

Universidad Marítima
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales



Ciudadanía Laboral y la Tutela de sus Derechos
Fundamentales

Tesis para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas
y Sociales

Alumno: **Alfredo Ferrada Valenzuela**

Profesor Guía: **Mario Caballero Toro**

Valparaíso, marzo de 2009

INTRODUCCIÓN

Esta tesis se plantea en el marco de la nueva reforma laboral, reforma que se circunscribe a reemplazar el Capítulo II *“De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo”* del Libro V, del Código del Trabajo y, que es llevada a cabo mediante la Ley 20.087¹ y de la Ley 17.322², que la complementa y, esta segunda ley, recae sobre normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social.

La investigación que llevaremos a cabo, abordará el tema desde dos perspectivas, *la primera*, en un mirada breve a lo que significa *“el procedimiento de tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales del trabajador”*, procedimiento que encontramos en el párrafo 6º del Capítulo II y que, el profesor Eduardo Caamaño Rojo³ lo describe asertivamente como: *“ un procedimiento sumarísimo; es un procedimiento que en su tramitación goza de preferencia; se reconoce un papel importante a la Inspección del Trabajo; se introducen reglas especiales que alteran el peso de la prueba en aras de alcanzar la tutela; la sentencia tiene un contenido diverso y complejo; procede el recurso de apelación y su tramitación ante el tribunal de segunda instancia goza de preferencia”*.

En una *segunda perspectiva* y, en lo que nos abocaremos en el fondo, es llegar a conocer el fundamento de los nuevos términos o conceptos acuñados por el reformista en esta Ley, con el objeto de dilucidar el alcance de sus

¹ La Ley 20.087 promulgada el 15 de diciembre de 2005¹, publicada el 03 de enero de 2006 y postergada su entrada en vigencia hasta el 01 de marzo de 2008.

²La Ley 17.322² que la complementa, sobre normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social.

³Profesor Eduardo Caamaño Rojo, Seminario del *“Nuevo procedimiento laboral”*, efectuado en la Universidad Marítima de Chile, en el año 2006, *“ Panorama General de la actual Justicia del Trabajo”*,

aspiraciones, los que creemos se reflejan en cuatro temas centrales: 1.- Se aspira a que dentro de las empresas, existan relaciones plenamente democráticas entre empleadores y trabajadores; 2.- Que, el trabajador sea un ciudadano laboral; 3.- Que, el nuevo procedimiento en sede jurisdiccional sea oral, público, inmediato e informado y, 4.- Que, dentro de este mismo procedimiento, se tutelen los derechos fundamentales de los ciudadanos laborales.

En relación a estas aspiraciones normativas y su aplicación, creemos que el lenguaje jurídico juega una importantísima función, ahí está la base de su éxito, tal como lo explica en el texto *“Los límites del derecho”*, el jurista Pablo E. Navarro⁴ respecto del tema *“La Aplicabilidad de las Normas Jurídicas”*, en el cual nos expresa que: *“ Para que pueda tener éxito la motivación del comportamiento mediante órdenes, las autoridades jurídicas tienen que formular sus normas en el lenguaje que compartan autoridades y destinatarios de las normas”*.

Para llevar a cabo esta tarea, iremos desarrollando las aspiraciones planteadas en esta reforma en forma detallada, a través de una metodología investigativa de textos, apuntes, artículos, y propias convicciones extraídas de las clases presenciales de pre-grado de derecho, lecturas de doctrinas y jurisprudencia.

1.- La Tesis tiene por *objeto*: descubrir, analizar y describir los fundamentos doctrinarios y legales que tuvo en cuenta el Supremo Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para reformar el actual *Procedimiento Laboral*, reforma que se encuentra fundamentada en el Mensaje del Ejecutivo al Congreso, donde se expresa *“que la aspiración del Ejecutivo, es*

⁴ Los límites del derecho, Pablo E. Navarro, Pág. 32. Editorial Temis SA., Bogota ,Colombia, 2005

que en las empresas existan relaciones laborales plenamente democráticas”,⁵ hecho o postulado que marca el camino a esta Investigación.

El sentido, alcance y ámbito de aplicación de este nuevo cuerpo normativo, es decir, el procedimiento a utilizar respecto a la *tutela de los derechos fundamentales* se encuentra a partir del Artículo 485 del Código del Trabajo, y, donde se fundamenta que: “*se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores*”, entendiéndose por éstos, los consagrados en la Constitución Política de la República⁶, es decir, el Ejecutivo tiene la convicción que mientras más derechos fundamentales estén protegidos dentro del ámbito de la empresa, el empleador se verá forzado a mantener una plena relación laboral democrática con su trabajador.

Para llevar a cabo esta aspiración, promulga la Ley 20.087, que viene a reemplazar los procedimientos establecidos en el actual Código del Trabajo⁷, sustituyendo el Capítulo II, del Título I del Libro V, por el siguiente Capítulo II, nuevo: “Capítulo II “De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo””, en especial, para el tema que se plantea en esta Tesis, se analizará el párrafo 6º, denominado “*La Tutela de los Derechos Fundamentales*”

⁵ Mensaje de S.E. el Presidente de la República, con el que inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro v del código del trabajo. Santiago, 22 de septiembre de 2003, mensaje N° 4-350.

⁶ Constitución Política de la República⁶ : 1º.- Artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; 2º.- Números 4º y 5º en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; 3º.- Numeral 6º inciso primero; 4º.- Numeral 12º Inciso primero, 5º.- Numeral 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. 6º.- También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con *excepción* de los contemplados en su inciso sexto. Respecto al Artículo 2º del Código del Trabajo, 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.

⁷ Actual Ley 19.759.

del Trabajador” , que como dijimos, es un procedimiento sumarísimo y, con la gran novedad de la inversión *ONUS Probandi en favor del trabajador*.

2.- El desarrollo del tema que trataremos, estará enfocado en *la tutela o defensa de los derechos fundamentales del trabajador*, a partir de los orígenes del concepto de *ciudadanía y el trabajador*, en forma breve en las distintas etapas de la historia y, veremos el tratamiento que se le está dando en los Organismos Internacionales al tema. El análisis de la *ciudadanía laboral*, no podría iniciarse sin conocer el origen de la naturaleza humana, su dignidad y la consagración de sus derechos naturales en los ordenamientos positivos y, cómo los Órganos Internacionales cada día luchan, para que los Estados los respeten.

3.- Con esta reforma, el ejecutivo está situando la justicia laboral, respecto de sus procedimientos procesales, a la par de la justicia penal y de familia, las que, actualmente, están desarrollándose con éxito en nuestros tribunales, es así, entonces, que los nuevos procedimientos son orales, públicos e inmediatos, con plena bilateralidad, aceptando todo tipo de medios de prueba relevantes y, lo más importante, que pone frente a frente al empleador con el trabajador, ahora en un plano de simetría frente al Juez.

Lo que no quiere decir que antes no existía este enfrentamiento bilateral, pero la diferencia es que ambos actores, hoy, sí ven directamente en una sala del tribunal a este tercero imparcial, que dirime y juzga el conflicto.

4.- Para finalizar este prolegómeno, es importante indicar el gran salto o desafío que significa *“La Tutela de los Derechos Fundamentales del Trabajador”*, en este nuevo procedimiento procesal laboral, y que viene incluido en el párrafo 6º de este Capítulo II, hecho que va unido al concepto de *ciudadanía*

laboral, más aún, diremos que éste es el gran avance de esta reforma y donde se centra principalmente esta tesis.

Ya que creemos, lo que busca en el fondo esta reforma es que, exista en las relaciones laborales dentro de las empresas un pleno respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales, producto de la Globalización⁸, han sido dejado de lado en muchos casos, perdiéndose en aras de la productividad, los *valores humanos de los trabajadores*, de ahí, entonces que, el Supremo Gobierno de Chile ha tomado la iniciativa en la defensa de éstos, incluso, adelantándose a criterios Internacionales pro defensa de estos derechos imprescriptibles de la persona.

A partir de esta nueva situación, que plantea la globalización, el ejecutivo dota al trabajador del contrapeso justo, para defender sus derechos con estos nuevos procedimientos en sede procesal laboral, con esto, se busca corregir en parte la actual asimetría existente entre trabajador y empleador.

Esta reforma y su ley pretenden que, los derechos fundamentales de los trabajadores, sean protegidos principalmente por los Tribunales Laborales en procedimientos sumarísimos, cabe señalar que, estos nuevos conceptos procedimentales no se aplicarán inmediatamente en todas las regiones del país, ya que se hará en forma progresiva, a partir de marzo del año 2008, para terminar su implementación total en el año 2010.

5.- Para finalizar esta tesis, se anexará información respecto nuevas doctrinas como el Acoso Moral o Moobing y, las nuevas directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto a los Derechos de los Trabajadores

⁸ Sistema global que ha puesto el epicentro de su quehacer en “*el desarrollo económico del Estado*”, pero no en el desarrollo pleno de la persona, o sea, en aras de un mejor desarrollo macroeconómico basado en una mayor productividad de bienes y servicios de las empresas, ya sean estas privadas o públicas, se ha perdido la visión fundamental de que las personas que forman parte de estos conglomerados productivos tienen derechos y dignidad.

de Gente de Mar a bordo de las naves mercantes que están promulgados en el nuevo Convenio OIT 2006⁹.

INDICE

Páginas

Introducción.....1 a 5

CAPITULO PRIMERO

1.- Naturaleza Humana

1.1.- Antigüedad.....10 a 13

1.2.- Actualidad.....13 a 14

1.3.- Dignidad Humana.14 a 15

2.- Clasificación de los Derechos Humanos o Fundamentales

2.1.- Derechos de 1ª generación o "Derechos Civiles
y Políticos".....16 a 16

2.2.- Derechos de 2ª generación o "Derechos
Económicos, Sociales y Culturales".....16 a 16

2.3.- "Derechos 3ª generación".....16 a 17

3.- Protección de los Derechos Humanos

3.1.- Declaración Universal de los Derechos Humanos
de la ONU.....17 a 18

⁹ Convenio OIT, que codifica todos los Convenios emitidos por ese organismo desde el inicio del siglo xx hasta ahora.

3.2. -Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos...	18 a 19
3.2.1.- "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos"	
(PIDCP),.....	18 a 18
3.2.2.- "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales	
y Culturales" (PIDESC).....	18 a 18
3.2.3. Convención Americana Sobre Derechos Humanos...	18 a 18
3.2.4.- Protocolo adicional al de San Salvador.....	19 a 20
3.3.- La OIT y los Derechos Humanos.....	20 a 22

CAPITULO SEGUNDO

2.- La Ciudadanía

2.1.- Orígenes	22 a 25
2.2.- La Ciudadanía Internacional.....	25 a 28
2.3.- La Ciudadanía Nacional.	28 a 30
2.4.- Ciudadanía Laboral	30 a 34

CAPITULO TERCERO

3.- Relaciones laborales

3.1.- Derechos del Empleador.....	35 a 37
3.2.- Derechos del Trabajador.....	37 a 40

CAPITULO CUARTO

4.- Derechos Fundamentales Protegidos.

4.1.- Origen de los derechos laborales protegidos.....	42 a 42
4.2.- La Constitución y los Derechos Fundamentales.....	43 a 44
4. 2. 1.- Numeral 1º: El derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de la persona.....	44 a 45
4. 2. 2.- Numeral 4º: El respeto y protección a la vida privada y, a la honra de la persona y su familia.....	45 a 45
4. 2. 3.- Numeral 5º: La inviolabilidad del hogar y, de toda forma de comunicación privada.....	45 a 45
4. 2. 4.- Inciso primero del Numeral 6º: “la libertad de conciencia”.....	45 a 46
4. 2. 5.- Inciso primero Numeral 12º: “La libertad de emitir opinión y, la de informar”.....	46 a 46
4. 2. 6.- Numeral 16º: “La libertad de trabajo, protección”....	46 a 46
4. 2. 7.- Inciso cuarto del Numeral 16º: La ley determinará las profesiones que, requieren grado o título universitario y, las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.....	46 a 47
4. 2. 8.- Artículo 2º, Código del Trabajo: Reconócese la función social que cumple el trabajo y, la	

libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.....	47 a 47
4. 2. 9.- Excepción inciso sexto. (Artículo 2º).....	47 a 47
4.3.- Eficacia de la Protección.....	48 a 48
4.4.- de la Irrenunciabilidad de los derechos.....	48 a 50

CAPITULO QUINTO

5.- Del Procedimiento Procesal

5.1.- Ámbito de aplicación.....	52 a 53
5.2.- Legitimados Activos	53 a 53
5.2.1.- El trabajador y la Organización Sindical.....	53 a 54
5.2.2.- También, la Inspección del Trabajo.....	54 a 54
5.3.- Limitaciones.....	55 a 55
5.4.- Preferencia.....	55 a 55
5.5.- Lesión de derechos con ocasión de despido.....	56 a 58
5.6.- Suspensión del despido.....	58 a 59
5.7.- Prueba legitimado pasivo.....	59 a 60
5.8.- Sentencia	60 a 61
5.9.- Recursos.....	61 a 62
5.9.1.- Reposición.....	62 a 62
5.9.2.- Apelación.....	62 a 62
5.9.2.1.- Objeto de la Apelación.....	62 a 63
5.9.2.2.- Plazo de Interposición de la Apelación.....	63 a 63
5.9.2.3.- Remisión, Emplazamiento y Comparecencia.....	63 a 64
5.9.3.- Recurso de Casación.....	64 a 64

CAPITULO SEXTO

6.- Novedades Internacionales Doctrinarias.....	65 a 65
6.1- Acoso Psicológico, Moral o Mobbing.....	65 a 66
6.1.2.- Dirección del Trabajo	66 a 67
6.1.3.- Doctrina.....	67 a 68
6.1.4.- Jurisprudencia.....	68 a 69
6.2.- Convenio de Gente de Mar 2006.....	69 a 70
 CONCLUSION.....	 71 a 73
 BIBLIOGRAFIA.....	 74 a 76

CAPITULO PRIMERO

1.- La Naturaleza Humana.

Para poder entrar a conocer porqué se precisa "*tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores*" en esta reforma, es vital para esta investigación, incorporar un breve análisis de nuestra naturaleza humana y sus derechos naturales, convertidos en fundamentales en esta etapa moderna y, su devenir a través del tiempo. De tal manera que, hemos ocupado unas líneas en preocuparnos en cómo lo conceptualiza la Filosofía en el tiempo, cómo es su desarrollo en la actualidad, qué sabemos de la dignidad de la persona y, cómo los Organismos Internacionales los clasifican, los respetan y los protegen.

