



El derecho a la vida y la integridad física y psíquica

J. Cristóbal Gutiérrez D.

(Material preparado para las clases de Derecho del Trabajo y derechos fundamentales. Facultad de Derecho. U.Ch.- Otoño 2009)



El derecho a la vida

- Fundamento- Depende de la corriente filosófica que se siga
 - Iusnaturalismo religioso: Don de (D)ios.
 - Iusnaturalismo racional: El hombre como agente moral.
 - ..."estructuralismo": El hombre como componente del sistema social.



Se ha definido como...

“La facultad jurídica, o poder de exigir la conservación y la protección de la vida humana , osea, de ese estado sustancial propio del hombre”

(Manuel Guzmán, La Universidad frente al derecho a la vida)



Reconocimiento positivo-internacional

- Art. 3 de DUDH.
 - “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.
- Art. 6° del pacto de Derechos Civiles y Políticos.
- Art.4° de la CIDH.



Reconocimiento positivo- legislación interna

- Artículo 19 n ° 1 CPR

“La Constitución asegura a todas las personas:

1º.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.



Reconocimiento positivo- legislación laboral

- **Artículo 184 C.T.**

- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.



Reconocimiento positivo- legislación laboral

- **Artículo 184 C.T. (cont.)**
- Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.
- La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.



Reconocimiento positivo- legislación laboral

- **Artículo 184 C.T. (cont.)**

- El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.



Reconocimiento positivo- legislación laboral

- Artículo 3 D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud.


“La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.



Reconocimiento positivo- legislación laboral

- Aplicable también a subcontratistas en virtud del Artículo 183 E del Código del Trabajo:

“Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud”.



Criterios enunciados por la Corte Suprema en CS 3275-2006

- Dada la función cautelar y de excepción del recurso de protección, debe ser de tal entidad que afecte esencial alguno de los derechos garantizados por él, demostrándose a través de trabajadores que sufran un desmedro en la salud, vida o integridad física.



Criterio del procedimiento de tutela de derechos fundamentales

- “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral”.



Derecho a la integridad personal

- Fundamento: Condición necesaria para la manifestación de los demás derechos.

- Bien jurídico protegido:

“abarcaría el cuerpo humano con todos sus componentes (...) desde las moléculas que forman sus genes, incluyendo por tanto la integridad genética, hasta su anatomía y apariencia, así como las potencialidades intelectuales y sensoriales, incluidas las que tienen que ver con la capacidad de experimentar dolor físico o padecimiento psíquico o moral” (Canosa Usera)



Reconocimiento constitucional del derecho a la integridad

- Art. 19 n° 1, principalmente en el inciso final “Se prohíbe la aplicación de todo apremio ilegítimo”
 - Existencia de apremios legítimos (p.e. facultad de “corrección” de los padres Art. 234 C.C., o castigos contenidos en los Reglamentos carcelarios como el aislamiento)
 - Prohibición absoluta de la tortura.



Prohibición de la tortura

- “Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes”

- Definición contenida en el Artículo

1º: “Para los efectos de la presente Declaración, se entenderá por tortura todo acto por el cual un funcionario público, u otra persona a instigación suya, inflija intencionalmente a una persona penas o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o de intimidar a esa persona o a otras. No se considerarán tortura las penas o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de la privación legítima de la libertad, o sean inherentes o incidentales a ésta, en la medida en que estén en consonancia con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos”.



Fundamento para las siguientes instituciones

- Daño moral producto de despido.
- Vulneración de derechos fundamentales en cuanto a:
 - Despido
 - Acoso laboral



Daño moral en el despido

- “Despido abusivo”:
 - ¿Puede acontecer el daño moral con ocasión del contrato?
 - En caso afirmativo, ¿cuándo tiene lugar en el contrato de trabajo?
 - Cierta parte de la doctrina es de la opinión que acontece cuando “el empleador desea despedir a un trabajador, pero no se ha configurado causal alguna que le permita poner término a la relación de trabajo, o con el objeto de no pagar indemnizaciones por término de contrato, aplica una causaleque exonere del referido pago” (S. Gamonal), y producto de dicha invocación cause perjuicios al trabajador.



Daño moral en el despido (cont.)

- “Despido abusivo”
 - Fundamento legal y doctrinario:
Artículo 168 letra b) C.T. Cierta parte de la doctrina es de la opinión que dicha indemnización, al ser tarifada, tiene como fundamento diversos fines (como sanción al empleador que ha obrado de mala fe, como fin de asistencia social), y por tanto deja a salvo el resarcimiento por daño moral que pudiera ocurrir con ocasión del despido.




Daño moral en el despido (cont.)

- Cuestión de la competencia
 - ¿Quién debe conocer del daño moral con ocasión del despido?.
 - Daño moral y nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Si bien nada se señala, en la historia de la ley quedó consignado que no cabe aplicación.



Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido

- Tanto legal como doctrinariamente no cabe duda sobre la posibilidad de que haya lugar a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.
 - Artículo 485 C.T.: “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones sucitadas en la relación laboral”.



Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido (cont.)

- ¿Cabe el daño moral?.
- Problema de la prueba. Caso T- 1- 2009, Juzgado de letras del Trabajo de La Serena.
 - Prueba induciaria.
 - Apercibimientos.



Vulneración de derechos fundamentales- Acoso laboral

○ Acoso laboral:

“Fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Heinz Leymann)

○ Tipos:

- Ascendente.
- Descendente.
- Horizontal



Vulneración de derechos fundamentales- Acoso laboral (cont.)

- Elementos

- Acción sistemática y persistente.
- Perjuicio en la víctima psicológica y físicamente.
- Existencia de diferencias de poder.

- Ilícitud del Acoso laboral:

- Por el deber de seguridad del empleador
- Por límite legal: Artículo 2º C.T.



Vulneración de derechos fundamentales- Acoso laboral (cont.)

- Caso rol 224-2007
 - Daño moral dentro del vínculo laboral.
 - Graduación de la pena.
- Tratamiento del acoso laboral en el nuevo procedimiento de tutela laboral.