

LA EFICACIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES: A PROPÓSITO DE LAS DAÑOS A VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA DERIVADOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Eduardo Caamaño Rojo*

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Abogado (UCV). Doctor en Derecho, Universität zu Köln, Alemania. Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo contemporáneo ha experimentado una notoria evolución dogmática jurídica en el último tiempo, lo que, en gran medida, ha tenido lugar a partir de la explicitación del reconocimiento del trabajador como titular de derechos que emanan de su propia esencia como ser humano y que, en tal carácter, se proyectan naturalmente en el ejercicio de su actividad laboral y, en concreto, en la empresa, como ámbito específico en el que éste presta sus servicios. Con todo, es importante aclarar que esta nueva concepción en el Derecho del Trabajo no se construye en torno a los derechos ya contemplados en la Constitución con el carácter de fundamentales respecto del trabajador¹, entre los que destaca los derechos a la vida e integridad física y psíquica que están en juego en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que en base a los derechos anteriores a su condición de contraparte de una relación laboral, es decir, aquellos que le corresponden como persona y ciudadano. De esta manera, entonces, se hace posible generar un cambio en la forma de entender las relaciones laborales al interior de la empresa, lo que permite, según lo plantea el profesor Supiot², configurar dos facetas para la cuestión de las libertades públicas en la empresa. Por un lado, bajo su aspecto colectivo, las libertades públicas conducen a dibujar en el seno de la empresa áreas de autonomía que escapan al poder dirección del empresario (v. gr. el sindicato y la autonomía frente al empleador como atributo de la libertad sindical) y, por otro lado, bajo su aspecto individual, las libertades públicas en la empresa tienden a salvaguardar las libertades del trabajador de los excesos del vínculo de subordinación.

Por lo tanto, salvo ciertas mínimas adaptaciones orientadas a compatibilizar los intereses de empleadores y trabajadores, la nueva configuración dogmática del Derecho del Trabajo permite concluir que los derechos fundamentales de que son titulares las personas mantienen su vigencia durante todo el iter contractual laboral, con lo cual ha sido posible reconocer que la titularidad de derechos esenciales del trabajador en cuanto persona no es contrapuesta con su calidad de parte de un contrato de trabajo y, consecuentemente, se le debe garantizar la posibilidad de ejercerlos en el ámbito de la empresa y en el desarrollo concreto y material de la relación de trabajo. En efecto, como sostiene López³, la relación laboral en que un empleador manda y un trabajador obedece, otorga al primero, en tanto jefe, facultades o poderes jurídicos para ordenar y dirigir la prestación contratada y, al segundo, en tanto subordinado, el deber de cumplir dichas órdenes. Se trata de un poder privado para dirigir el trabajo; un poder jurídico sobre la persona

del trabajador sólo referido a la correcta realización del trabajo y no extensible a otros aspectos de la vida del trabajador, pues incluso respecto de la ejecución del trabajo no es ilimitado, ya que debe detenerse allí donde empiezan los derechos que en tanto persona detenta el trabajador. En consecuencia, el sometimiento remunerado a la autoridad de un empleador para ganarse la vida no impide, limita ni atenúa los derechos fundamentales del trabajador.

En concordancia con lo precedentemente expuesto, es importante poner de manifiesto que será sobre todo en el plano laboral donde el tema de la eficacia de los derechos fundamentales cobrará una vigencia mayor, lo que se explica, porque la relación laboral posee un elemento particular que la diferencia de las otras relaciones jurídicas entre particulares, cual es, el vínculo de subordinación⁴ del trabajador frente a su empleador, de lo que se deriva que el empleador detente un poder particular frente al trabajador (de dirección y control), que es reconocido y amparado por el propio sistema jurídico. Se rompe, entonces, la posición de equivalencia presente en las demás relaciones jurídicas de Derecho Privado por la existencia de un elemento de jerarquía entre el trabajador subordinado y su empleador, que es más bien propio de las relaciones de Derecho Público⁵. Además, este elemento esencial de la relación jurídica laboral va a ser precisamente el punto de partida de las tensiones entre el reconocimiento de los poderes del empresario y de los derechos fundamentales del trabajador, en cuanto persona y ciudadano, en el ámbito concreto de la empresa.

Por otra parte, en lo que respecta al reconocimiento en Chile del efecto irradiador de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, cabe hacer presente que estamos frente a un tema que ha pasado a ocupar un lugar preponderante desde fines de la década de los noventa, particularmente, en la literatura iuslaboralista⁶.