1.1.- Antigüedad. Desde siempre el hombre ha buscado saber y conocer de su *naturaleza*, es decir, de dónde proviene su *SER* y, para donde va, cuál es su destino, encontrando en la antigüedad, respuesta primero por intermedio de la interpretación de Mitos o Divinidades, después, el hombre busca la explicación por la Religión monoteísta centrada en Dios, para finalmente, en la era moderna encontrar la explicación, el Conocimiento.

Desde siempre, el hombre ha tenido la inquietud de desentrañar el origen de su *Ser o Naturaleza*, es decir, es una búsqueda en cuanto *al Ser como Ser*, con el objeto de conocer de sus atributos y debilidades, de conocer de sus emociones y sentidos, de conocer de sus derechos y deberes, de conocer su capacidad de vivir sólo o en sociedad, el camino ha sido largo, pero mediante las Ciencias y en especial, de la Filosofía, se ha podido llegar a tener una comprensión razonada de la naturaleza del *SER*.

En Occidente, a partir del Siglo VII AC., en la Grecia Antigua, la Filosofía Especulativa o mejor dicho la Ontología comienza a preguntarse acerca de este *Ser y su Naturaleza*, a los Sofistas o Pre-Socráticos *ya no le importa descubrir su naturaleza*, a ellos les importa cómo se desenvuelve este hombre en la Ciudad-Estado o Polis, descubren que este hombre es predecible y se le puede enseñar, es decir, mediante la dialéctica, oratoria, retórica y otras habilidades aprehendidas, puede ser útil dentro de una realidad Política que siglos más tarde, con Aristóteles, en tiempo de la Filosofía Clásica, encontrará una respuesta más aproximada y certera, al decir este gran Filósofo que, el Hombre es un “ Animal Racional”, o sea, *esa es su Naturaleza* ;

Animal, porque viene de un mundo o reino animal y, *Racional*, porque es el único dentro de este reino o género que puede pensar o razonar, respuestas que, con el transcurso del tiempo, van modificándose de acuerdo a la concepción y avance de la Filosofía.

Siglos antes de esta definición de Aristóteles, la pregunta por el *Ser o su Naturaleza* sufre un vuelco, luego nuevamente en la Filosofía Clásica, entre los siglos V y IV A.C., la preocupación se centra *en las virtudes de ese hombre*, pero interactuando decididamente dentro de este Estado o Polis, en esa época, nuevamente se *deja de lado la pregunta acerca de su naturaleza*, porque Sócrates, Platón y Aristóteles, entienden al hombre dirigiéndose a sí mismo ahora su devenir, filosofía que podemos constatar y descubrir a través de los escritos de Platón, “la República” y “las Leyes”.

Desde esa Filosofía Clásica, hasta el Modernismo, el hombre no cuestiona en forma severa su naturaleza, acepta que, mediante la Ontología y la Óptica ha podido entender y, conocer la naturaleza humana, volviendo en parte a no

cuestionar esta verdad, más aún, que la religión durante la Edad Media *ha presionado al Saber con su verdad basada en Dios*, siendo Santo Tomás de Aquino, uno de sus más insignes filósofos dogmáticos-cristianos y, nos dice que no caben preguntas acerca *del Ser o su Naturaleza* ya que, todas las respuestas están en la Fe revelada por Dios.

Ante este panorama, los nuevos científicos-filósofos, buscan mediante las Ciencias responder esa antigua o primera pregunta planteada y, es así, que por intermedio de la *Racionalidad de Descartes en la Europa Continental* y, *el Empirismo de Bacon en la Europa Insular* van avanzando en la búsqueda de esa respuesta, pero otra vez, *se modifica esta pregunta a través de Emmanuel Kant*, ya no es *el Ser o su Naturaleza*, sino que, ¿qué puede este hombre conocer?, ¿qué debe hacer?, es decir, nos plantea que sólo por intermedio del “*Conocimiento*” el hombre puede conocer su naturaleza humana, pero antes de responderse, debe entender y saber que significa “*conocer*”.

Hoy, desde una perspectiva *Contemporánea*, podemos decir que el camino ha sido larguísimo, que aún persisten muchas preguntas acerca del *Ser* y su naturaleza, pero nuevamente hemos modificado la pregunta, ya no nos interesa saber de su Naturaleza, *sino como protegemos esta naturaleza humana*, y es a partir de esa premisa, entender si este hombre está dotado de derechos o bienes jurídicos que sean digno de llamarse Derechos esenciales, Derechos Humanos o Derechos Fundamentales de la persona, tema que no ha sido pacífico en el tiempo.

Por lo anteriormente expresado, este hombre racional sabemos que está dotado de dignidad y derechos, que puede comunicarse en variadas lenguas con sujetos de su mismo género, evolucionar físicamente a partir del momento que se pone en pie, devenir en el tiempo, trascender, o sea, puede en base de lo que va conociendo, aprovechar mejor su entorno natural debido

a que también desarrolla su intelecto, lo que lo hace mirar con racionalidad estos cambios y sacar provecho de ellos, este *Ser*, con su conocimiento y su lenguaje, le permiten finalmente socializar y desarrollarse.

Todo este devenir social le permite vivir organizado y en orden, por tanto, puede ocuparse de preservar su destino o fin, que no es otro, que desarrollar la plenitud de su *Ser*, en otras palabras, conseguir la felicidad, para ello, se dota de derechos mediante normas morales, religiosas o jurídicas¹⁰

1.2.- Actualidad. Regular la conducta humana mediante normas jurídicas, le ha permitido al hombre controlar que, sus derechos fundamentales no sean violentados, ya sea, por sus mismos pares, como también, por los mismos Órganos que la crearon, es decir, por el Estado¹¹. Es así que, en el Inciso segundo del Artículo 5º de nuestra Carta Fundamental, llamada Constitución Política¹², se garantiza la defensa y protección de los Derechos Fundamentales de las personas.

Finalmente, al respecto de la Naturaleza Humana y los Derechos correlativos que le corresponden, revisando algunos textos, e investigando en revistas jurídicas, nos quedaremos con dos visiones que autores a través del tiempo han vertido sobre estos conceptos.

La primera, del texto de Santo Tomás de Aquino, “*la Metafísica, Ciencia del Ser*”¹³, dónde nos describe al Ser y su Naturaleza, mirado desde el punto de vista de la Fe cristiana; describiendo conceptos como la unidad , verdad, bien ,

¹⁰ Apuntes de Clases de Filosofía año 2007, profesor Johann Benfeld, que explica los métodos y el objeto de la filosofía mediante tres (3) elementos, que son el Ser, Conocer y el Lenguaje¹⁰

¹¹ Inciso 2º del artículo 6 de la Constitución Política del Estado

¹² “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”.

¹³ Santo Tomás de Aquino, Tomo I, versión castellana de José Luis de Izquierdo Hernández, editorial Dedebe, Ediciones Desglee, de Brouwer, 1946, a página 33 y siguientes, donde describe la naturaleza humana mediante “*la Metafísica, Ciencia del Ser*”

mal, que nos permiten advertir la naturaleza del humano y del mundo que lo rodea, o sea, fundamenta el porqué éste está dotado de emociones, sentimientos, conciencia, inteligencia, y también, aunque no lo expresa directamente, este Ser, *debe ser respetado por sus iguales*, principalmente porque está dotado de Dignidad y, si tiene Dignidad, entonces, se comprende que está dotado de derechos, es decir, derechos que le corresponden por su naturaleza humana, o mirado desde un prisma *ius naturalista*, donde prima principalmente la vida, la libertad física y espiritual, todo esto, desde una óptica del Ser que fue creado a semejanza de Dios.

Una segunda visión, esta vez Laica¹⁴ del Profesor Titular de Filosofía Jurídica, Doctor en Filosofía, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, don JUAN OMAR COFRE LAGOS, que nos dice: “el *iusnaturalismo* y el *no positivismo jurídico* aceptan o se ven obligados a asumir que los derechos humanos deben radicar en un sustrato sólido, inamovible, eterno y absoluto”.

1.3.- Dignidad Humana. Es el fundamento de los derechos que tiene el ser humano, ya que las personas no tienen precio, sino *dignidad*, ya que la *dignidad* dimana de su SER, es decir, *la naturaleza humana* envuelve además del contenido material, otros valores inherentes a su existencia, como la idea de lo justo, el valor de la vida, de pensamiento, de creencias, de seguridad, de solidaridad, de propiedad, y, muy importante, de la libertad y de la igualdad,

¹⁴ Profesor Titular de Filosofía Jurídica, Doctor en Filosofía, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, don JUAN OMAR COFRE LAGOS¹⁴, “*iusnaturalismo* y el *no positivismo jurídico* aceptan o se ven obligados a asumir que los derechos humanos deben radicar en un sustrato sólido, inamovible, eterno y absoluto. El de lo contrario, no habría manera de construir una teoría de los derechos humanos, permanente y estable. La estabilidad óptica es un “a priori” de estas teorías, porque sin ella derivan en relativismo. Esto supone, además un *cognoscitivismo*: los principios fundantes del derecho pueden ser racionalmente aprehendidos. Ahora bien, toda la doctrina *ius naturalista* de los derechos humanos parte del supuesto de que existe una *naturaleza humana* y que podemos acceder racionalmente a ella. El trabajo examina toda esta problemática, pero lo hace desde una perspectiva lógico-semántica. Este enfoque revela aspectos desconocidos y permite abrir nuevas posibilidades de comprensión del objetivismo jurídico, según el cual hay (existe) naturaleza y dignidad humanas y, por consiguiente, derechos humanos absolutos.

valores que según señala don Jorge Iván Hübner Gallo ¹⁵, " desde el punto de vista doctrinario, es indudable que los valores de igualdad y de la libertad están estrechamente entrelazados en el común denominador de resguardar la dignidad humana."

Conceptos o Principios que determinan una referencia básica, a partir de la cuales, nacen en la sociedad nacional e internacional los acuerdos sobre respeto, garantía y protección de los derechos esenciales derechos humanos.

Dicho lo anterior, y según lo señala la RAE¹⁶, *dignidad* significa " cualidad de digno", siendo *digno* lo correspondiente, o proporcionado al mérito o condición de " alguien o algo", o bien, sería " merecedor de algo"¹⁷.

La dignidad entonces, podemos conceptualizarla como aquel valor intrínseco y supremo que tiene cada Ser Humano, que lo hace ser eso y nada más que eso, un Ser Humano y no otra cosa, dotado de existencia y derechos, que son independientes de su situación económica, social y cultural, así como de sus creencias o formas de pensar.

La dignidad es la necesidad emocional que todos tenemos de reconocimiento público por la autoridad, personal, amigos, familiares, círculo social, etc. de haber hecho bien las cosas, *la dignidad se basa en el reconocimiento de la persona como ser digno de respeto*, demuestra su dignidad por su capacidad de ser virtuoso en sus actos y, es el resultado del buen equilibrio emocional.

El ser humano posee *dignidad* por sí mismo, nadie se lo da, lo tiene desde el mismo instante de su concepción, nadie se lo puede quitar bajo ningún pretexto, pero esto no es excusa, para querer transgredir las normas dadas.

¹⁵ Profesor titular de Introducción al Derecho de la Universidad de Chile, Doctor en de la Universidad Central de Madrid, don Jorge Iván Hübner Gallo, "Los Derechos Humanos", pag131, Editorial Jurídica de Chile, año 1994.

¹⁶ Real Academia Española de la Lengua

¹⁷ Cuaderno de clases año 2007, de don Mario Caballero Toro, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Marítima.

2.- Clasificación de los Derechos Humanos o Fundamentales.

2.1.- Derechos de 1ª generación o "derechos civiles y políticos". Aquellos regidos por el principio de la libertad que, comenzaron a ser exigidos en el siglo XVI, incluyen el *derecho a la vida y la integridad física, a pensar y expresarse libremente, a participar del gobierno del propio país, a no ser detenido sin un motivo legal, a ser juzgado con garantías de imparcialidad.*

2.2.- Derechos de 2ª generación o “derechos económicos, sociales y culturales”, *tales como el derecho al empleo y al salario justo, a la vivienda, a la salud, a la educación y a la cultura.* Estos derechos fueron reivindicados, sobre todo, por el movimiento obrero a lo largo de los años, a partir de la constatación que, no se pueden ejercer los derechos civiles y políticos, si no se asegura, el acceso de todos a un conjunto mínimo de recursos imprescindibles.

Este tipo de exigencias, fue abriendo el camino a una nueva mentalidad, según la cual, es necesario que el Estado no se limite a mantener el orden público y el cumplimiento de los contratos, sino que actúe positivamente, para que, los derechos de la primera generación, no sean un privilegio de unos cuantos, sino, una realidad para todos, por esta razón, se dice que la segunda generación, *constituye un conjunto de exigencias de la igualdad.*

2.3.- Derechos de 3ª generación *“indican que toda persona tiene que nacer y vivir en un ambiente que le permita el ejercicio real de todos sus derechos”.* La contaminación de los recursos naturales, así como todas las expresiones de violencia, incluyendo los conflictos bélicos, atentan contra esta posibilidad, *estos derechos no han sido recogidos todavía en una Declaración Internacional, pero,*

en los últimos años, se ha generado la conciencia de que su promoción es imprescindible, si se desea alcanzar una sociedad más equitativa, para lo cual, es necesario un fuerte compromiso solidario a nivel internacional.

3.- Protección de los Derechos Humanos.

3.1.- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU. Para resguardar estos principios éticos y valóricos inherentes al ser humano, a nivel Internacional y, después de múltiples intentos fracasos Post- primera y segunda guerra mundial, los Estados se pusieron de acuerdo respecto a este tema y, es así, que, el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo texto completo figura en las páginas siguientes. Tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los Países Miembros que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que, fuera "*distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios*".

La Organización de Naciones Unidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948 por las Naciones Unidas, *proclama la universalidad e indivisibilidad de todos los derechos humanos como las dos condiciones esenciales para su eficaz puesta en práctica*. Esto significa que, cada derecho es aplicable a todo ser humano y que, todos los derechos humanos reconocidos tienen una dimensión colectiva y forman una unidad que, no puede ser separada sin que se alteren sus propósitos originales, nos expresa en la Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁸

¹⁸ Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos. , "*como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que, tanto, los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante*

Los derechos humanos, tal como los conocemos hoy en día, se basan *en los principios de igualdad, libertad y solidaridad*, surgidos de la revolución francesa y recogida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Aunque todo derecho humano debe interpretarse considerando estos tres principios rectores, por motivos históricos, cada uno de ellos dio origen a un conjunto distinto de derechos.

