó el Ordinario número 3441/2008, de fecha 20 de agosto de 2008, y que un pasaje nos manifiesta que:

*“Que dentro del recinto laboral, constituido por el ámbito de actividad propio de los empleados, los trabajadores tienen derecho a la privacidad o intimidad, manifestándose ello en el deseo de, como en caso de autos, se mantenga en la esfera laboral y sindical las actividades realizadas por ellos, sin que en el se permita la intromisión de terceros. Lo anterior puede ser compatibilizado con la existencia de un sistema de vigilancia y protección en el recinto laboral, pero éste no debe ser desviado de los fines que justificaron su instalación”.*

## 5. LA TUTELA EFECTIVA

Con la promulgación de la Ley N° 20.087, el 3 de enero del año 2006, entró regir en el ordenamiento jurídico nacional “*El Procedimiento de Tutela Laboral*”<sup>20</sup>, el cual pasó a incorporarse al párrafo 6°, Capítulo II, Título I, Libro V, del Código del Trabajo.

La finalidad de éste es dar una protección eficaz, inmediata, y directa a los derechos laborales fundamentales que específicamente se comprenden en las normas que lo regulan y que puedan verse vulnerados o conculcados durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión de su término, cuando se ésta en presencia de un despido que puede afectarlos en su contenido esencial.

En la praxis, la acción de tutela pasó a ser la herramienta jurisdiccional efectiva a través de la cual los trabajadores pueden resguardar en forma real y efectiva sus derechos fundamentales cuando éstos sean conculcados por el empleador, la cual no se encontraba presente en nuestro ordenamiento laboral con anterioridad, llegando a afirmarse que: “*este procedimiento de tutela viene a*

<sup>18</sup> MELIS VALENCIA, CRISTIAN y SAEZ CARLIER, FELIPE, *El contrato individual de trabajo en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo*. Editorial Legal Publishing. Primera Edición. Santiago. Junio de 2009. Pág. 216.

<sup>19</sup> Para ver los diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo de Chile en esta materia puede consultarse la página web [www.dtgo.cl](http://www.dtgo.cl)

<sup>20</sup> El cual posteriormente ha sufrido modificaciones introducidas por la Ley N° 20.052, publicada en Diario Oficial con fecha 15 de febrero del año 2008; por la Ley N°20.260, publicada en el Diario Oficial 29 de marzo del año 2008; y por la Ley N° 20.587, publicada en el Diario Oficial el 17 de septiembre del año 2008.

*ser la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en la relaciones jurídicas entre privados y en este particular caso al interior del contrato de trabajo*<sup>21,22</sup>, ya que acertadamente se ha expresado que: “*el problema de fondo relativo a los derechos fundamentales no es tanto el de justificarlos como el de protegerlos*”<sup>23</sup>.

Los derechos en especial tutelados son el derecho a la vida e integridad física y psíquica; el respeto y protección al vida priva y a la honra de la persona y su familia; la inviolabilidad de todo forma de comunicación privada; la libertad de culto; la libertad de emitir opinión e informar; y la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección del trabajo, todos los cuales son garantías constitucionales consagradas respectivamente en el artículo 19 N° 1 inciso 1°, N°4, N°5, N° 6 inciso 1°, 12° inciso 1° y 16° inciso 1°, 2° y 4°, de la Constitución Política de la República de Chile de 1980, que hoy reciben aplicación directa en la relación laboral a través de acción de tutela, según preceptúa el artículo 485 del Código del Trabajo.

Igualmente, y en este aspecto es quizás los más destacable en lo que a la garantía constitucional de igualdad ante la ley se refiere ya en su manifestación genérica ya en su manifestación específica, cobra aplicación el procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales cuando se trató de conocer actos discriminatorios ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, o a su término, conforme dispone el artículo 485 inciso 2° del Código del Trabajo, por lo que el trabajador queda expresamente amparado frente a los actos discriminatorios acaecidos durante la vigencia de la relación laboral como frente al despido discriminatorio, y cuyo concepto lo proporcióna en términos genéricos el artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo.

Por último, es objeto de resguardo lo que se ha denominado “*la garantía de la indemnidad*”, que se ha entendido como aquel derecho que le asiste al trabajador de no ser objeto de represalias por parte de su empleador como consecuencia de haber éste ejercido reclamaciones ante la Inspección del Trabajo, o acciones judiciales.

Se podrá apreciar, que se resguardan solamente aquellos derechos taxativamente que el legislador contempló en la norma, no pudiendo extenderse su ámbito de aplicación a otros derechos dado lo excepcional del procedimiento en cuestión.