En todo caso, en el plano del desarrollo material de las relaciones laborales, la aceptación de esta nueva visión del trabajador en el Derecho del Trabajo ha sido mucho más lenta, pero se ha ido posicionando indiscutidamente gracias al importantísimo papel desempeñado por la Dirección del Trabajo mediante su jurisprudencia administrativa⁷, la que se ha convertido en la entidad precursora en la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores como ejes vertebradores de la actual legislación laboral. Además, en la actual configuración de nuestro ordenamiento jurídico laboral no se puede obviar la significativa innovación que sobre el tema supuso la reforma introducida al Código del Trabajo (CdT) por la Ley No 19.759, la que permitió explicitar normativamente la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa.

Con todo, se debe reconocer que en nuestro país aún falta que los Tribunales de Justicia asuman un papel más activo en esta materia⁸, lo que debiera representar el cauce propio de desarrollo de esta temática y la vía natural para asegurar de tutela efectiva de las garantías básicas de las personas en el ámbito laboral⁹. Por este motivo, cabe considerar que esta falencia es particularmente problemática y preocupante por el abismo que se va configurando entre el Derecho y la realidad y, a su vez, entre el contenido de la legislación laboral y la percepción generalizada de ineficacia de sus normas que tienen gran parte de los trabajadores¹⁰. Esta constatación resalta la necesidad de adoptar medidas que posibiliten verdaderamente remediar las serias consecuencias sociales y económicas derivadas de esta distorsionada realidad¹¹ y que obstaculizan un desarrollo normal del país en base a parámetros de equidad y de solidaridad que son esenciales para la construcción de una cultura democrática de las relaciones laborales¹², pues las libertades civiles no tienen contenido si carecen de posibilidad de recurrir a los órganos del Estado, ya

sean éstos autoridades judiciales o administrativas¹³. Afortunadamente, atendidas las recientes innovaciones introducidas por la reforma procesal laboral, es posible sostener que el futuro admite una visión optimista en relación con el resguardo efectivo de los derechos esenciales del trabajador como ciudadano¹⁴. Desde luego, ese es el especial objetivo en torno al cual se centra la Ley No 20.087¹⁵, la que persigue poner fin a las múltiples deficiencias que presenta nuestro actual sistema jurisdiccional¹⁶ frente a la efectiva tutela de los derechos laborales y permitirá, idealmente, en lo que respecta a la materia objeto de este estudio, comenzar a cerrar la brecha entre el Derecho y la realidad, concretizando verdaderamente para todos los trabajadores el disfrute pleno y la tutela jurisdiccional de las diversas garantías individuales consagradas por la Constitución Política de la República, toda vez que se ha incorporado un procedimiento especial para el resguardo de estos derechos a partir del artículo 485 del CdT¹⁷.

2. LA TEORÍA DE LA EFICACIA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y SU PROYECCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (Theorie der Drittwirkung der Grundrechte) fue desarrollada en Alemania por Hans Carl Nipperdey en 1954, siendo aceptada por la jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo y, posteriormente, por el Tribunal Constitucional de ese país¹⁸. Ahora bien, la doctrina de la Drittwirkung plantea el pleno reconocimiento de los derechos fundamentales en el ámbito privado de las personas, es decir, en sus relaciones con terceros. Esto supone, entonces, que estos derechos rigen como derechos subjetivos incondicionales en las relaciones jurídicas entre privados, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos, sino también a las personas privadas, desarrollando así una eficacia horizontal¹⁹. Se produce de esta manera una notoria evolución frente a la concepción tradicional del constitucionalismo liberal, conforme a la cual los derechos fundamentales son concebidos como medios de defensa frente al poder del Estado en contraposición a un Estado absoluto, esto es, se entiende a los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos cuya eficacia directa queda constreñida al ámbito de los poderes públicos (legislativo, ejecutivo y judicial)²⁰. Dicho de otra forma, la acción del Estado debía quedar necesariamente limitada por los derechos esenciales de la persona, emanados de su naturaleza humana y consagrados por el Derecho Natural, superior al Derecho Positivo²¹. Sin embargo, la teoría de la Drittwirkung cambia sustancialmente el postulado anterior, en virtud de la comprobación fáctica de la existencia cada vez más extendida de entes sociales privados que ejercen cuotas significativas de poder, de tal forma que ya no es sólo el Estado quien puede ejercer un poder capaz de amenazar los derechos fundamentales de las personas, sino que son también los mismos sujetos o las organizaciones creadas al amparo del Derecho Privado los que pueden afectar el pleno ejercicio de estas libertades²².