3.2. Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos. Para preservar el cumplimiento y eficacia por los Estados Miembros de la Organización de Naciones Unidas, se han sometido a ratificación de los Estados, entre ellos Chile, los siguientes Pactos Internacionales:

3.2.1.- "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos" (PIDCP), A/RES/2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.¹⁹

3.2.2.- "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales" (PIDESC), A/RES/2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.²⁰

A nivel continental, la Organización de Estados Americanos, también ha creado sus propios convenios referidos a los Derechos Humanos, y es así que, se han ratificado por Chile:

3.2.3.- La Convención Americana Sobre Derechos Humanos, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos en San

la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción."

¹⁹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, *Entrada en vigor*: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49.

²⁰ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 *Entrada en vigor*: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969 (Convención Americana Sobre Derechos Humanos de San José en Costa Rica).²¹

3.2.4.- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador, de fecha 17 de noviembre de 1988. ²²

En los últimos años, con un nuevo esquema político internacional, la comunidad internacional ha percibido esta realidad y, se está promoviendo un retorno a la visión original de derechos humanos como un conjunto indivisible. Organismos de Naciones Unidas, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), han manifestado su compromiso respecto a la indivisibilidad y, la no jerarquización de los derechos humanos. La posibilidad real de millones de personas de obtener el disfrute pleno de sus derechos dependerá en gran medida del éxito de esta visión.

Finalmente, respecto del tema de la naturaleza de los derechos humanos y la protección a nivel internacional de éstos, el Consejo Económico y Social adoptó la resolución 1235 (XLII) que autorizaba a la Comisión de Derechos Humanos y, a su Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección de las Minorías, a examinar información pertinente relativa a violaciones graves de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

²¹ Convención americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos ,San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969,, convención americana sobre derechos humanos (pacto de San José)

²² Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "protocolo de San Salvador".

En 1970, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, ECOSOC²³., adoptó la resolución 1503 (XLVIII) que, estableció el mecanismo para responder a las denuncias de los particulares.

Este documento es conocido también como "procedimiento 1503" y establece que, estas aseveraciones se resuman en documentos confidenciales que se envían para su examen a la Comisión de Derechos Humanos. Si se ve que, hay un cuadro persistente de abusos graves y verificados de los derechos humanos, la Comisión puede investigar la situación mediante su sistema de procedimientos especiales.

3.3.- LA OIT y los Derechos Humanos.²⁴

La Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo de 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946, explícito la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos Sindicales. En ella se proclama, en el artículo I b) que, las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso

²³ ECOSOC , El Consejo Económico y Social coordina la labor de los 14 organismos especializados, de las 10 comisiones orgánicas y de las 5 comisiones regionales de las Naciones Unidas; recibe informes de 11 Fondos y Programas de las Naciones Unidas y, emite recomendaciones de política dirigidas al sistema de las Naciones Unidas y a los Estados miembros. En virtud de la *Carta de las Naciones Unidas*, el Consejo Económico y Social se ocupa de promover niveles de vida más elevados, el pleno empleo, y el progreso económico y social; de identificar soluciones para los problemas de salud, económicos y sociales en el plano internacional; de facilitar la cooperación en el orden cultural y educativo; y de fomentar el respeto universal de los derechos humanos y las libertades fundamentales. El alcance del Consejo Económico y Social abarca más del 70% de los recursos humanos y financieros de todo el sistema de las Naciones Unidas.).

²⁴ La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de las cuestiones relativas al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que, se reúne cuatrimestralmente. Cada cinco años, el Consejo de Administración elige al Director General, encargado de dirigir la Oficina Internacional del Trabajo e implementar las acciones en el terreno. En 2003 fue reelegido para el cargo el chileno Juan Somavía. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 180 estados nacionales (2007).

constante, refiriéndose en el artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo²⁵ afirmaba, solemnemente, este evidente vínculo al adoptar la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. Sobre lo citado en el párrafo anterior, el Director General de la OIT señaló que, "la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores". Dicho vínculo, se explica en razón de que, los objetivos de la Organización son la protección de los intereses de los trabajadores/as, la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la promoción de la libertad de asociación, son los que deben contribuir a la implantación de la justicia social y, a la garantía de una paz universal y duradera en el mundo entero.

A fin de poder cumplir con esta gran misión y alcanzar sus objetivos, la OIT se ha concentrado, sobre todo, en la adopción de normas como principal medio de acción; éstas han contribuido enormemente a la promoción y protección de los derechos humanos. Otros campos importantes de actuación los han constituido la asistencia técnica prestada a sus mandantes, la misma que, tiene como norte orientador los Convenios y Recomendaciones de la Organización y la educación laboral.

A raíz de la mundialización de la economía, internamente, la OIT inició una discusión sobre la necesidad de identificar los derechos fundamentales de los trabajadores. Ello coincidió con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

²⁵. Considerando, entre otras cosas, "que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse..."; "Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos civiles carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles".

celebrada en Copenhague en marzo de 1995²⁶, asimismo, otro Foro, el de la Organización Mundial del Comercio (OMC), afirmaba en la Declaración final de su reunión en Singapur, realizada en Diciembre de 1996²⁷, en ese contexto, durante la 86° Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la *"Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento"*, levantando un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales por cuyo respeto universal, los Estados Miembros asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta.

Esta declaración trata de la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

²⁶ "los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a procurar "el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores".

²⁷ "Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas".

CAPITULO SEGUNDO

2.- La Ciudadanía

Para comprender el concepto de *ciudadanía laboral*, establecido como uno de los baluartes de esta nueva reforma establecida en el Código del Trabajo, es preciso entender en forma somera, sus orígenes en nuestra cultura occidental, también revisar como ha evolucionado desde una ciudadanía nacional a una internacional y, por último, decididamente enfocar este estudio a como ha ido mudando en distintas partes el concepto, hasta llegar decididamente a incorporarse en nuestro acervo, pero ahora tutelada a través de la Constitución y las leyes, incorporándola a través de los conceptos de soberanía y nacionalidad, es decir, desde siempre el trabajador ha sido ciudadano, con las garantías y derechos correspondientes, pero ahora, tutelada con un nuevo procedimiento más eficaz y expedito a partir del párrafo 6º del Capítulo II del Código del Trabajo.

2.1.- Orígenes. Para entender el concepto del ciudadano, tomando como referencia nuestra cultura occidental, en especial el Imperio Romano, debemos decir que, sólo existían dos clases de personas, sin distinción de género, los Libres y los Esclavos. Los *Libres* pertenecían al Imperio, en especial su raíz viene con su fundación, es decir, pertenecían a sus clases sociales o estamentos propio y, los *Esclavos*, que pertenecían normalmente a los pueblos conquistados y eran los que llevaban el peso de todos los trabajos que se requería fuerza bruta, como en las minas, la agricultura, en la navegación como remeros, como criados en las casas y, en toda actividad que se requiriera esfuerzo físico, (que, es casi la misma condición que tienen hoy

los emigrantes en otros países) especialmente en los países anglo sajones y últimamente se ha descubierto en Asia.

A estos esclavos se les diferenció desde un principio del *ciudadano romano*, pero lo importante es que, se entendió desde el primer momento, *que los derechos de las personas, fueran éstas ciudadanos del Imperio o No, debían ser protegidos por el IUS que regía en el Imperio.*²⁸

Luego en el tiempo, para el caso del *Indígena conquistado*, surge aquí el problema del estamento jurídico que debía serle aplicado, o como esclavo (igual que una cosa), o debían respetárseles sus derechos naturales, surgiendo entonces, voces en defensa de estos *Indígenas*, como la de Bartolomé de las Casas, que los reconocía como personas, con sus *Derechos* que eran inalienables e imprescriptibles, tesis que perduró en el tiempo y que son los orígenes de los ciudadanos de nuestra Nación.²⁹

Derechos que hoy, Organismos Internacionales como la ONU, OIT, UNION EUROPEA, MERCOSUR, etc., lo han ido internacionalizando cada vez más, preocupándose que sean respetados estos ciudadanos y sus derechos en todos los Estados partes o Miembros, apareciendo el concepto de Ciudadanía Social,³⁰ La categoría de ciudadanía social, por su parte, no niega en absoluto esta tesis, sino que, se plantea las condiciones en las que deben estar los sujetos para poder ser ciudadanos participantes, por otro lado, el concepto de ciudadanía, transformó su contenido al ir insertándose en las formas de

²⁸ *De las personas libres*, página 81, Tratado Elemental de Derecho Romano, Eugene Petit, Profesor de Derecho Romano en la Universidad de Poitiers, novena edición de 1892, traducido por D. José Ferrández González, Doctor en Derecho Romano, Universidad de Valladolid, editora nacional Edinal, México DF 1963.

²⁹ Artículo 5º, inciso primero, de la Constitución Política de la República de Chile.

³⁰ Ciudadanía social: la lucha por los derechos sociales, María José Añón, Universidad de Valencia; el concepto de ciudadanía republicana subraya acertadamente la tesis de que ser miembro de una comunidad política viene definido en términos de derechos civiles y, sobre todo, en términos de derechos políticos, efectivamente, esta perspectiva permite comprender que el problema del status jurídico y político de los inmigrantes en la unión europea y en España es sobre todo un problema de inclusión, de inclusión política, (formar parte, “contar para otros”, en definitiva de empowerment.

articulación de los Estados de bienestar y, del reconocimiento de derechos sociales, los cuales por supuesto tienen límites, que como lo expresa don Jorge Iván Hübner Gallo³¹, "se precisa el límite hasta donde puede alcanzar la efectividad de los derechos sociales, el que consiste, obviamente, en la existencia de los recursos suficientes para satisfacerlos", en este contexto, la noción de ciudadanía tendría la clave, mejor que ningún otro concepto, para comprender la dinámica de una democracia moderna.

2.2.- La Ciudadanía Internacional.

Hoy, la corriente general e internacional entiende que con la Globalización, el Estado debe proteger a este ciudadano, pero también, debe ser protegido por la Comunidad Internacional, la cual, debe preocuparse de *la tutela de sus derechos fundamentales en cualquier lugar*, ya que ahora, éste, al salir de su Estado, es un ciudadano internacional, global o mundial. (v.gr. los marinos mercantes)

La mejor muestra la encontramos en el Derecho Marítimo, donde la comunidad internacional a través de la OIT, ha acordado un Convenio Internacional Laboral denominado MLC 2006³², el cual codifica todos los

³¹ Jorge Iván Hübner Gallo, Profesor titular de Introducción al Derecho de la Universidad de Chile, Doctor en de la Universidad Central de Madrid, don Jorge Iván Hübner Gallo, "Los Derechos Humanos", pag157, Editorial Jurídica de Chile, año 1994.

, ³² OIT (MLC 2006), Convenio Internacional sobre trabajo marítimo. Que es un Convenio sobre el Trabajo Marítimo, incorporado a los Convenios de la OIT en el año 2006, el cual contempla la protección de los derechos de los trabajadores marítimos, trabajadores que actualmente alcanzan a más de 1,2 millones de marinos en el mundo. *El nuevo instrumento legal consolida y actualiza más de 65 normas internacionales del trabajo relacionadas con la gente de mar adoptada en los últimos 80 años.*

El Convenio define en sus diferentes aspectos, *el derecho de la gente de mar a condiciones decentes de trabajo y apunta a ser universal y uniformemente aplicable, así como de fácil comprensión y actualización.* Fue diseñado para convertirse en un instrumento global considerado el "cuarto pilar" del régimen regulatorio internacional del transporte marítimo, complementando así los derechos fundamentales protegidos por la Organización Marítima Internacional (OIM).

En otras palabras, brinda protección a toda la gente de mar que labora en las naves mercantes en forma mundial, preocupándose de fijar un nuevo Reglamento y Código Internacional, el cual deberá ser incorporado en los Ordenamientos Jurídicos Nacionales, cuando el Estado Miembro ratifique el Convenio. Este gigantesco paso en la

convenios laborales y de protección del marino mercante, desde el año 1920 hasta ahora.

Observando lo anteriormente comentado, internacionalmente, los viejos conceptos de las relaciones laborales entre trabajador y empresa se están modificando, es decir, hasta ayer, sólo bastaba que la persona tuviese una edad mínima y, que fuese apta física y psicológicamente para realizar una determinada labor, sea ésta profesional, semi- profesional, o sin especialización, lo importante para el empleador, o para la empresa, era que, simplemente aportara con su mano de obra, es decir que, para la sociedad en general, ese trabajador o ciudadano era uno más del engranaje productivo.

Ayer, lo importante para el productor era que, ese trabajador rindiera los frutos para lo cual fue contratado, sin importar mayormente la persona o ciudadano que estaba detrás de ese trabajador, su familia, o su futuro, para qué decir de sus *derechos fundamentales*, para esos menesteres, se concebía que, era el Estado y su régimen normativo, el que debía proteger al trabajador.

A ese Estado que, ayer era benefactor o proteccionista que, tan sólo se preocupaba de la protección social y, no de los derechos y garantías constitucionales del trabajador, le llegó su hora y, está en retirada, porque ese mismo Estado, hoy, está obligado a defender y proteger al trabajador en todos los ámbitos laborales, ya que, sino lo hace así, el mercado y la globalización se superpone a éste y, deja a merced de estos sistemas a los ciudadanos trabajadores , ya que ahí, sólo rigen por los conceptos económicos neo liberales.

Lo bueno, por otra parte, es que, en estos sistemas económicos neo-liberales, prima la autorregulación de las partes para transar la oferta y demanda, es el

protección de este ciudadano laboral internacional, probablemente deberá ser copiado por otras actividades laborales muy pronto.

mercado el que fija los mecanismos de participación, regulación y protección del trabajador, pero repetimos en el aspecto económico, no en el ámbito de las garantías y derechos constitucionales. Para regular ese primordial aspecto, el Estado entra a supervigilar estos actos, o mejor, las relaciones laborales, dotando a ambas partes, de marcos regulatorios, claros, precisos y publicitados.³³

Los Estados, en este nuevo orden de situaciones, deben supervigilar que las normas reguladoras de protección del trabajador sean cumplidas, con un aparato de control eficiente, por esta razón, ya no tan sólo debemos preocuparnos de la seguridad o protección social del trabajador en las empresas, sino que, debido a la vorágine que significa la Globalización, es menester que los Estados adecuen sus Ordenamientos Jurídicos a los lineamientos que establecen los Organismos Internacionales, especialistas en estas materias, respecto no tan sólo la seguridad social, *sino que también de la tutela de los derechos fundamentales dentro de las empresas*³⁴.

