



INFORME JURÍDICO SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente, es decir son los derechos humanos positivizados.

También pueden conceptualizarse - los derechos fundamentales - como aquellos derechos subjetivos que corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar

El titular de estos derechos, (cuando son vulnerados dentro de la empresa) tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir para ello al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos, para ello deberá acudir a la Inspección del Trabajo competente, que corresponde a aquella en la cual se encuentra territorialmente ubicada la empresa o donde materialmente desarrolla las funciones el trabajador afectado en sus derechos fundamentales.

Por lo expuesto, estos derechos fundamentales de incidencia laboral, constituyen el substrato básico imprescindibles de nuestro Estado de Derecho laboral, no requiriéndose su consagración explícita en cada institución laboral, para su eficacia, bastando la consagración constitucional y excepcional legal que se ha hecho en la especie, en el **Art. 5º del Código del Trabajo** que indica ***“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.”*** para que los empleadores se encuentran en la obligación legal de respetarlos.

Por lo expuesto, no es necesario que el **Código del Trabajo** indique con detalle y en forma minuciosa que está prohibido a los empleadores una infinidad de conductas, como que se encuentran en la obligación de respetar las garantías o derecho que tiene toda persona por ser tal, por ejemplo el **Código del Trabajo** no indica explícitamente que esta prohibido a los empleadores azotar a sus trabajadores, pero ninguno de ellos podría cuestionar la improcedencia y prohibición jurídica que ese tipo de conducta, toda vez, que se vulnera un derecho fundamental sancionable laboralmente, sin perjuicio de serlo penal y pecuniariamente.

Sobre el particular, también hay que considerar que el derecho laboral, como una más de las distintas ramas del derecho, que conforman nuestro ordenamiento jurídico, se complementa y enriquece con normas jurídicas provenientes de instituciones jurídicas provenientes de otras ramas del derecho, de modo que al analizar una institución propiamente laboral se puede encontrar en ella un substrato o cimiento formado, entre otras, por los derechos fundamentales.

No cabe duda que el reconocimiento de los derechos fundamentales en los textos constitucionales es un logro importantísimo, sin embargo, nada sirve, si los trabajadores no toman conciencia y reclaman su protección y la reparación del menoscabo sufrido.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

CARTILLA JURÍDICA

En la empresa, dada la situación de jerarquía y subordinación del trabajador, pueden verse seriamente afectadas la intimidad y vida privada del trabajador, el honor y la propia imagen, el pensamiento ideológico (político, religioso, etc.), la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc., derechos todos respecto de los cuales el trabajador es titular en cuanto ciudadano.

Al hablar de derechos fundamentales del trabajador nos estamos refiriendo a los denominados derechos subjetivos o personales, es decir, aquellos derechos que el trabajador detenta no en cuanto trabajador —como podrían ser los típicamente laborales del Derecho colectivo laboral— sino en cuanto trabajador 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 dentro.

Encuentran su consagración a nivel **constitucional**, entre otros los siguientes derechos fundamentales:

- Derecho a la integridad física y psíquica (**Art. 19 N° 1**)
- Derecho de igualdad y de no discriminación (**Art. 19 N° 2 y 16**)
- Libertad de conciencia y de religión (**Art. 19 N° 6**)
- Derecho al honor y a la intimidad personal (**Art. 19 N° 4**)
- Inviolabilidad de las comunicaciones (**Art. 19 N° 5**)
- Libertad de opinión —expresión- e información (**Art. 19 N°12**)
- Derecho de reunión (**Art. 19 N° 13**)
- Libertad para el ejercicio de actividades económicas (**Art. 19 N°s 21 y 22**)

A su vez, en el **ámbito legal**:

El **Art. 5° del Código del Trabajo**, consagra legalmente la función limitadora que tienen los derechos fundamentales respecto de los poderes empresarios.

“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 norma está llamada a ser la idea matriz que posibilite una interpretación garantista de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

El **Art. 2° del Código del Trabajo**, a su vez consagra el derecho a la no discriminación.

Por lo expuesto, los empleadores en este país, como aquellos que lo representan en la empresa no pueden, esgrimiendo sus facultades de administración y dirección, propias de su gestión empresarial, limitar o conculcar los derechos fundamentales de la persona del trabajador, salvo que esa limitación esté justificada constitucionalmente 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 concreto.