En efecto, como lo señala Pedrajas²³, al producirse el tránsito del Estado liberal al Estado Social de Derecho, en los actuales modelos neocapitalistas, es claro que la igualdad formal resulta insuficiente, y que la deseable igualdad material en la que haya un pleno disfrute de los derechos fundamentales se ve, en muchas ocasiones, amenazada por la existencia en la esfera privada de centros de poder no menos importantes que los que les corresponden a los órganos públicos. De esta forma, continúa este autor, junto al viejo Estado agresor de las libertades individuales han aparecido importantes grupos económicos, nacionales y, sobre todo, multinacionales, que detentan de hecho una posición hegemónica respecto

de los ciudadanos, y que amenazan con hacer ilusorios muchos de sus derechos fundamentales. Desde la intromisión en la intimidad que permite la moderna tecnología, hasta el control abusivo que sobre las personas se llega a ejercer a través de los excesos en la utilización de la informática, pasando por el inconfesado establecimiento de pautas de conducta a las que, sin tener conciencia de ello, habrán de adaptarse los ciudadanos, el moderno capitalismo vitaliza unos poderes fácticos poco respetuosos, sin duda, con los derechos de los ciudadanos.

Por lo tanto, frente al creciente predominio de la influencia de estos poderes privados es preciso consolidar un reconocimiento de los derechos fundamentales en el plano de las relaciones jurídicas entre privados que haga posible establecer límites claros a su ejercicio y que estén en concordancia con el normal disfrute de las libertades esenciales de las personas. Desde esta perspectiva, el resorte que active las garantías protectoras de los derechos fundamentales no puede descansar en el sujeto transgresor (público o privado), sino que en la naturaleza de la propia lesión. Por lo tanto, la calificación de un derecho como fundamental no debe prejuzgar la cualidad pública o privada de los sujetos obligados, pues lo que verdaderamente importa a la hora de desplegar la protección jurídica es el mal causado y no su origen²⁴. Es así, entonces, como se empieza a producir una progresiva y decidida influencia del Derecho Constitucional sobre el Derecho Privado, de forma tal, que las controversias jurídicas entre particulares no se resolverán únicamente en base a las reglas del Derecho Civil o del Trabajo, sino que tomando también en consideración los principios, valores y derechos consagrados en la Carta Fundamental²⁵.

De esta manera, conforme al planteamiento desarrollado por la teoría de la *Drittwirkung*, el ámbito de acción de los derechos fundamentales encuentra no sólo en la esfera de lo público su natural desarrollo, sino que se va trasladando al ámbito privado, donde se ubica naturalmente la empresa como el espacio en el que se desenvuelven las relaciones jurídicas entre los trabajadores y el empleador, con un elemento propio y esencial que no se da en otro tipo de relaciones jurídicas entre particulares y que coloca a la persona del trabajador bajo los poderes empresariales. Desde esta perspectiva, en la conformación social que conocemos, los poderes del empresario o la empresa en cuanto poder privado pueden constituir una amenaza real para los derechos de la persona del trabajador; y ello se debe no por considerar tales poderes como intrínseca u ontológicamente insidiosos o perversos sino, más sencillamente, por cuanto la lógica empresarial –sus principios económicos y sus valores normativos– actúa naturalmente como freno a la expresión de aquellos derechos, comprometiendo su desarrollo²⁶.

Por lo tanto, la proyección laboral de la teoría de la *Drittwirkung* apunta a introducir elementos de juicio que permitan resolver esta tensión entre un poder privado y los derechos fundamentales y, sobre todo, la contradicción entre el reconocimiento constitucional de una serie de derechos fundamentales de la persona y su negación o limitación en el ámbito concreto de la empresa. De esta forma, se pretende dar una respuesta a una serie de problemas prácticos referidos a la falta de un adecuado reconocimiento de los derechos fundamentales de la persona en la empresa y a la ulterior reticencia del Derecho del Trabajo en este sentido, que implicaba darle a la empresa un carácter de “feudo”, con sus propias leyes y autoridades internas. Atendido lo anterior es que se sostiene que al interior de la empresa “[...] funciona como presupuesto del ejercicio de los derechos de los trabajadores una cierta lógica contractual entendida unilateralmente (en