Los Organismos Internacionales, han sido relevantes en este aspecto, fijando pautas o políticas globales, especialmente, debemos señalar a la OIT., en el ámbito del respeto de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, ésto se ve reflejado en una serie de Convenciones, que muchos Estados han ido ratificando y, que están acorde con su Declaración de Principios respecto a los Derechos Fundamentales de los Trabajadores³⁵, expresando que como un objetivo propio, *para lograr la implementación, aplicación y eficacia de estos principios de*

³³ Código del Trabajo

³⁴ Nuevo Artículo 485 y siguientes de la ley 20087.

³⁵ OIT(ISBN 92-2-311892-1) Oficina de Actividades para los trabajadores la cual declara que todos los Miembros, *aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos*, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con su propia Constitución Política, los principios relativos a los derechos fundamentales que se han establecidos como objeto de esos Convenios, es decir, a los Estados miembros se les exige un mínimo: *a)* la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; *b)* la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; *c)* la abolición efectiva del trabajo infantil; *d)* la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

defensa del trabajador, la Organización Internacional de Trabajadores(OIT) reconoce como suya la obligación de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado oportunamente para alcanzar estos principios; Instando a sus miembros a hacer pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluso, de la movilización de recursos y apoyo externos, así como también, alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones para complementar estos propósitos, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución.

Hoy, debido a la firma de los Tratados de Libre Comercio y Acuerdos Comerciales entre Estados, la OIT y las Asociaciones de Trabajadores, en este caso, la CUT en Chile, han podido exigir que se incorporen a nuestra legislación dichos Convenios Laborales antes mencionados, pero hoy, *con esta nueva reforma laboral*,³⁶ nuestro país ha ido mucho más allá de éstas exigencias, siendo pionero en abarcar mas allá del mínimo exigido por la OIT, para esto, en este nuevo procedimiento, donde predomina la oralidad, le permite al trabajador defender sus derechos fundamentales, ya no tan sólo en sede de los Tribunales de Alzada, sino que ahora, incorpora un mecanismo que le permite, ocurrir de protección dentro de los Tribunales Laborales, logrando con esto, una solución rápida al problema de la infracción a sus derechos fundamentales dentro de las empresas.

2.3.- La Ciudadanía Nacional.

Como se expresó anteriormente, desde los tiempos de Roma, *la Ciudadanía* ha tenido un tratamiento especial³⁷, es así que, encontramos que los romanos a las personas libres las distinguían como *ciudadanos, no ciudadanos, ingenuos y*

³⁶ Ley 20087 *La Reforma al Procedimiento Laboral*, ha modificado en su párrafo 6° el Capítulo II del Código del Trabajo, incorporando al Código del Trabajo directamente la protección a los derechos fundamentales del trabajador.

³⁷ Tratado elemental de Derecho Romano, Editora Nacional, México D.F año 1920, página 81, de Eugene Petit, traducido por D. José Fernández González

*libertinos; la división de ciudadano y no ciudadano, tiene por base la posesión o la privación del derecho de ciudadanía romana.*³⁸

En América y, especialmente en Chile, a este ciudadano, la Constitución Política le dota de un estatuto especial en cuanto a sus derechos civiles, políticos y económicos, a partir del Capítulo II “Nacionalidad y Ciudadanía”³⁹.

El artículo 13 de este texto constitucional al respecto expresa que: “son ciudadanos los que hayan cumplido 18 años de edad y que no hayan sido condenados a pena aflictiva”, para los extranjeros, también le reconoce el derecho a ser ciudadano de la República en el artículo 14 y, en este mismo cuerpo legal, a este ciudadano se le reconoce y, se le garantizan la protección de sus derechos esenciales o fundamentales, protección que encontramos en el artículo 19 y sus 26 numerales de la Constitución.

¿Pero dónde está la importancia de ser ciudadano?, sin lugar a dudas, es la misma constitución política la que nos aclara esta duda, ¿en que precepto? Creemos que, el artículo 5º de este texto legal el que nos entrega la respuesta, ya que expresa: “La soberanía reside esencialmente en la Nación; Su ejercicio se realiza por el pueblo a través del plebiscito y de las elecciones periódicas y, también, por las autoridades que esta Constitución establecen. Ningún sector del pueblo ni individuos alguno puede atribuirse su ejercicio”.

³⁸ El ciudadano romano, que no haya sido incapacitado por alguna causa particular, goza de todas las prerrogativas que constituyen el *jus civilitatis*, es decir, participa de todas las instituciones del Derecho Civil romano, sea éste, público o privado. En el orden privado, las ventajas son: El *connubium* o la aptitud de contraer matrimonio de derecho civil o *jus nuptiae* y el *commercium*, que es el derecho para adquirir y transmitir la propiedad, valiéndose de los medios establecidos en el derecho civil, a estas ventajas del orden privado, el ciudadano unía en el orden político el *jus suffragati*, que es el derecho a votar, a votar en los comicios, para hacer la ley y proceder a la elección de magistrados. Los *jus honorum*, o derecho para ejercer las funciones públicas o religiosas y otros como la *provocatio ad populum*.

Los no ciudadanos o extranjeros en cambio, están privados, en un principio, de las ventajas que le confiere el derecho civil romano, y sólo, participan de las instituciones derivadas del *jus gentium*, ciudadanos que toman el status de *peregrinis*, por ser extranjeros, ya que no tienen el derecho de ciudadanía romana, pero con la protección que le brindaba la Ley Romana, como antes se expresó en los párrafos precedentes.

³⁹ Constitución Política de la República

En otras palabras, e interpretando esta declaración nos expresa que, sólo aquel que es ciudadano, es el único y último llamado a decidir los destinos de la Patria., de ahí entonces, la importancia que tiene ser ciudadano en un Estado, pero este ciudadano, no se autorregula sólo, ya que al estar inmerso en un Estado, está regido y regulado por la Constitución y las Leyes, sean éstas, comunes o especiales, en estos cuerpos normativos, a este ciudadano, se le reconoce derechos y, se lo obliga con diferentes clases de estatutos, tales como el personal, real, familiar, obligacional y sucesorio.

Respecto a su protección laboral, encontramos a través del tiempo una progresiva y fecunda normativa, cada una de ellas acorde a la realidad del tiempo en que se establecía y, la necesidad de la sociedad, proceso que en una primera etapa culmina con la Ley N° 19.759⁴⁰ que, entre sus modificaciones más importantes, incorpora en este Código, a los trabajadores de Notarías, Archivos y Conservadores de Bienes Raíces; también que se aumentan las plantas de fiscalizadores de las inspecciones del trabajo; se restringen las causales de despido de los trabajadores; y se establece el derecho del trabajador a ser reincorporado cuando haya sido despedido por las prácticas antisindicales.

Es esta persona, comúnmente llamado trabajador en forma genérica, la que la nueva reforma laboral lo titula como ciudadano laboral.

2.4.- Ciudadanía Laboral.

A nivel internacional, hace muchos años y en diferentes lugares se viene hablando de la ciudadanía laboral, en especial en Europa, América, Órganos Internacionales, etc. y, es así, como en diversos artículos se ha ido

⁴⁰ Ley 19.759(Código del Trabajo) publicada en el Diario Oficial el 05 de Octubre de 2001.

describiendo y descubriendo este concepto, como ejemplo, respecto de la ciudadanía laboral, el dirigente Carlos Trevilla⁴¹ de la UGT, en un artículo publicado en el diario el País de España en el año 2005, expresaba que, “ *en términos sintéticos se podría resumir esta reflexión en la exigencia de un cambio de rumbo en las relaciones laborales que supongan, simple y sencillamente, "trabajar con derechos". Es la hora, también, de la ciudadanía laboral. Es la hora de que el derecho a trabajar no se convierta necesariamente en la obligación de trabajar sin derechos*”. Interesante comentario, porque relaciona la ciudadanía laboral con el derecho, pero de manera general, no como protección o garantías constitucionales.

También, es interesante conocer el pensamiento que tiene respecto a este tema don Oscar Ermida Uriarte, profesor de Derecho del Trabajo en Uruguay y Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en un artículo escrito para el MERCOSUR⁴², donde expresa que podemos encontrar en un principio claramente dos acepciones del vocablo ciudadanía, “*una, respecto del Estado nacional y, otra,*

⁴¹ Carlos Portilla, representante de UGT en el Consejo Económico y Social (CES) del País vasco. artículo en el diario el País de España, año 2005,

⁴² Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho (Montevideo, Uruguay). Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Funcionario de Cinterfor / OIT.

Como se sabe, el MERCOSUR tiene origen en el Tratado de Asunción, celebrado el 26 de marzo de 1991 entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, que reguló un período de transición o de construcción de una zona de libre comercio entre los cuatro países y de un arancel externo común en las relaciones del bloque con el resto del mundo. A la vez, el Protocolo de Ouro Preto, de 17 de diciembre de 1994, estableció la estructura institucional definitiva del MERCOSUR, que actualmente constituye una zona de libre comercio a su interior (con un arancel intrarregional del 0% con excepciones) y una unión aduanera hacia terceros países (con un arancel externo común diferencial que oscila entre el 0 y el 20%, con excepciones).

Así, actualmente el MERCOSUR constituye, junto con la Unión Europea, *una de las únicas dos uniones aduaneras regionales vigentes en el mundo*. Esta circunstancia que podría calificarse como formal, se llena de contenido cuando se observa que, entre 1990 y 1995, el comercio intra- MERCOSUR aumentó un 200%, crecimiento que se reiteró en la segunda mitad de los '90. Sin duda, por el momento el MERCOSUR es *el primer bloque comercial exitoso del subdesarrollo*, que comienza, a su vez, a celebrar o negociar acuerdos de preferencias arancelarias o de libre comercio con otros grupos o países (Unión Europea, Chile, Bolivia).

Esto se debe, entre otras razones, a que, siendo un “*status*” reconocido a quienes participan, supone reconocer la igualdad de tales participantes y su *inclusión* en el sistema político de la comunidad. En este punto, se percibe el nexo con una segunda noción de ciudadanía: la de ciudadanía laboral o sindical, que supone la efectiva participación de los trabajadores en tanto tales -ya no solo en cuanto individuos abstractos-. Esta forma de la ciudadanía supone, para cada trabajador individual, la posibilidad de participación intrasindical y en la empresa, así como, para el sindicato, el derecho de participación en sentido amplio: negociación colectiva, participación institucional y concertación social. Parece claro que en el terreno de las relaciones laborales, el ejercicio de la ciudadanía pasa por la participación en sus diversas manifestaciones.

respecto de las relaciones laborales”, es decir, establece y declara que existe una ciudadanía nacional constitucional y una ciudadanía laboral, pero mirada sólo desde la perspectiva nacional, la cual, al estar ésta situada en un ambiente comunitario internacional, adquiere un marco regulatorio diferente, o sea, de esta ciudadanía surge una tercera visión, para nuestra América “ *a nivel de ciudadanía laboral regional*”, ejemplarizando, para una mejor comprensión de esta tercera dimensión de la ciudadanía, lo que sucede en la Unión Europea⁴³.

Por otro lado, la CEPAL, en un estudio respecto de “*El desarrollo centrado en derechos y el pacto para la protección social*”⁴⁴ nos enfrenta al mismo tema, pero no con la dimensión que buscamos respecto a la ciudadanía laboral, sino que mirada dentro del marco de la protección social⁴⁵, en el capítulo dedicado al “Estado social y protección social en la experiencia reciente de América Latina y el Caribe: legado de los años ochenta, balance de los noventa e incertidumbres del siglo XXI”, nos dice que “*La ciudadanía social debía vincularse a la ciudadanía laboral, y el Estado era el encargado de aportar una cobertura universal de servicios básicos y educación formal.*”

En Chile, respecto de este tema o concepto, poco a poco, desde antes de la actual reforma al Código del Trabajo a través de la ley 20087, los Organismos

⁴³ La ciudadanía comunitaria, la manera que ésta es considerada *políticamente* a nivel de el Parlamento Europeo, y *socialmente* en instrumentos tales como la Carta Social Europea y la Carta de Derechos Fundamentales de los Trabajadores de la Comunidad Europea, el diálogo social europeo, la negociación colectiva europea y la participación en las empresas de dimensión comunitaria.

La importancia de esta dimensión “comunitaria” de la ciudadanía se realza ante el fenómeno de la denominada “globalización”, uno de cuyos efectos es el de alejar cada vez más a las fuentes de poder económico de la esfera de acción de los gobiernos nacionales, razón por la cual, la preservación real de la democracia requiere su extensión al nivel internacional y, la de la ciudadanía social requiere una *re-regulación internacional*.

⁴⁴ El concepto de pacto, tanto fiscal como social, no es nuevo en el pensamiento de la CEPAL. Véanse al respecto la propuesta de un pacto fiscal planteado por la CEPAL (CEPAL, 1998 y 2000a) y, más específicamente, la propuesta de un pacto de cohesión social que la CEPAL planteara en el documento del anterior período de sesiones (CEPAL, 2004b).

⁴⁵ Universalizar y mejorar la protección social es un desafío que hoy recorre el debate político y académico, ocupa titulares de prensa y ronda como urgencia en la conciencia de latinoamericanos y caribeños. Son muchos y muchas quienes en la región se sienten sacudidos por incertidumbres respecto del futuro laboral, la atención de la salud, la cobertura de la seguridad social y la disponibilidad de ingresos familiares.

fiscales se fueron pronunciando al respecto, seleccionando en esta ocasión la mirada que ya tenía la ex Directora del Trabajo, señora Maria Ester Feres, la cual, expone en un artículo publicado en el Centro de Estudios Sociales Avance en el año 2007, denominado “*Globalización económica y relaciones laborales*”, donde nos dice en el párrafo I. “*Algunas consideraciones sobre los procesos de globalización económica*”⁴⁶ que, las potencialidades que se abren en lo político, en lo cultural, en lo económico y social, a partir del actual desarrollo tecnológico son impensadas, se perciben paralelamente a estos tópicos, que nacen iniciativas de la sociedad civil, en forma general, respecto a temas tan diversos como, el medio ambiente, los derechos humanos, los derechos económicos y sociales y, los derechos fundamentales en el trabajo, para luego proseguir en este mismo artículo, pero en el párrafo IV” *Los desafíos para el sindicalismo*”, donde directamente ahora se expresa respecto a la ciudadanía laboral⁴⁷.

Finalmente, como se comentó anteriormente, respecto a la defensa de los derechos fundamentales y, el concepto de *ciudadanía laboral en la nueva reforma*, cabe señalar, que algunos de ellos, ya estaban incluidos en el actual Código del Trabajo. Es importante indicar nuevamente, nuestro país llegó más lejos que lo que se había establecido en el campo Internacional y, es así que, amplió esta protección más allá de lo que se había señalado como

cumplimiento de estándares laborales, e incluso aquellas en las que subyace una profundización del propio concepto de democracia y de ciudadanía: una democracia social y participativa, una sociedad de ciudadanos y ciudadanas como sujetos activos de derechos.