Los derechos fundamentales protegidos a través del procedimiento de tutela se entiende vulnerados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de ellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, según preceptúa el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo.

Aquel trabajador que considere que se ha vulnerado o conculcado alguno de los derechos fundamentales inespecíficos que se encuentran resguardados por el procedimiento de tutela laboral puede acudir al Juzgado del Trabajo que sea competente para solicitar que se ponga pronto remedio a la afectación del derecho, adoptando con ocasión de la dictación de la sentencia definitiva del caso las medidas que estime idóneas al efecto, teniendo el sentenciador amplias facultades al efecto, debiendo en especial declarar la existencia o no de la lesión de uno o más derechos fundamentales denunciados; en caso afirmativo, y de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación de la sentencia, su inmediato cese bajo apercibimiento de multa, y la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las con-

<sup>21</sup> UGARTE CATALDO, JOSE LUIS, *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*: Editorial Legal Publishing. Segunda Edición. Santiago. Año 2009. Pág. 23.

<sup>22</sup> Sobre este punto también se ha señalado que: “La plena vigencia de los derechos de ciudadanía al interior de la empresa requiere como condicio sine quanon, de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos. En la práctica, los derechos fundamentales no pasan de ser meras entelequias en tanto los mecanismos de tutela de los mismos sean insuficientes o no funcionen adecuadamente o en la dirección correcta”, MELIS VALENCIA, CRISTIAN, Ob. Cit. Pág. 71.

<sup>23</sup> Mensaje Presidencial N° 43.580.

secuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo apercibimiento de multa, incluidas las indemnizaciones que procedan, dentro de las cuales entendemos comprendida las por daño moral<sup>24</sup>.

Ahora, el orden probatorio el legislador estableció un estándar de prueba más bajo para al trabajador provocándose una inversión en el *onus probandi*, lo que se ha denominada “*prueba indiciaria*”, contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo, y que se hace consistir que cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al empleador explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y la proporcionalidad de las medidas.

## 6. CONCLUSIONES

La Constitucionalización de los derechos fundamentales laborales es la actualidad en Chile una realidad, los cuales tienen eficacia horizontal, inmediata y directa oponibles *erga homines*.

El proceso se ha cerrado con un una tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales a través del procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales que ha permitido el debido resguardo de los mismos.

Ahora, es criticable que el procedimiento de tutela laboral sea restrictivo en el sentido de que solo ampara los derechos fundamentales expresamente resguardados por el legislador no pueden aplicarse a otros que no sean ellos., como son por ejemplo aquellos reconocidos en Tratados Internacionales suscritos y ratificados por Chile, y que no se encuentran dentro del catálogo interno.

## BIBLIOGRAFÍA

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, Los derechos del trabajador en la Constitución Chilena, en Derechos Fundamentales Homenaje al Profesor Patricio Novoa Monreal, Anuario del Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3/2004, Santiago.

LIZAMA PORTAL, LUIS Y UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, “Interpretación de los derechos fundamentales y la seguridad jurídica. Una mirada a la práctica constitucional chilena. Editorial Conosur. Santiago, Año 1998.

MELIS VALENCIA, CRISTIAN Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales. Editorial Legal Publishing Abelado Perrot. Santiago. Año 2009.

MELIS VALENCIA, CHRISTIAN Y SÁEZ CARLIER, FELIPE. El contrato individual de trabajo en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo. Editorial Legal Publishing. Primera Edición. Santiago. Junio de 2009. Pág. 216.

PASCO COSMOPOLIS, MARIO, Evolución y tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales en América Latina, en Revista de Derecho del Trabajo Número 3 (extraordinaria) 2007. El Derecho del Trabajo en los albores del siglo XXI. Memorias y comunicaciones del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo” Isla Margarita – Venezuela. Abril-Maya de 2007. Fundación Universitas.

---

<sup>24</sup> Ver artículo 495 del Código del Trabajo.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, Trabajo y Derecho, Abelado Perrot Legal Publishing, Santiago, año 2010, pág. 63.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, Los derechos fundamentales y las relaciones laborales: en el mundo de las palabras. Derechos Fundamentales Homenaje al Profesor Patricio Novoa Monreal, Anuario del Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3/2004, Santiago.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, El Nuevo Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Año 2007.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, Tutela de derechos fundamentales del trabajador. Editorial Legal Publishing. Segunda Edición. Santiago. Año 2009.

VIVANCO MARTÍNEZ, ÁNGELA, Curso de Derecho Constitucional. Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980. Ediciones Universidad Católica de Chile. Primera Edición. Santiago. Año 2004. Tomo II.