base a) la apreciación de las exigencias de la producción, la sumisión a las cláusulas que objetivizan el poder empresarial, o el ejercicio regular de las facultades directivas del empresario. La autoridad privada es un hecho técnico y neutral, que a lo sumo viene condicionado o ritualizado, especialmente frente a la acción colectiva, manteniendo siempre sus facultades de dirección de la organización empresarial inmunes a los presupuestos básicos de un sistema democrático. No hay continuidad entre la ciudadanía externa de la empresa y dentro de ella; es más, ambas parecen responder a lógicas antitéticas, pues los derechos fundamentales reconocidos fuera de la empresa son de difícil aplicación en la relación de trabajo, salvo su imposición legal o a través de la negociación colectiva”²⁷. Desde la misma perspectiva, se plantea que: “históricamente, la legitimación de la actuación empresarial encontraba su justificación en la lógica contractual: en tanto que el trabajador aceptaba, mediante el contrato, su posición subordinada, asumía al propio tiempo – abdicando ‘voluntariamente’ de sus derechos personales – el papel preponderante del empresario, que podría desenvolverse en toda su extensión y sin limitaciones dentro de la empresa. El régimen de libertades públicas conquistadas, que constituía la clave de la revolución burguesa, sufría una traumática amputación cuando el trabajador se insertaba en la relación de trabajo, ya que dentro de ésta quedaba sometido a una suerte de poder despótico del empresario, que al regir la empresa podía hacer caso omiso de aquellas libertades, sin que ello provocase extrañeza o rechazo, por cuanto aparecía ‘aceptado’ por el trabajador, mediante el mecanismo contractual legitimador”²⁸.

Pues bien, para paliar los efectos de esta restricción de las libertades del trabajador derivada de esa lógica contractualista, la nueva concepción del Derecho del Trabajo surgida a partir de la aceptación de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales ha permitido que se reconozcan esas libertades al interior de la empresa. Tal reconocimiento ha consistido, ante todo, en evitar que la autoridad patronal usurpe las libertades de fuera de la empresa, circunscribiendo el campo de ejercicio de la misma al ámbito contractual, es decir, a la ejecución del contrato de trabajo. Es así como primeramente se establece la obligación de los empresarios de no extender su poder de dirección a la vida extraprofesional del trabajador, ya se trate de su vida privada o de su vida pública²⁹.

En resumen, la noción de ciudadanía en la empresa surge a partir del reconocimiento jurisprudencial, doctrinal y legal de que la empresa no es un espacio entregado única y soberanamente al ejercicio de los poderes empresariales, sino que es un ámbito en el que también tiene cabida y pleno reconocimiento la ciudadanía de los sujetos que interactúan en este especial ámbito de la vida social, esto es, la aceptación de la titularidad de un conjunto de derechos fundamentales emanados de su condición de persona, particularmente, derechos civiles y políticos que, en cierta forma quedaban amagados en la relación de trabajo, ya sea por la necesidad de una mejora urgente de las condiciones económicas y de trabajo o por efecto de la exacerbación de la potestad de mando del empleador³⁰. Así, entonces, la conversión de los derechos fundamentales de contenido no laboral (v. gr. libertad de expresión, derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, libertad religiosa, etc.) en verdaderos derechos fundamentales laborales tiene lugar por una doble y simultánea vía: por una parte, en cuanto son trabajadores los sujetos a los que les corresponde la titularidad del derecho y, por otra, porque el derecho se ejerce en una relación jurídica laboral.

Sin perjuicio de todo lo ya señalado, para concluir este acápite se debe hacer presente que quienes aceptan la doctrina de la *Drittwirkung* se dividen en lo que

respecta a la forma en que se materializa la eficacia entre privados de los derechos fundamentales, de tal manera que es posible identificar dos líneas distintas de pensamiento³¹:

a) Teoría de la eficacia mediata o indirecta. Para esta tesis, los derechos fundamentales participan de una doble naturaleza, a saber: reconocen derechos de libertad oponibles frente a los poderes públicos, como a su vez, son normas objetivas de principio, esto es, definen un sistema de valores incorporado a la Constitución, que, al estar dotado de un efecto de irradiación influye en la interpretación del ordenamiento jurídico en su conjunto y vincula a todos los poderes del Estado. En el sector del ordenamiento privado, al que pertenece el laboral, esta influencia, sin embargo, se manifiesta a través de cláusulas generales que son propias, al estilo de la buena fe o del orden público. Es a través de estas cláusulas, entonces, como se produce el efecto de irradiación de los derechos fundamentales en las relaciones privadas. En relación con lo anterior, se sostiene que existe un deber del juez de interpretar y aplicar las normas laborales conforme al orden objetivo, lo que significa que se obliga al órgano judicial a valorar la influencia de las normas iusfundamentales sobre las cláusulas generales y, en caso de haber apreciado un elemento de influencia, efectuar una interpretación de las normas legales de naturaleza privada conforme con el efecto de irradiación. En consecuencia, según esta posición, la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre sujetos privados se lleva a cabo de una manera indirecta, filtrándose a través de las normas de Derecho Privado. En particular, esta influencia ha de verificarse ya sea mediante la concreción legislativa del alcance de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados, o bien, en virtud de la intermediación del juez con su labor interpretativa de las normas de Derecho Privado, en particular, de las cláusulas generales.

b) Teoría de la eficacia inmediata o directa. Esta vertiente de pensamiento reconoce directamente la vinculabilidad de los derechos fundamentales, en tanto derechos subjetivos amparados con la garantía constitucional, a las relaciones entre particulares. De esta manera, entonces, el derecho fundamental es también oponible frente a sujetos privados, y lo es con independencia de que una ley haya procedido o no a delimitar el contenido constitucionalmente protegido por el derecho. En caso de existir, el juez tendrá que aplicar el bloque de la norma iusfundamental integrado por la Constitución y la ley como fundamento de su decisión, pudiendo ejercer, si el ordenamiento jurídico lo considera, el oportuno control a través del juicio de proporcionalidad. Pero de no existir norma legal, el juez deberá ponderar en qué medida la conducta o comportamiento de un particular produjo una lesión de un derecho fundamental de otro particular y, en caso de constatar la existencia de esa violación, amparar la petición del justiciable.

3. FUNCIONES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Una vez aclarado el planteamiento que reconoce la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares y, teniendo en cuenta lo ya señalado acerca de las particularidades de las relaciones jurídicas laborales frente a las relaciones contractuales civiles o comerciales, resulta necesario plantearse acerca del rol o función que la teoría de la *Drittwirkung* representa en el ámbito de la empresa. Sobre este punto, según lo plantea con precisión Melis³², cabe manifestar

que la primera y, sin duda, la más importante función a asignar a los derechos fundamentales en la empresa es que ellos se erigen como el principal límite a los poderes empresariales³³. En efecto, el régimen de libertades y derechos consagrados y reconocidos constitucionalmente lleva necesariamente asociado un sistema de límites a los poderes empresariales, debiendo darse primacía a aquellos por sobre éstos³⁴. En concordancia con lo recién expresado, se señala que esta función limitadora de los derechos fundamentales se desarrolla en el conjunto y en la totalidad de la relación laboral, pues allí donde se ejerzan los poderes empresariales siempre estará presente esta perspectiva limitadora de los derechos fundamentales³⁵. Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que estos límites impuestos a las facultades empresariales operarán en forma negativa, esto es, como prohibición de cualquier actitud que vulnere estas libertades, pero no obligan al empleador a modificar su estructura productiva al tenor de los derechos fundamentales de sus trabajadores para facilitar su ejercicio³⁶.

Por otra parte, Melis destaca que el reconocimiento de una serie de derechos fundamentales a la persona del trabajador cumple una función integradora y unificadora, esto es, se reconoce que estos derechos poseen una verdadera fuerza expansiva en cuanto irradian su valor a la interpretación del conjunto del ordenamiento jurídico laboral. Se crea así un principio de interpretación de la legislación común conforme al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquiera sea su rango y objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos, en definitiva, entender las relaciones jurídicas entre sujetos privados como relaciones pluralistas y democráticas³⁷.

NOTAS FINALES

1 En relación con estos derechos fundamentales se señala que: “el vínculo contractual laboral añadirá al trabajador el disfrute de nuevos derechos, amparados constitucionalmente, cuya significación y ejercicio sólo se actualiza en conexión con las relaciones individuales y colectivas de trabajo, manteniendo incólumes los que por su condición de persona ya ostentaba. Estos últimos preexisten al establecimiento del vínculo contractual; no es éste el que los origina, aunque en él tengan manifestaciones específicas”. En este sentido, Pedrajas, Abdón, *Despido y derechos fundamentales* (Editorial Trotta, Madrid, 1992), p. 15.