⁴⁶ Maria Ester Feres, ex Directora del Trabajo, año 2007, Las potencialidades que se abren en lo político, en lo cultural, en lo económico y social, a partir del actual desarrollo tecnológico son impensadas. Así, como se experimenta una reestructuración en las relaciones de equilibrio y en general de relacionamiento a nivel internacional y en las nuevas formas de estructuración y de reproducción y acumulación del capital, es posible percibir paralelamente las más diversas iniciativas emergiendo desde la sociedad civil. Respecto a los derechos humanos, ambientales, fundamentales en el trabajo.

⁴⁷ Maria Ester Feres, ex Directora del Trabajo, año 2007. IV.- LOS DESAFÍOS PARA EL SINDICALISMO. ¿Cómo se apropia el movimiento sindical de una temática tan relevante como la del respeto se apropia el movimiento sindical de una temática tan relevante como la del respeto a los Derechos Fundamentales en el Trabajo y la construcción de “ciudadanía laboral”?; ¿Cómo en consecuencia, hace suyo los temas de no discriminación en el acceso al empleo y en el desarrollo del mismo, de la enorme desigualdad de género que se experimenta en él, de la protección a la intimidad y la vida privada de los trabajadores, de condena al acoso sexual y acoso psicológico o moral, al resguardo a la vida y a la salud de los trabajadores, a la conciliación entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores (tiempos de trabajo y tiempos de descanso)?

mínimo por la OIT, garantizando constitucionalmente nuevos derechos en áreas muy sensibles para el trabajador y que, incorporó en la Ley N° 20.087⁴⁸.

En cuanto al nuevo procedimiento que, es oral, público e inmediato, además de, defender los derechos de los trabajadores en procedimientos rápidos a partir de los Artículos 485 y siguientes de esta Ley, fija en el párrafo 6° del Capítulo II, un nuevo e inédito procedimiento para la defensa y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en su empleo, *expresando en el Párrafo 6°, “ que 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.*

⁴⁸ Ley 20087 que reforma el Capítulo V del Código del Trabajo, año 2005.

CAPITULO TERCERO

3.- Relaciones Laborales

Como se expresó en la introducción, el Ejecutivo en su mensaje al Congreso Nacional, le señala que, *la reforma busca que, al interior de las empresas se produzcan relaciones plenamente democráticas, apareciendo la siguiente interrogante, ¿significa esta propuesta que, el trabajador tendrá injerencia en la directriz y gestión de la empresa? o, simplemente, se refiere a que se desea que, el trabajador sea respetado en sus derechos laborales y fundamentales, es decir, sea tratado dignamente y no se le menoscabe en la relación diaria?* Para abordar el tema, revisaremos los derechos de los empleadores y de los trabajadores.

3.1.- Derechos del Empleador. Los poderes del empresario, reconocen su fundamento último en la libertad de empresa y, en el derecho de propiedad, establecidos en los numerales 21 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política, 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*, comprendiendo en este concepto amplio, tanto el poder de dirección, como el disciplinario, 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.

Dichas facultades o poderes, no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y, nunca extenderse a la actividad extralaboral del trabajador, este límite, sólo lo controla la Ley, ya que será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de esta facultad o poder del empleador dentro de las empresas, estableciendo para ello, como contrapeso a este poder, normas mínimas, las cuales son irrenunciables para el trabajador, acotando y, no dejando el campo libre, para que el empresario actúe de forma arbitraria.

La conformación de este poder empresarial, siguiendo la línea argumental desarrollada a lo largo de este análisis, *ha de suponer en cuanto a su ejercicio, el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y, por ende, al trabajador*, en efecto, como se ha apuntado, los poderes empresariales no puede suponer a *priori* una relativización o, matización del derecho fundamental, más bien, éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes, por lo tanto, el problema no tiene sólo una connotación contractual o, moralización de la vida dentro de la empresa según las directrices o, la organización empresarial, tiene también un componente, que escapa al limitado y, circunscrito ámbito del contrato de trabajo, para trasladarse a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categorización como trabajador, para amoldarse a un plano omnicomprensivo de su personalidad toda.

En consecuencia, dicho poder, expresión de las necesidades organizativas o, productivas del empresario, pero, delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley, necesariamente ha de verse afectado en alguna

medida, cuando este poder pase los límites establecidos, *en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador.*

3.2.- Derechos del Trabajador.

En contraposición de los derechos del empleador, en nuestro sistema constitucional y legal, el profesor Eduardo Caamaño Rojo⁴⁹, nos señala que, el sustrato jurídico constitucional fundante son las normas del inciso segundo del artículo 6º, el artículo 19º y el artículo 20º, donde se reconocen un conjunto de garantías o, derechos fundamentales para el trabajador, no sólo, de corte específicamente laboral, por ejemplo: *libertad sindical*, sino que también, el trabajador es titular de derechos fundamentales “*Inespecíficos*” o “*de la personalidad*” que, sin ser netamente laborales, se aplican a la relación de trabajo, en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador⁵⁰, así como también, otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales, ratificados por Chile y, que se han incorporado al Derecho interno por esa vía, como ejemplo, lo que señala el artículo 5, inciso segundo, de la Constitución Política.

Ahora bien, frente al despliegue de los poderes del empleador, es necesario dilucidar cuándo concretamente, éstos pueden llegar a afectar el libre ejercicio

⁴⁹ En el Seminario del “*Nuevo procedimiento laboral*”, efectuado en la Universidad Marítima de Chile en el año 2006, de la “*Tutela Jurisdiccional de los derechos fundamentales*”,

⁵⁰ extraído de la ponencia del Profesor Eduardo Caamaño, en el seminario efectuado en la Universidad Marítima respecto de la nueva reforma procesal laboral: MANUEL PALOMEQUE LOPEZ, *Los derechos laborales en la Constitución española*, CEC (Cuadernos y Debates), Madrid, 1991, p. 31. tales como: 1.- El derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1);

2.- El derecho de igualdad y, de no discriminación (19 Nos 2 y 16); 3.- El derecho al respeto y protección de la vida privada y pública y, a la honra de su persona y, de su familia (artículo 19 N° 4); 4.- La libertad de conciencia y, de religión (artículo 19 N° 6); 5.- La inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N° 5); 6.- La libertad de opinión – expresión – e información (artículo 19 N° 12); 7.- El derecho de reunión (artículo 19 N° 13); 8.- La libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 Nos 21 y 22); etc.

de los derechos fundamentales de los trabajadores, una primera constatación, pero, necesaria, para los efectos del análisis expuesto por la Dirección del Trabajo es que, los derechos fundamentales no son absolutos y, por lo mismo, reconocen como *límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público, y el bien común*.⁵¹

Como se podrá observar de lo anteriormente dicho, el trabajador está largamente protegido por nuestra Carta Fundamental, la pregunta entonces nos llevará, a tratar de dilucidar, cuales fueron entonces los fundamentos que inspiraron al Poder Ejecutivo chileno, en el ámbito laboral, para ampliar este catálogo actual de estos derechos que, como se dijo, muchos de ellos ya están incorporados en el Código del Trabajo.

La primera consecuencia observable, teórica, pero no empírica, es que, éstas normas, incluidas en el Código del Trabajo, son un avance en la protección laboral de los trabajadores, es decir, de este llamado *Ciudadano Laboral* que, como se ha visto a través de los años, ha sido una permanente en el Ejecutivo, el que ha instado al Poder Legislativo a concurrir, a crear nuevas normas de protección laboral para este *trabajador* y, es así que, en el año 2001 la Ley 19.759 provoca una gran Reforma al Código del Trabajo y, a la protección de los derechos del trabajador, lo que implicó, incluir en su articulado, como ya expresamos, las recomendaciones de los Organismos Internacionales, especialmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto de la protección de los derechos fundamentales del trabajador al interior de las empresas.

⁵¹ ORD. N° 2328 – 130 del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, de fecha 19 de julio de 2002.

Hoy, nos encontramos ad portas de la aplicación, a partir del 01 de marzo de 2008, de una nueva ley laboral, pero la pregunta obvia es *¿cuál es el motivo de este cambio de mirada social en lo jurisdiccional?*⁵², la respuesta principalmente se enmarca en que, modifica la anacrónica forma de juzgar y, de resolver los conflictos contradictorios entre partes que existen actualmente en el ámbito laboral, *dónde la parte que busca satisfacer su pretensión laboral demora años en lograr su objetivo.*

La práctica ha demostrado que, cuando ya se llega a un resultado final del juicio, a favor del trabajador, éste igualmente es burlado, ya que, el empleador en algunos casos, al ser requerido de pago de la prestación correspondiente, a la fecha, dos años o tres años después, ya había enajenado sus bienes, frustrando de esa manera los intereses del trabajador, lo que se convirtió a lo largo de los años, en un resquicio y práctica usual de los empleadores para no tener que cancelar lo que correspondía.

En este ámbito laboral, entonces, los nuevos procedimientos procesales vienen a confirmar la tendencia global de los Estados, respecto a la protección jurídica, de toda índole que, debe detentar la persona y el ciudadano, con esto, se da un gran paso y, Chile se adelanta a los criterios Internacionales de los Órganos Técnicos, ya que amplía el respeto a la protección de los derechos fundamentales al interior de las Empresas; pero *¿cuál es el nuevo punto de vista del Ejecutivo respecto a la protección del trabajador?, ¿cuál es el objeto de ampliar al interior de la empresa los derechos del trabajador?*

En Primer Término, el Ejecutivo, para lograr su objetivo de ampliar la protección del trabajador en la empresa, termina con la dualidad de persona y trabajador, ya que, la hace una sola, el trabajador por el sólo hecho de

⁵² Mensaje del Ejecutivo al Parlamento, para iniciar trámite constitucional de la nueva reforma a la Ley 19.759

ingresar al mundo laboral, ahora se le caracteriza como Ciudadano Laboral. ¿Por qué?, porque además de los actuales derechos fundamentales protegidos incorporados en el Código del Trabajo, se le incorporan otros nuevos, que encontramos en el párrafo 6º del Capítulo II del Libro V de la ley 20.087.

En Segundo término, para apoyar el nuevo status adquirido por el trabajador, al introducirse en el mundo de la empresa, no sólo lo protege con los derechos consagrados por el Código del Trabajo, sino que, ahora, lo dota con una *doble opción* para proteger sus derechos y garantías constitucionales, si éstos son vulnerados al interior de la empresa.

Con esta reforma, le da la oportunidad de defenderse no tan sólo en las Cortes de Apelaciones respectivas, sino que ahora, lo puede realizar directamente en los Tribunales laborales, que, hoy, de acuerdo a la ley, se han multiplicado y especializados.

En resumen, dependerá de los actores involucrados en la empresa, si son capaces de mantener relaciones laborales democráticas, cada uno respetándose, cumpliendo su respectivo rol que, en el caso del empleador significa dignificar a la persona del trabajador, remunerándolo en forma suficiente, haciéndolo partícipe de la productividad y entregándole las herramientas mínimas para que pueda desarrollarse como persona y, de esta manera, su trabajo será eficiente y eficaz y, por otra parte, el trabajador debe comprender que, su rol es entregar lo mejor de sí en su trabajo, siendo leal y comprometido, para que, con su esfuerzo, se logren las metas establecidas en la empresa.

CAPITULO CUARTO

4.- Derechos Fundamentales Protegidos.

En esta parte de la tesis y, luego de tratar los temas anteriores respecto de la persona, en cuanto a su ser, dignidad, ciudadanía, derechos, nos corresponde ahora analizar lo concerniente al *párrafo 6º del capítulo II del Libro V del Código del Trabajo*, el cual nos introduce “*en la tutela de los derechos fundamentales del trabajador*” y, la irrenunciabilidad de éstos, al ser incorporados al Código del Trabajo, para abordar el tema, debemos hacer presente que, todo habitante de la República tiene garantizado y protegido sus derechos fundamentales en la Constitución Política.

Como sabemos, muchos de ellos se encuentran ya incorporados al actual Código del Trabajo, de tal manera, que hoy, al ser violentado el trabajador en sus derechos fundamentales al interior de la empresa, puede ocurrir de protección a los Tribunales de Alzada, como cualquier persona o habitante del país.

Lo especial de esta reforma para el trabajador es que, tiene ahora opción, la primera es, ocurrir directamente al Tribunal de Alzada y, la segunda, de reivindicar sus derechos en los Tribunales Laborales, cierto sí, que sólo para algunos y, determinados derechos fundamentales, no para todos los numerales del artículo 19 de la Constitución Política.

4.1.- Origen de los derechos laborales protegidos

Como se expresó en los párrafos anteriores y, en varias ocasiones de esta presentación, Chile ha incorporado en su Constitución y, en el Código del Trabajo, la protección de los derechos laborales recomendados por las Convenciones Internacionales, a partir de la Declaración establecida por la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, su adopción y seguimiento, lo cual, se efectúa en la 86 ava. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Junio de 1998⁵³, Convenios que Chile tiene suscritos y ratificados y, que se detallan a continuación:

1.- Convenio 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, incorporado en el Libro III del Código del Trabajo, ratificado el 01 de febrero de 1999.

2.- Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Incorporado en el Libro IV del Código del Trabajo, ratificado el 01 de febrero de 1999.

3.- Convenio 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, ratificado el 31 de mayo de 1933.

4.- Convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso, ratificado el 01 de febrero de 1999.

5.- Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración, ratificado por Chile, el 20 de septiembre de 1971.

6.- Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y, ocupación. Incorporado en el Libro I del Código del Trabajo, ratificado el 20 de septiembre de 1971.

⁵³ 86.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Junio de 1998

7.- Convenio 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo, ratificado el 01 de febrero de 1999.

4.2.- La Constitución y los Derechos Fundamentales

Todo Estado, a través de la historia, ya sea, en los mismos términos, o quizás con algunas variables, ha consagrado el respeto a los derechos esenciales, o fundamentales del hombre, garantizándolos y haciendo que sean respetados por todos los miembros de ese Estado.

El mecanismo utilizado por los Estados fue por intermedio de sus Constituciones, algunas escritas y, otras no, como la inglesa y, precisamente, a partir de ésta, de su Carta Magna del año 1215⁵⁴, se consagra las garantías individuales de los nobles del reino, es decir, en un principio no eran para todos, pero con el tiempo, estos mismos conceptos fueron adquiriendo connotación universal.

Es así, entonces, que en nuestro país, desde los primeros Reglamentos Constitucionales de José Miguel Carrera, por el año 1812⁵⁵, encontramos en sus artículos los fundamentos del actual artículo 19 de la Constitución Política⁵⁶, es decir, aunque ya han cerca de doscientos años, desde el inicio de nuestra Patria, se han consagrado en su normativa institucional, el respeto por las garantías individuales.

⁵⁴ Jorge Iván Hübner Gallo, Los Derechos Humanos, página 34, Editorial Jurídica de Chile, 1994.

⁵⁵ XVI. Se respetará el derecho que los ciudadanos tienen a la seguridad de sus personas, casas, efectos y papeles; y no se darán órdenes sin causas probables, sostenidas por un juramento judicial, y sin designar con claridad los lugares o cosas que se han de examinar o aprehender.

⁵⁶ Capítulo III, De los Derechos y Deberes Constitucionales, artículo 19° "La Constitución asegura a todas las personas":

Derechos o Garantías que, nacen del derecho natural del hombre y, que han estado ahí siempre, desde el origen del hombre y, que se plasman positivamente hoy en el artículo 19 de la Constitución, pero, con esta reforma, nuestro país ha ido más allá, porque algunos de los numerales de ese artículo, han sido incorporados al Código del Trabajo, es decir, a la ley ordinaria, al derecho del trabajo propiamente tal.

Desde siempre, se ha conocido en el Ordenamiento Jurídico de los Estados que, el derecho del trabajo, es un derecho tutelar y, aquí, en Chile, con esta reforma, se hace realidad este principio a cabalidad, complementándose así plenamente el ideario Internacional y la ratificación de estos derechos en nuestra carta fundamental, lo que, desde luego, tiene muy esperanzado al mundo laboral.

Pero, como se dijo anteriormente, ya no tan sólo por la Constitución Política están protegidos estos derechos para la persona o ciudadano, sea éste trabajador o no, sino que ahora, para la persona que entre trabajar, alguno de estos derechos, señalados en el párrafo 6º, del Capítulo II, del libro V, del actual Código del Trabajo, es decir, este ciudadano laboral, tiene la certeza que, sus derechos fundamentales están garantizados doblemente y, ahora, además, son irrenunciables para el trabajador.⁵⁷, a continuación haremos un breve análisis de cada uno de ellos:

4. 2. 1.- *Numeral 1º: El derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de la persona, establece el legislador que, el trabajador podrá recurrir de protección, siempre que su vulneración, sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.*

⁵⁷ Artículo 5 del Código del Trabajo” los derechos establecidos por las leyes laborales son *irrenunciables*, mientras subsiste el contrato de trabajo”

Como se podrá observar de la normativa, esta protección se refiere específicamente a su integridad física y psíquica, porque se da en muchos casos que, el trabajador es constantemente abusado verbal y moralmente, por el empleador y sus pares.

Antes de la reforma, estos abusos quedaban impunes, porque el trabajador no tenía un sustento jurídico de peso para recurrir al Tribunal de Alzada, para reclamar de esta violación de sus derechos, hoy, esta situación se revierte y, se hace más fácil ocurrir en sede procesal laboral por todo lo anteriormente señalado, respecto del nuevo procedimiento.

4. 2. 2.- *Numeral 4º: El respeto y protección a la vida privada y, a la honra de la persona y su familia.* Derechos que son parte esencial del hombre, es decir, están en su naturaleza, todos los hombres son libres e iguales, lo que le permite exigir al Estado que, sea respetada su vida, familia, honra.

4. 2. 3.- *Numeral 5º: La inviolabilidad del hogar y, de toda forma de comunicación privada.* El hogar sólo puede allanarse y, las comunicaciones y documentos privados interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley.

Respecto al trabajador, lo que busca la reforma es que, sea respetado en lo referido a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, es decir, nadie puede dentro de la empresa interceptar o revisar sus elementos de trabajo, aunque hayan sido proporcionados por la empresa, salvo, que con ellos se cometan delitos.

4. 2. 4.- *Inciso primero del Numerale 6: La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y, el ejercicio libre de todos los cultos que, no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o, al orden público.*

Se busca con la reforma que, nadie obligue al trabajador a tomar partido por una u otra postura respecto a la religión, política, deporte, etc., que su puesto de trabajo y, su persona no sean amenazadas por no pertenecer a tal o cual postura.

4. 2. 5.- *Inciso primero Numeral 12: La libertad de emitir opinión y, la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y, por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y, abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado.*

Lo que se busca en esta parte, está referido a que, todo trabajador tiene derecho a emitir su opinión, ya sea, ante sus empleadores o, ante sus pares, con respecto a temas de su trabajo o, de cualquier tipo, pero, guardando los límites de la convivencia y las relaciones humanas.

4. 2. 6.- *Numeral 16º: La libertad de trabajo y, su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y, a la libre elección del trabajo con una justa retribución.*

Respecto del trabajador, está protegida su libertad de trabajo, principalmente, tiene el derecho a elegir libremente donde desea trabajar, nadie lo puede obligar a emplearse en un determinado lugar, salvo que, el Estado, en determinadas circunstancias especiales, así lo obligue.⁵⁸

4. 2. 7.- *Inciso cuarto del Numeral 16º: La ley determinará las profesiones que, requieren grado o título universitario y, las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.*

⁵⁸ Estados de excepción constitucional, artículos 39 y s/s de la Constitución Política.

Respecto del trabajador, se le protege, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Se busca que, el trabajador, no sea discriminado por tener o, no tener un título profesional, al intentar incorporarse a una plaza de trabajo, en forma general, es un requisito para optar a determinados puestos de trabajo.

4. 2. 8.- *Artículo 2º, Código del Trabajo: Reconócese la función social que cumple el trabajo y, la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

Las relaciones laborales, deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a ésta: El Acoso sexual, El Acoso Moral (Moobing), La discriminación.

Es importante señalar en este punto que, el concepto de función social, en el ámbito laboral, difiere al que se señala en el inciso segundo del numeral 24 del artículo 19, ya que éste, está referido a la protección del derecho de propiedad⁵⁹.

4. 2. 9.- *Con excepción, de los contemplados en su inciso sexto. (Artículo 2º) 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 cuarto.*

⁵⁹ Numeral 24,...y obligaciones que deriven de su función social. Esta comprende cuanto exijan los intereses generales de la Nación, la seguridad nacional, la utilidad y la salubridad públicas y la conservación del patrimonio ambiental.

4.3. Eficacia de la protección.-

Al proteger así al trabajador o, a este *ciudadano laboral*, con este número seleccionado de derechos fundamentales, se aspira a que, se erradique de alguna manera, según se piensa teóricamente, la asimetría existente en la relación laboral, entre trabajador y empleador, incluso el proyecto y, la ley, va más allá, previene, ya que, también protege al *ciudadano laboral* de los malos tratos de palabra y, apremio psicológico, que lo denostan, menoscaban, denigran, humillan personalmente y profesionalmente, provocándole problemas de salud y familiares que, finalmente redundan en la baja productividad general de la empresa, situación que hoy, es conocida a nivel internacional como Acoso Moral o, en términos anglosajones, como Mobbing, situación que hoy, en Chile, cada día más, nuestra jurisdicción laboral, progresivamente, ha tenido en cuenta y, le ha dado la importancia requerida, según se puede observar en la doctrina⁶⁰ y, tímidamente en la jurisprudencia, finalmente, en lo referido a los derechos fundamentales, un aspecto importantísimo es la Irrenunciabilidad de éstos.

4.4.- De la Irrenunciabilidad de los derechos

Lo novedoso de este nuevo procedimiento laboral y, aquí radica lo profundo de esta nueva reforma, *respecto a la tutela de los derechos fundamentales*, es que, como se sabe, *los derechos del trabajador incorporados en el Código del Trabajo son irrenunciables*, Irrenunciabilidad que, está establecida en el artículo 5º de este cuerpo normativo, *a saber: "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los*

⁶⁰ Alfonso Riquelme: Moobing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo, *Ciencias Sociales online*, julio 2006, Vol. III, No. 2 (39 - 57). Universidad de Viña del Mar-Chile

⁹ El Mobbing es un tipo de violencia laboral que, es ejercida por personas sin distinción de género sobre hombres y mujeres en formas sistemática y, por un tiempo prolongado, con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las víctimas, dando origen a una serie de trastornos psicológicos.

*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, vigente el contrato de trabajo.*⁶¹

Lo novedoso y actual es que, al ampliar el catálogo de derechos fundamentales con estas nuevas disposiciones constitucionales e, incorporadas al Código del Trabajo, no hace otra cosa que dotar al trabajador de una potente herramienta, para proteger sus derechos y, esta opción, en la Ley 20087, *ahora la hace irrenunciable, como se expresó anteriormente*.⁶², para el efecto, transcribo lo señalado por don Manuel Muñoz Astudillo, al respecto y, donde nos expresa " *El inciso segundo del Artículo 5º, es decir, la disposición que nos preocupa, consigna un beneficio que indudablemente favorece a los trabajadores. Pues, conocida es su situación de parte más débil en la relación contractual laboral. Si ello no fuera establecido por una norma de derecho público, todo contrato laboral expresaría la renuncia del trabajador a sus derechos fundamentales*".

⁶¹ Actual artículo 5º del Código del Trabajo

⁶² Abogado, Profesor part.-Time de la Universidad Técnica Federico Santa María, en su Ponencia: " *Acoso Moral en el Trabajo y la Constitución Política Chilena*", " *El inciso segundo del Artículo 5º, es decir, la disposición que nos preocupa, consigna un beneficio que indudablemente favorece a los trabajadores*. Pues, conocida es su situación de parte más débil en la relación contractual laboral. Si ello no fuera establecido por una norma de derecho público, todo contrato laboral expresaría la renuncia del trabajador a sus derechos fundamentales. Constituiría una cláusula obligada para el trabajador.

Lo anterior implica que, el contrato de trabajo, *siendo verbal por excelencia*, con obligación para el empleador de ser escriturado, no es sólo la hoja básica que, se adquiere en las librerías. Ello no es así, porque la circunstancia de no poder ser renunciados los derechos de los trabajadores, expande el contrato materialmente a todas las disposiciones de carácter público, que superan la voluntad de las partes. Ejemplo de ello es el caso que el salario mínimo está establecido por ley; la jornada laboral se encuentra regulada legalmente. En consecuencia, por voluntad contractual no podría fijarse un salario menor al legal, ni implantarse una jornada de trabajo superior a la permitida por la ley.

Del mismo modo, son irrenunciables las normas sobre previsión, salud y seguro de accidentes. Temas como remuneraciones, feriados, no pueden ser renunciados por el trabajador, sin perjuicio, que fijando la Ley el tope mínimo, la voluntad de las partes, lo que generalmente ocurre, supere dichos mínimos exigibles legalmente, en beneficio del trabajador.

Un aspecto que, siempre resulta discutible, se refiere al reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. Dicho Reglamento, si bien es cierto, también se adhiere al contrato de trabajo como fuente de obligaciones laborales para el trabajador, no es menos, que en el no puede incluirse cláusulas discriminatorias o, que atenten contra los derechos fundamentales del trabajador, en todos sus aspectos.". Como se podrá observar al leer, *es una interesante posición de este articulista respecto del tema de los derechos y las relaciones laborales*, el cual, a través de estos párrafos transcritos en esta oportunidad, nos pasea por una serie de normas y reglamentos que protegen al trabajador en su relación contractual con su empleador.

Visto así, al ser irrenunciables, en la práctica y, como expresamos someramente, en los párrafos precedentes, el trabajador, podrá optar para ocurrir de Protección, ya sea, en el mismo Tribunal Laboral o, como se hace hasta ahora, a la Ilustrísima Corte de Apelaciones, requisito de protección que, está establecido en la Constitución Política.⁶³

Hoy, el Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo, ha incorporado *en el párrafo 6º, un procedimiento especial procesal*, incluso el Onus probandi, para cuando estos Derechos Fundamentales se encuentren amenazados o, puestos en peligro por Terceros o, por el mismo Empleador, en el lugar que el trabajador realiza sus funciones, para lo cual fue contratado, eso sí, es muy importante hacerlo notar, *“que sólo de aquellos derechos que se encuentran incorporados en este Capítulo al Código del Trabajo”* ⁶⁴ . Respecto de los empleadores y su protección, hecho que no está consagrado en esta reforma, don Manuel Muñoz Astudillo,⁶⁵ nos expresa: *“Que, éstos, tienen facultades que pueden poner en ejercicio en la relación contractual. Son los derechos que nacen precisamente del Contrato de Trabajo.*

⁶³ Artículo 20 de la Constitución Política de la República.

⁶⁴ Ley N° 20087.

⁶⁵ Abogado, Profesor part.-Time de la Universidad Técnica Federico Santa María, en su Ponencia: *“Acoso Moral en el Trabajo y la Constitución Política Chilena”*, Ello se subentiende, al emplear el legislador la expresión “empleador”. Lo que importa significar, pues, el dueño de la obra, empresario, cualquiera sea su actividad, *tiene muchos más derechos aparte de los derechos como empleador, y que son propios de su actividad como empresario o dueño de los medios de producción, asunto al que ya nos hemos referido en el Tema “Los derechos del Empresario”*

CAPITULO QUINTO.

5.- Del Procedimiento Procesal

En esta parte de la tesis, una vez conocido todo lo anterior, respecto del trabajador y sus derechos fundamentales, en forma breve como se anticipó, se revisará el nuevo procedimiento incluido en la ley 20.087, para esto, transcribiremos lo que expresa el Decano de la Universidad Marítima de Chile, señor Mario Caballero Toro⁶⁶, respecto de esta ley : *"En cuanto a la Ley 20.087, es indudable que es un cuerpo legal que ha venido a satisfacer un clamor generalizado, en cuanto a modificar el Procedimiento Laboral, que se encuentra en crisis. No de otra manera puede concluirse, si los comparendos se están fijando para tres, cuatro o más meses y; si el procedimiento de primera Instancia dura uno o dos años. Una demora o postergación en el reconocimiento de Derechos del Trabajador, es sencillamente, indefensión"*.