2 Supiot, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo* (Colección Informes y Estudios No 11, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996), p. 176.

3 López, Diego, *Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad de las personas que trabajan*, en *Temas Laborales de la Dirección del Trabajo* 22 (noviembre 2004), p. 1.

4 El vínculo de subordinación se refiere a “la sujeción personal del trabajador, en la actividad laborativa, en su fase de ejecución, dentro de la organización técnico productiva de la empresa, a las directivas, normas y disciplina del empleador, a fin de que sólo incorpore su acción a las tareas específicas que le señale éste bajo sus poderes técnico empresariales”: Macchiavelli o, Guido, *Derecho del Trabajo* (Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1988), p. 174.

5 En lo que respecta a los elementos que permiten establecer la existencia de un vínculo de subordinación, cabe señalar que, tanto la doctrina como la jurisprudencia, normalmente consideran como tales a los siguientes: la continuidad y permanencia de

los servicios prestados; la obligación de asistencia del trabajador; el cumplimiento de un horario de trabajo; la sujeción a instrucciones u órdenes; la ausencia de riesgos económicos vinculados a los resultados de la actividad empresarial; la concurrencia al lugar de trabajo; la supervigilancia o supervisión directa; la inserción en la organización del empleador, la retribución a través de un salario, el hecho que el material y los equipos utilizados para desempeñar el trabajo no sean de propiedad del trabajador, etc. Sobre el tema: Rojas, Irene, Manual de Derecho del Trabajo (Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2004), p. 27; Ugarte, José Luis, La subordinación jurídica: el concepto que nunca estuvo, en Revista Laboral Chilena (enero 2004), p. 78 ss.; Gálvez, Thelma, Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo, en Cuaderno de Investigación de la Dirección del Trabajo 14 (2001), p. 18 s.; Urzúa, Leandra, El vínculo de subordinación o dependencia como elemento del contrato de trabajo (jurisprudencia) (Santiago, Editorial Lexis Nexis, 2003).

6 Véase: Lizama, Luis, Ugarte, José Luis, Interpretación y derechos fundamentales en la empresa (Santiago, Editorial Jurídica Cono Sur, 1998), p. 149 s.; Ugarte, José Luis, El nuevo Derecho del Trabajo (Santiago, Editorial Universitaria, 2004), p. 116 s.

7 Así cabe destacar, por ejemplo, que ocho años antes de la reforma laboral introducida por la Ley N° 19.759, la Dirección del Trabajo mediante el dictamen No 4842/300, de fecha 15 de septiembre de 1993, resolvió “que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión, pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas”. Con pronunciamientos como este se fue construyendo paulatinamente una jurisprudencia acerca de la función limitadora que los derechos fundamentales del trabajador tienen respecto del ejercicio de los poderes del empleador y se fijaron los criterios que deben orientar la implementación de medidas de control, cuyo reconocimiento normativo explícito en la actualidad es posible encontrarlo en el artículo 154 inciso final del Código del Trabajo.

8 En este sentido compartimos el juicio de Ugarte, en cuanto que, a pesar de los avances dogmáticos y sustantivos en relación con el reconocimiento de la ciudadanía en la empresa, sigue dominando en Chile una concepción patrimonial de la tutela procesal laboral, propia de los orígenes de esta rama del Derecho, que entiende como único conflicto laboral digno de amparo jurisdiccional el que involucra derechos directamente avaluables en términos económicos y sobre la cual se ha construido la estructura procedimental contenida en el CdT. Ugarte, José Luis, Los derechos fundamentales y las relaciones laborales: en el mundo de las palabras, en Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social 3 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004), p. 31.

9 Excepcionalmente, es posible encontrar algunas sentencias emanadas de los Tribunales Superiores de Justicia en los que el tema del respeto de los derechos fundamentales del trabajador es tomado en consideración, tal es el caso, por ejemplo, de la sentencia de la Corte Suprema, de fecha 24 de julio de 2003 (publicada en el Manual de Consultas Laborales de diciembre de 2003, p. 85 s.), que reconoce el derecho de un trabajador a obtener una indemnización por el daño moral derivado de un despido injustificado que implicó la vulneración de su honor, dignidad e integridad psíquica. Tratándose de jurisprudencia anterior, cabe destacar un fallo de la Corte de Apelaciones de La Serena, confirmado por la Corte Suprema, de fecha 6 de abril de 1996, y una sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 18 de noviembre de 1992

(jurisprudencia citada por: Lizama, Luis, Ugarte, José Luis, Interpretación y derechos fundamentales en la empresa, cit., pp. 171-173).