En cuanto a las clases de procedimientos incluidas en la ley, la abogada Consuelo Gazmuri⁶⁷, nos aclara que: *" En lo procedimental, la reforma establece un procedimiento ordinario, uno ejecutivo y tres especiales: El de tutela de derechos fundamentales, el monitorio y el de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas."*

En esta etapa, entraremos a analizar el procedimiento procesal para "la tutela de los derechos fundamentales del trabajador", a partir del artículo 485 y siguientes de la ley, con el objeto de obtener una idea de cómo se aplicará dentro de tribunales laborales; comenzaremos el análisis exponiendo lo que

⁶⁶ Profesor Eduardo Caamaño Rojo, Seminario del "Nuevo procedimiento laboral", efectuado en la Universidad Marítima de Chile en el año 2006, " Panorama General de la actual Justicia del Trabajo",

⁶⁷ Consuelo Gazmuri, Abogada, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, al tratar el tema "la segunda instancia en materia laboral, el año 2005, en Santiago,

ha expresado respecto a este procedimiento de tutela jurisdiccional el profesor Eduardo Caamaño Rojo⁶⁸, el cual describe en forma simple y sucinta algunas características de éste, a saber: *Es un procedimiento sumarísimo; es un procedimiento que en su tramitación goza de preferencia; se reconoce un papel importante a la Inspección del Trabajo; se introducen reglas especiales que alteran el peso de la prueba en aras de alcanzar la tutela; la sentencia tiene un contenido diverso y complejo; procede el recurso de apelación y su tramitación ante el tribunal de segunda instancia goza de preferencia*".

5.1.- Ámbito de aplicación.

El procedimiento contenido en los Artículos 485 y siguientes, se aplicarán respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten ciertos y determinados derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos, los consagrados en la Constitución Política de la República en su Artículo 19⁶⁹. También, se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el Artículo 2° de este Código⁷⁰, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.⁷¹

⁶⁸ En el Seminario del "Nuevo procedimiento laboral", efectuado en la Universidad Marítima de Chile en el año 2006, de la "Tutela Jurisdiccional de los derechos fundamentales"

⁶⁹ Inciso primero del artículo 19, expresa que: "la constitución asegura a todas las personas: (son 26 numerales en este artículo) .

⁷⁰ 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 distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúense solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza. (L. N° 19.812 DO.13.06.02).

⁷¹ 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 cuarto.

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 aquellas 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 Política⁷², 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, en sede de tribunales laborales”*.

5. 2.- Legitimados Activos.

5.2.1.- El trabajador directamente y la Organización Sindical a la cual pertenece éste, podrá actuar judicialmente como tercero coadyuvante o como parte principal, disposición que encontramos a partir del Artículo 486: *“cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento”*.

Cuando el trabajador afectado por una lesión a sus derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliada, directamente o por

⁷² artículo 20 de la constitución política: “el que por causa de actos u omisiones arbitrarias o ilegales sufra privación, perturbación o amenazas en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19.....”

intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia *y, actuará en tal caso, como parte principal.*

5.2.2.- También, la Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, *deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados.* Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y, sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo 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 conforme a las normas de este Párrafo. *La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que, por esta causa se entable.*

No obstante, lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo 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.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores *deberá interponerse dentro de sesenta (60) días* contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.⁷³

5.3.- Limitaciones,

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 487, este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485, es decir, *todo aquello que salga de este ámbito, no tendrá protección en sede laboral.*

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

5.4.- Preferencia,

Otra gran novedad, que podemos encontrar en este procedimiento, se refiere a la preferencia que tendrán las causas de defensa de los Derechos Fundamentales en sede Laboral y los Recursos que se interpongan, como así lo dispone el Artículo 488," *La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal*".

Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan en sede de los Tribunales superiores, según así es señalado en el artículo 481⁷⁴ y, en el Artículo 484," *Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema.*"

⁷³ El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

⁷⁴ Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y, su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

5.5.- Lesión de derechos con ocasión del despido,

El Artículo 489 dispone que, si la vulneración de los derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, *se hubiere producido con ocasión del despido*, el legitimado activo para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta (60) días contado desde la separación, el que se suspenderá, en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168⁷⁵.

En caso de acogerse la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162⁷⁶ y, la establecida en el artículo 163⁷⁷, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el

⁷⁵ El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo, una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal, transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

⁷⁶ Cuando el empleador, invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación, cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

⁷⁷ Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y, el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose, además, por tal, la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual, devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y, en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores, no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se registrará, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1º de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis (6) meses ni superior a once (11) meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que, el despido es discriminatorio, por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código⁷⁸ y, además, ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre, la reincorporación o, las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización, a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del Artículo 486.

Con todo, y, sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, respecto del plazo para solicitar la calificación del despido como injustificado, indebido o improcedente, a que se refiere el artículo 168⁷⁹, se aplicará lo dispuesto en el

⁷⁸ 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.

⁷⁹ Artículo 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 y, considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o, no se hubiere invocado ninguna causal legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador, hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y, el despido fuere, además, declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.⁷⁹

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la

inciso segundo del artículo 448⁸⁰ y, sólo comenzará a correr luego de quedar ejecutoriada la sentencia que, desestime la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Respecto a la denuncia, ésta deberá contener, además, de los requisitos generales que establece el artículo 446⁸¹, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, como así lo dispone el Artículo 490.

El tribunal no admitirá a tramitación las denuncias que no cumplan con los requisitos establecidos en este Párrafo.

Admitida la denuncia a tramitación, según se establece en el Artículo 491, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°.

5.6.- Suspensión del despido

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

causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

⁸⁰ Tratándose de solicitudes de oficios a las que acceda el Tribunal, éste deberá disponer su despacho inmediato a las personas o entidades públicas o privadas requeridas, quienes estarán obligadas a evacuar la respuesta dentro del plazo que al efecto fije el Tribunal, el que en todo caso no podrá exceder de 30 días. A petición de la parte que lo solicita o, de la persona o, entidad requerida, el plazo para evacuar el oficio podrá ser ampliado por el Tribunal cuando existan antecedentes fundados que lo aconsejen. Si vencido el término indicado el oficio no hubiere sido evacuado, el tribunal fijará un plazo de cinco días para su entrega, bajo apercibimiento de arresto.

⁸¹ Artículo 446. Los instrumentos deberán acompañarse en parte de prueba y bajo los apercibimientos legales que, según su naturaleza, se establecen en el Código de Procedimiento Civil. Ello no obstante, los instrumentos acompañados en el escrito de demanda y, en la demanda reconventional, deberán impugnarse en la respectiva contestación o, en el plazo conferido para ésta. En ningún caso el plazo para impugnar la prueba instrumental podrá exceder de la audiencia de prueba y, si estuviere pendiente a la fecha de su realización, la impugnación deberá hacerse precisamente en la audiencia.

En la audiencia de prueba, excepcionalmente y, por causa muy justificada, el tribunal podrá admitir prueba instrumental adicional o, complementaria, a la ya acompañada. En este evento la impugnación de los nuevos instrumentos deberá hacerse en la misma audiencia o, a petición fundada de parte, dentro de tercero día. Las resoluciones que dicte el tribunal en virtud de lo dispuesto en este inciso, son inapelables.

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 de cincuenta (50) a cien (100) unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno según se establece en el Artículo 492.

5.7.- Prueba legitimado pasivo.

En primera instancia, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante, resulten indicios suficientes de que, se ha producido la *vulneración de derechos fundamentales*, como así está dispuesto en el Artículo 493, corresponderá al denunciado, explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y, de su proporcionalidad. En esta instancia, la reforma hace una enorme contribución a la tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales del trabajador, se produce un notable cambio respecto del *Onus Probandi*, invirtiendo el peso de la prueba, ya que, es el denunciado, el que ahora debe probar que, no ha atentado contra los derechos fundamentales del trabajador.

En segunda instancia, la prueba se rige y, se encuentra regulada por el artículo 480, “*En segunda instancia no será admisible prueba*”.

Excepcionalmente, “*la Corte de Apelaciones podrá admitir prueba documental, siempre que la parte, que la presente, justifique haber estado imposibilitada de rendirla en primera instancia.*”

Sin perjuicio de lo anterior, podrá producirse prueba sobre las circunstancias que constituyeren la causa invocada y, siempre que ésta haya sido ofrecida en el escrito de

interposición del recurso. La prueba se recibirá en la audiencia, de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral”.

5.8.- Sentencia.

Respecto a esta resolución, el Artículo 494 dispone que, con el mérito del informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y, de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto(5) día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457⁸².

La sentencia deberá contener, en su parte resolutive: de acuerdo a lo establecido en el Artículo 495, los siguientes antecedentes de hecho:

- 1.- La declaración de existencia, o no, de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
- 2.- En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
- 3.- La indicación concreta de 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 apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y
- 4.- La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

⁸² Artículo 457. Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio, no suspenderán el curso de éste y, se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y, excepciones deducidas y, sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquellas.

En cualquier caso, *el juez deberá velar para que, la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada* y , se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que, mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

5.9.- Recursos

En cuanto a los recursos, es necesario precisar y, tal como lo expone, la Abogada Consuelo Gazmuri⁸³, que éstos fueron depurados en el trámite constitucional respecto a lo indicado en el mensaje del ejecutivo, alejándose un poco del recurso ordinario civil, debido a la estructura de los juicios, en que prima la oralidad, inmediatez y publicidad.

⁸³ Consuelo Gazmuri, Abogada, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, al tratar el tema “*la segunda instancia en materia laboral*”, el año 2005, en Santiago.

En materia de recursos, el Mensaje del Ejecutivo proponía establecer un recurso especial de apelación que sólo podía tener por objeto revisar la sentencia de primera instancia en tres casos, a saber: a) cuando ésta hubiera sido dictada con infracción de normas; b) cuando en la determinación de los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia se hubieran infringido en forma manifiesta las normas sobre apreciación de la prueba; y c) cuando el objeto del recurso fuera a alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. “Se trata de un recurso entablado contra una sentencia que ha sido producto de un juicio oral, razón por la cual el ordinario recurso de apelación civil no puede tener cabida en un procedimiento como éste, pues para ello sería necesario otra audiencia similar a la de la instancia, ante el tribunal superior”.

Esta propuesta fue sustituida durante el primer trámite constitucional del proyecto en la Cámara de Diputados por un sistema en el que el recurso de apelación se reserva para las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. La sentencia definitiva de primera instancia, por su parte, en esta nueva propuesta sólo es susceptible de un recurso especial de nulidad que procede en los siguientes casos:

- 1) Cuando la sentencia ha sido dictada con infracción de garantías constitucionales o, de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo;
- 2) cuando la sentencia ha sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado o cuya recusación se encontrare pendiente o hubiere sido declarada por tribunal competente;
- 3) cuando hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre publicidad y continuidad del juicio o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto la nulidad o lo haya declarado expresamente como esencial;
- 4) cuando la sentencia contuviere decisiones contradictorias, hubiere otorgado más allá de lo pedido por la partes o se hubiere extendido a puntos no sometidos a la decisión del tribunal; y
- 5) cuando la sentencia hubiere sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y ello hubiere sido alegado oportunamente en el juicio.

De tal forma que, a partir del artículo 474⁸⁴ y, siguientes del Código del Trabajo encontramos su regulación, señalando para el efecto la norma que: *“Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y Supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil”.*

5.9.1.- Reposición:” La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo, deberá interponerse y resolverse en el acto”, según así lo dispone el artículo 475: *“La reposición deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución que se impugna, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al iniciarse ésta. La reposición interpuesta en una audiencia deberá formularse verbalmente y resolverse en el acto.”*

5.9.2.- Apelación: El artículo 476 respecto al recurso de apelación, nos señala que: *“Sólo serán susceptibles de apelación laboral las sentencias definitivas de primera instancia, las interlocutorias que pongan término sobre medidas cautelares y las resoluciones que al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos. *“Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo”.**

5.9.2.1.- Objeto de la apelación, el recurso de apelación laboral, sólo podrá tener por objeto según se señala en el artículo 477:

⁸⁴ Artículo 474: *“Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y Supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil”.*

- a) Revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales o, de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.
- b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que, en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.
- c) Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

5.9.2.2.- Plazo de interposición de la apelación. La apelación laboral deberá interponerse en el plazo de cinco (5) días, contados desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que la entabla según así se señala por Artículo 478, en este caso, el apelante, al deducir el recurso, deberá fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

El plazo para dictar sentencia en segunda instancia “deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco (5) días contados desde el término de la vista de la causa, según así es señalado por el Artículo 482”.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes.

5.9.2.3.- Remisión, emplazamiento y comparecencia, los antecedentes se enviarán a la Corte de Apelaciones dentro de tercero (3º) día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación, según así lo dispone el artículo 479, las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el

hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación y, no será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.

5.9.3.- Recurso de Casación, desde luego en la Forma, contra sentencia de primera instancia, no procede, y sigue las reglas generales respecto a la Forma y Fondo en segunda instancia.

CAPITULO SEXTO

6.- Novedades internacionales doctrinarias.

En esta última etapa de la Tesis, me ha parecido interesante dar a conocer como en diferentes ámbitos, especialmente de experiencias extranjeras, aparecen nuevos conceptos jurídicos de protección del Trabajador, los que se incorporaran en un futuro no muy lejano, a nuestro acervo doctrinal y jurisprudencial, el primero de ellos, es el Acoso Moral o Mobbing, en cual actualmente se están presentando mociones parlamentarias en nuestro Congreso Nacional para que sea incluido en el Código del Trabajo y el segundo de estos aspectos, se refiere específicamente a los Trabajadores Marítimos o Gente de Mar de Naves Mercantes y, que, a continuación paso a exponer brevemente.

6.1- Acoso Psicológico, Moral o Mobbing.

Como se expresó en la Introducción de la Tesis, hay temas que por hoy son interesantes de conocer, y que están muy ligados al tema de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo, este es el "Acoso Psicológico, Moral o Mobbing".

En los años 80, Heinz Leymann⁸⁵ utilizó el término Mobbing para referirse a una forma de violencia de grupo entre adultos y en el espacio del trabajo,

⁸⁵ H. Leymann define al acoso moral o mobbing como: *"aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y esto de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo"*.

Para que se defina una situación de acoso moral se deben cumplir al menos tres situaciones:

- la acción es sistemática y persistente
- los efectos que sufren las personas acosadas son devastadores, a nivel físico y psicológico
- la existencia de diferencias de poder (formal o informal).

este término proviene del verbo inglés *To Mob* que significa “acosar”, asaltar, atropellar, atacar en masa a alguien”.

Quedan así excluidos todos aquellos conflictos pasajeros, que se presentan en un momento determinado, ya que se entiende que estos forman parte de las relaciones humanas que se dan en los espacios de trabajo.

El acoso moral o Mobbing forma parte de los factores de riesgo psicosocial y resulta difícil de abordar porque están mediados por múltiples factores tales como los estilos de liderazgo y de mando, la carga de trabajo, los estilos de comunicación que se da al interior de la empresa, el clima laboral, etc.

En cualquier caso, los efectos son devastadores y llegan a afectar a varios ámbitos de la vida de las personas. Además, no sólo implica consecuencias negativas para la víctima, sino que se ven afectados los familiares, la propia organización y la sociedad en su conjunto.