10 Así lo ha reconocido también el Gobierno en el Punto I del Mensaje No 4-350, de fecha 22 de septiembre de 2003, que sirve de antecedente al proyecto de reforma al procedimiento laboral. En efecto, en dicho texto se consigna que se reconocen expresamente las falencias de la actual judicatura laboral, las que, según el parecer del ente co-legislador plantean “serios problemas de equidad y de vigencia efectiva del derecho”, pues afectan principalmente a los trabajadores que recurren a los órganos jurisdiccionales, quienes deben enfrentarse a la insuficiente cobertura de los tribunales laborales y a procedimientos cuya tramitación es excesiva en el tiempo, todo lo cual produce “sentimientos de frustración y desencanto y la sensación de que aquellos derechos que les son reconocidos, en la práctica se transforman en letra muerta”. Por estas razones resulta urgente, a juicio del Poder Ejecutivo, “la necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional, con miras a implementar en Chile un modelo de relaciones laborales que dé cuenta de un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando niveles adecuados de bienestar social y económico”. Sobre el tema véase: Gazmuri, Consuelo, La reforma a la justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales, en Insignia, Jaime (editor), Mitos y realidades del mercado laboral en Chile (Santiago, Fundación Friedrich Ebert, 2005), p. 59 s.; Caamaño, Eduardo, La tutela jurisdiccional del derecho fundamental a la no discriminación por razones de sexo. Un análisis desde la perspectiva del proyecto de reforma al procedimiento laboral, en Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social 3 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004), p. 217 s.

11 Véase el interesante trabajo de Ugarte, José Luis, Los derechos fundamentales y las relaciones laborales: en el mundo de las palabras, cit., p. 21 s.

12 Ver: Espinosa, Malva, Hacia una cultura democrática de las relaciones laborales, en Insignia, Jaime (editor), Mitos y realidades del mercado laboral en Chile (Santiago, Fundación Friedrich Ebert, 2005), p. 19 s.

13 Supiot, Alain, Crítica del Derecho del Trabajo, cit., p. 187.

14 El nuevo proceso laboral que comenzará a regir a partir del 1º de marzo de 2007 contempla un procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales, el que se regula a partir del artículo 485 del Código del Trabajo. De esta forma es posible poner fin a la incertidumbre derivada de la falta de acciones eficaces para asegurar la eficacia de las garantías constitucionales en el plano laboral (v. gr. el derecho a la no discriminación en el empleo) y se le entrega a los Tribunales Laborales una herramienta que podría ser muy eficaz para revalorizar el respeto y la protección de los trabajadores. Véase: Caamaño, Eduardo, La tutela jurisdiccional del derecho fundamental a la no discriminación por razones de sexo. Un análisis desde la perspectiva del proyecto de reforma al procedimiento laboral, cit., p. 217 s.; Caamaño, Eduardo, La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral, en Revista de Derecho 14 (Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Austral de Chile – Valdivia, julio 2003), p. 25 s.

15 Publicada en el Diario Oficial de fecha 3 de enero de 2006. A este texto legal deben sumarse la Ley No 20.022, publicada en el Diario Oficial de fecha 30 de mayo de 2005, que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica, y la Ley No 20.023, publicada en el Diario Oficial de fecha 31 de mayo de 2005, que modifica la Ley No 17.322, el Código del Trabajo y DL 3.500, en relación con la cobranza de cotizaciones previsionales.

16 Ver: Tapia, Francisco, La necesidad de la reforma procesal y laboral. Una

constatación empírica, en Anuario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2(Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001), p. 17 s.; Ugarte, José Luis; Los derechos fundamentales y la relación laboral. El largo camino a los tribunales, en Anuario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001), p. 45 s.

17 Sobre el particular cabe hacer notar que el nuevo proceso laboral, entre el que se encuentra el procedimiento de tutela de derechos fundamentales entrará en vigencia el 1° de marzo de 2007.

18 En detalle: Valdés dal Ré, Fernando, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador, en Libro de Informes Generales (XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 2003), p. 37 s.

19 Melis, Christian, Derechos fundamentales y empresas: apuntes para una configuración dogmático-jurídica, en Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social 3 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004), pp. 73-74.

20 En igual sentido: Epping, Volker, Grundrechte (Berlin, Editorial Springer, 2003), p. 4 s. 21 Gazmuri, Consuelo, Los derechos fundamentales en la empresa; algunas perspectivas de género, en Aportes al Debate de la Dirección del Trabajo 14, p. 10. Véase asimismo: Lizama, Luis, Ugarte, José Luis, Interpretación y derechos fundamentales en la empresa, cit., p. 157; Ugarte, José Luis, El nuevo Derecho del Trabajo, cit., p. 117.

22 En este sentido: Melis, Christian, En torno al contrato de trabajo y los derechos fundamentales (I Parte), en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo 148 (2001), p. 8 s.; Valdés dal Ré, Fernando, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador, cit., p. 68.

23 Pedrajas, Abdón, Despido y derechos fundamentales, cit., 22-23.

26 Revista de Derecho XXVII (2006, Sem. I) Eduardo Caamaño Rojo

24 Melis, Christian, En torno al contrato de trabajo y los derechos fundamentales (I Parte), cit., p. 8 s.

25 En detalle sobre el tema: Guzmán, Alejandro, El derecho privado constitucional de Chile (Valparaíso, Ediciones Universitarias de Valparaíso, 2001).

26 Valdés dal Ré, Fernando, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador, cit., p. 68.

27 Baylos, Arturo, Derecho del Trabajo: un modelo para armar (Madrid, Editorial Trotta, 1991), p. 99; citado por Lizama, Luis, Ugarte, José Luis, Interpretación y derechos fundamentales en la empresa, cit., p. 167-168.

28 Pedrajas, Abdón, Despido y derechos fundamentales, cit., p. 23.

29 En este sentido, Supiot, Alain, Crítica del Derecho del Trabajo, cit., p. 185.

30 Gamonal, Sergio, Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2004), p. 14. Véase también: Melis, Christian, En torno al contrato de trabajo y los derechos fundamentales”, cit., p. 8 s.; Sáez, Felipe., El reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa en las reformas laborales, en Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo (noviembre 2001), p. 5 s.

31 En este punto seguimos lo planteado por: Valdés dal Ré, Fernando, Los derechos fundamentales de la persona del trabajador, cit., pp. 72-73; Melis, Christian, En torno al contrato de trabajo y los derechos fundamentales, cit.

32 Melis, Christian, Derechos fundamentales y empresas: apuntes para una configuración dogmático-jurídica, cit., pp. 105-106.

33 Esta función de los derechos fundamentales ha sido reconocida por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo desde antes de la reforma legal introducida por la Ley No 19.759. Es así, como el dictamen No 287/014, de fecha 11 de enero de 1996, estableció que: “[...] mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas”.

34 En esta misma línea de pensamiento, López, Diego, Los derechos fundamentales en el trabajo, cit., p. 2, manifiesta que: “Todos estos derechos operan como una limitación de los poderes empresariales respecto a la ejecución del trabajo humano; garantizan una contrapartida humana al acuerdo de trabajo por dinero: al considerar al trabajador un sujeto de derechos, necesariamente debe asegurarse que los derechos fundamentales de la persona humana no se pierdan o disminuyan por el hecho de ponerse bajo las órdenes de quien compra un trabajo para utilizarlo en su propio provecho. El acuerdo económico de remuneración a cambio de trabajo no hace menos persona o ciudadano al trabajador. Hay pues, valores no patrimoniales en el intercambio económico del trabajo; el trabajador es titular de derechos y su trabajo no puede utilizarse sino respetando la dignidad humana del prestador. Los derechos fundamentales de la persona humana no pierden vigencia en una relación de trabajo; antes bien, garantizan que los trabajadores no se vean reducidos sólo a una función productiva y económica”.

35 En igual sentido: Fernández, Luis, Las facultades empresariales de control de la actividad laboral (Navarra, Editorial Aranzadi, 2003), p. 33 s.

36 Gamonal, Sergio, Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos, cit., p. 23.

37 Sobre la interpretación de las normas que conforman el Derecho del Trabajo véase: Lizama, Luis; Ugarte, José Luis, Interpretación y derechos fundamentales en la empresa, cit., p. 33 s.