Hoy en la doctrina y jurisprudencia, de a poco ha ido tomando relevancia el tema, a tal punto, que ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al respecto, ha dicho que: *“Los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y en el entorno laboral en su conjunto, además de consecuencias devastadoras para la salud del individuo”*.

6.1.2.- Dirección del Trabajo, ha comprendido la importancia del tema y ya en el año 2005 mediante una comunicación informativa que remite a los trabajadores por intermedio de la Psicóloga Social Señora Celina Carrasco Oñate⁸⁶, expresaba en una Cartilla respecto al “Acoso Psicológico, Moral o Mobbing” que: *“ De igual forma que la reacción de la persona ante una situación de acoso varía en función de sus características personales, las consecuencias que los*

⁸⁶Dirección del Trabajo, cartilla de análisis laboral de la Psicóloga Social Señora Celina Carrasco Oñate.

ataques del agresor tienen sobre el individuo también están influenciadas por factores tales como las capacidades y recursos de afrontamiento de la persona afectada ante las situaciones conflictivas y el apoyo social con que cuenta.

6.1.3.- Doctrina.

Al respecto don Manuel Muñoz Astudillo⁸⁷, nos dice que” *El acoso moral violenta las Garantías Constitucionales relativas a la integridad física y psíquica y la Vida; la dignidad personal y familiar; la intimidad; el derecho a la libertad de trabajo.*

La psiquiatría y la psicología han determinado con cierta exactitud tanto las causas de de las enfermedades que el acoso moral provoca en la víctima y en la familia, como también, examinada la persona puede determinarse si ciertas enfermedades encuadran en el origen perverso del acoso moral, pueden establecer, entonces, la relación de enfermedad producto del trabajo, o mejor dicho, de las malas prácticas laborales, al respecto, transcribo jurisprudencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valdivia.

6.1.4.- Jurisprudencia.- Como lo expresa la Sentencia de la Ilustrísima Corte de Valdivia de 6 de Septiembre de este año, *"donde trabaja la recurrente, hay un ambiente ingrato general con los trabajadores creado por la actitud del señor Arellano, su JEFE, y mantenido a través del tiempo, perjudicada con esto en su salud, es la señora Ramis",*

⁸⁷ Manuel Muñoz Astudillo, Abogado, Profesor Part-time de la Universidad Técnica Federico Santa María, en su ensayo “Acoso Moral en el Trabajo y la Sentencia”. “La naturaleza perversa del acoso moral en el trabajo colisiona directamente con las Garantías Constitucionales reconocidos y vigentes en la Carta Fundamental de 1980. El acoso moral se caracteriza por cuanto en un tiempo más o menos prolongado (se dice seis meses) el trabajador ha sufrido en forma permanente y reiterada actos, humillaciones, ofensas, hostigamientos destinados a destruir su integridad física y psíquica y su dignidad personal, la que generalmente alcanza también a la familia de la víctima. Estos actos son dolosos, premeditados, queridos en si mismo y en sus efectos, de tal modo que las lesiones o enfermedad que produzcan pueden ser evaluados también desde el punto de vista de la responsabilidad penal respecto del autor y coautores.

Concluyendo de lo anteriormente dicho, y extraído del comentarista, el Mobbing o acoso moral en el trabajo, provoca un ambiente laboral tóxico para las relaciones humanas y asimismo, enfermedad y perjuicio.

Para quienes han estudiado los elementos, formas, clases, consecuencia, fases y conductas psicopáticas de los agresores, esta realidad no les es desconocida, pues, tal como lo dice el tribunal de alzada comentado, la víctima fue lesionada por las acciones de hostigamiento, al respecto, éste lo califica de la siguiente manera, en efecto, “ *el psicoterror en el trabajo, como también se le denomina doctrinariamente, ataca según lo hemos sostenido en nuestras notas y comentarios los derechos reconocidos por la Constitución vigente como fundamentales de la persona del trabajador.*”

Finalmente debemos señalar, que esta realidad se ira incrementando día a día, y es lo que deberán enfrentar los Jueces a cargo de los juicios tutelares, considerando que la empresa o el empresario, negarán toda acción de persecución y acoso moral.

6.2.- Convenio de Gente de Mar 2006.

Una segunda novedad en el ámbito laboral aparece en el Derecho Laboral Marítimo, donde la OIT elabora un instrumento único llamado MLC Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.⁸⁸, expresando lo siguiente:

“ Deseando elaborar un instrumento único y coherente que recoja en lo posible todas las normas actualizadas contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo marítimo vigentes, así como los principios

⁸⁸ MLC Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 MLC Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006: Este convenio sobre trabajo marítimo que se adoptó y entró en vigor el 07 de febrero del año 2006 en Ginebra en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, fue convocada el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su nonagésima cuarta reunión.

*fundamentales que figuran en otros convenios internacionales del trabajo*⁸⁹”, el cual, tiene tres objetivos principales: a) *establecer* (en sus artículos y Reglamento) un conjunto sólido de principios y derechos; b) *permitir* (a través del Código) que los Miembros tengan un grado considerable de flexibilidad en la manera de aplicar esos principios y derechos, c) *asegurar que el cumplimiento y el control de la aplicación de los principios y derechos se haga de manera apropiada* (a través del Título 5).

También es importante destacar que este Convenio, además de revisar todo lo antiguo⁹⁰, dispone que el reglamento y el Código estén organizados por temas generales y, en los siguientes cinco Títulos: Nº 1: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques; Nº 2: Condiciones de empleo; Nº 3:

⁸⁹ y en particular en: - el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); - el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); - el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); - el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); - el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); - el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); - el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y - el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);.

⁹⁰ Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7) ,Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8) ,Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9) ,Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16) ,Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22) ,Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23) ,Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53),Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54) Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55) Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 57) Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68) Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69) Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70) Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72) Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73)Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74) Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75) Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76)Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91) Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92) Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93) Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109) Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133) Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134) Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145) Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146) Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163) Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165) Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166) Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179) Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)..

Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda; Nº 4: Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social; Nº 5: Cumplimiento y control de la aplicación.

En resumen, y tal como lo hemos expresado latamente a través de la tesis, la tendencia general de los Estados Miembros de Organizaciones Internacionales, ya sean estas laborales o de otra especie, es crear nuevas regularizaciones en la búsqueda del cabal respeto de los derechos fundamentales del trabajador, y, en este caso, este Convenio MLC 2006, es una muestra del interés, en esta oportunidad, de la OIT de proteger a la gente de mar.

CONCLUSIONES.

Todo aquello que, signifique que exista un real y debido respeto por los *derechos fundamentales* de una persona, debe ser bien recibido y respetado por todos, ya sea ésta, una Autoridad o, un simple ciudadano y que, cualquiera sea la visión política, religiosa, étnica, sexual de esta persona o, cualquiera sea su modo de mirar la vida, el respeto y la protección de los *derechos fundamentales*, es lo primordial en una sociedad democrática.

El problema que veo en esta reforma, es que se introduce un componente político al interior de las empresas, en el concepto de “que las relaciones sean plenamente democráticas”, es decir, como hacemos entender a todos este concepto, si en la práctica, existe una real asimetría cultural y, de necesidades básicas entre los empleadores y los trabajadores.

Como es posible hacer respetar los derechos de los trabajadores al interior de las empresa, si todas las empresas no son del mismo tamaño, no todas negocian colectivamente, ni tienen sindicatos, como entienden ambos el concepto de lo que significa vivir en un estado de derecho, como entienden que, lo primordial de vivir en democracia es el respeto de los derechos fundamentales de las personas , sean estos trabajadores o no, en fin , es un germen que aún no ha podido madurar lo suficiente como lo observamos en Europa, lo que le ha facilitado a ellos elevar estas doctrinas a niveles legales y constitucionales.

Esta asimetría en la relación laboral no viene de ahora, siempre ha existido, por muchas razones, pero es peligroso que, a través de este tipo de leyes se

fuerce a una relación que, por su propia naturaleza es disímil. Como lo expresé anteriormente, los trabajadores contarán con mayores armas para defender sus derechos, ¿pero las conocen?, quizás los trabajadores sindicados, pero, ¿qué pasa con los otros?, respecto de los empleadores, qué medidas tomarán al respecto, porque como se sabe, “*hecha la ley, hecha la trampa*”.

En resumen y, apartándome de lo netamente procesal, en esta Tesis traté de encontrar el porqué de esta búsqueda de un consenso democrático en las relaciones laborales, la verdad que se me plantearon más dudas aún, que espero seguir en el tiempo estudiando para dilucidarlas, porque investigando en el derecho comparado, países como Francia, Italia, España, han ido transitando desde hace mucho tiempo en dotar a sus trabajadores de un estatus de *ciudadano laboral*, pero no tan sólo en la empresa, sino que, sus constituciones y leyes se han ido adecuando a ser una verdadera sociedad democrática, donde este Trabajador-Persona está en la cúspide de la protección constitucional.

Respecto a la *tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales propiamente tal del trabajador*, es decir, de este *ciudadano laboral*, el cual en la ley 20.087 está dotado de un procedimiento procesal propio, viene a ser un aporte a la protección de los trabajadores, adelantado incluso a la OIT, ya que no encontré nada parecido en su *Declaración de Principios*, creo que, somos los pioneros o, quizás, los primeros en atacar este problema en América en forma sistemática, en un solo texto, que con toda sinceridad pienso que tomará un tiempo en ajustarse y, dar los frutos deseados, por el Ejecutivo y Legislador actual.

Finalmente y, gracias a la acción mancomunada del Parlamento, el Gobierno, los Trabajadores y la Opinión Pública y, en vista de la experiencia sacada de

la implementación de las reformas judiciales en Familia y Penal, esta reforma al procedimiento laboral entró en funciones en forma gradual, desde el año 2008 en la XV y XII Región, para culminar su implementación final el año 2010 en la Región Metropolitana.

BIBLIOGRAFÍA.-

1.- Ley 20.087 promulgada el 15 de diciembre de 2005, publicada en el D.O., de fecha 03 de enero de 2006 y postergada su entrada en vigencia hasta el 01 de marzo de 2008.

2.- Ley 17.322 que la complementa, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social.

3.- DFL N° 1, Código del Trabajo, modificado por la ley 19.759, publicada en el D. O., el 05 de octubre de 2001, incorporando a este Código normas sobre los trabajadores de Notarías, Archivos y Conservadores; se aumentan planta de fiscalizadores de las Inspecciones del Trabajo; restringe las causales de despidos de los trabajadores; establece el derecho del trabajador a ser reincorporado cuando hayan sido despedido por practicas antisindicales.

4.- Constitución Política de la República, D. S. N° 1.150 de 1980, modificado por el D. S N° 100, publicado en el D. O., de 22 de septiembre de 2005. Editorial Jurídica de Chile, año 2005

5.- Jorge Iván Hübner Gallo, Profesor titular de Introducción al Derecho de la Universidad de Chile, Doctor en de la Universidad Central de Madrid, "Los Derechos Humanos", Editorial Jurídica de Chile, año 1994.

6.- Profesor Eduardo Caamaño Rojo, Seminario del "*Nuevo procedimiento laboral*", efectuado en la Universidad Marítima de Chile, en el año 2006, "Panorama General de la actual Justicia del Trabajo".

7.- Profesor Mario Caballero Toro, Decano de la Universidad Marítima de Chile, año 2007, Seminario del *"Nuevo procedimiento laboral"*, efectuado en la Universidad Marítima de Chile, en el año 2006, *"Panorama General de la actual Justicia del Trabajo"* y *"Apuntes de clases, año 2006"*

8.- Pablo E. Navarro, jurista y profesor argentino, del texto *"Los Limites del Derecho"*, Editorial Temis S.A., Bogota, Colombia, 2005.

9.- *Apuntes de Clases de Filosofía año 2007*, Johann Benfeld, profesor titular de la Universidad Marítima de Chile que explica los métodos y el objeto de la filosofía mediante tres (3) elementos, que son el Ser, Conocer y el Lenguaje.

10.- Texto de Santo Tomás de Aquino, Tomo I, versión castellana de José Luis de Izquierdo Hernández, editorial Dedebe, Ediciones Desgleèe, de Brouwer, 1946, a pagina 33 y siguientes, donde describe la naturaleza humana mediante *"la Metafísica, Ciencia del Ser"*

11.- Doctor en Filosofía, Profesor Titular de Filosofía Jurídica, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, don COFRE LAGOS, Juan Omar., *"El iusnaturalismo y el no positivismo jurídico aceptan o se ven obligados a asumir que los derechos humanos deben radicar en un sustrato sólido, inamovible, eterno y absoluto."*

12.- *Convención Americana Sobre Derechos Humanos*, Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

13.- *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre

de 1948. “como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que, tanto, los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.”

14.- *La Declaración de Principios de la OIT: Un Nuevo Instrumento para promover los Derechos Fundamentales*, Guía de educación obrera, La presente guía de educación obrera ha sido preparada por Monique Cloutier, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores. Organización Internacional del Trabajo 2000, ISBN 92-2-311892-1, *Primera edición 2000*

15.- *De las personas libres*, pagina 81, Tratado Elemental de Derecho Romano, Eugene Petit, Profesor de Derecho Romano en la Universidad de Poitiers, novena edición de 1892, traducido por D. José Ferrández González, Doctor en Derecho Romano, Universidad de Valladolid, editora nacional Edinal, México D. F 1963.

16.- *Ciudadanía Social: La Lucha por los Derechos Sociales*, María José Añón, Universidad de Valencia.

17.- Convenio OIT, MLC 2006, el cual codifica en un solo texto refundido todos los convenios emitidos por esta Organización Internacional respecto a la defensa de los derechos laborales de la gente de mar de las naves mercantes.

18.- El Consejo Económico y Social, ECOSOC, coordina la labor de los 14 organismos especializados, de las 10 comisiones orgánicas y de las 5 comisiones regionales de las Naciones Unidas; recibe informes de 11 Fondos

y Programas de las Naciones Unidas y, emite recomendaciones de política dirigidas al sistema de las Naciones Unidas y a los Estados miembros. En virtud de la *Carta de las Naciones Unidas*, el Consejo Económico y Social se ocupa de promover niveles de vida más elevados, el pleno empleo, y el progreso económico y social; de identificar soluciones para los problemas de salud, económicos y sociales en el plano internacional; de facilitar la cooperación en el orden cultural y educativo; y de fomentar el respeto universal de los derechos humanos y las libertades fundamentales. El alcance del Consejo Económico y Social abarca más del 70% de los recursos humanos y financieros de todo el sistema de las Naciones Unidas.).

19.- Manuel Muñoz Astudillo, Abogado, Profesor Part-time de la Universidad Técnica Federico Santa María, en su ensayo “Acoso Moral en el Trabajo y la Sentencia”.

