



PROGRAMA DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

I. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Nombre del Curso : Derecho del Trabajo y Derechos Fundamentales
Curso : Electivo
Profesor : Ricardo Juri Sabag
Año : 2012 (Segundo Semestre)
Duración : Un semestre académico.

II. OBJETIVOS GENERALES

Entregar los elementos que permitan al alumno conocer y comprender los contenidos fundamentales de la regulación laboral sobre protección a los derechos constitucionales de los trabajadores en la empresa. El enfoque del curso será revisar la recepción jurisprudencial y legal de la eficacia horizontal de los derechos constitucionales en el contrato trabajo, cómo estos derechos limitan y modelan las facultades empresariales, el efecto de irradiación que han tenido en la interpretación de la normativa laboral, y los mecanismos judiciales y administrativos que se han desarrollado para garantizar su tutela eficaz.

III. CONTENIDO

1. Derechos fundamentales y su eficacia en las relaciones entre particulares.

1.1. Constitucionalización del derecho.

- Proceso de internalización de los derechos humanos post II Guerra Mundial (la igual dignidad humana y los derechos humanos de carácter universal; derechos civiles y políticos; derechos sociales, económicos y culturales).
- Derechos constitucionales como garantía democrática (garantía de libertades individuales frente a la regla de la mayoría) y la jurisdicción internacional.
- Eficacia de los derechos constitucionales en las relaciones entre particulares. La Constitución como catálogo de valores objetivos, eficacia horizontal en las relaciones entre particulares (mediata v inmediata), *Drittwirkung*.

1.2. Ciudadanía de empresa. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral.

- Delimitación conceptual. ¿Qué son los derechos fundamentales?
- Derechos constitucionales laborales: específicos e inespecíficos.
- El poder de dirección en el trabajo subordinado y los límites que impone la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. Conflictos de derechos constitucionales.
- Interpretación constitucional.

- Principios v/s Reglas: mandato de optimización v/s aplicación definitiva; dimensión de peso v/s dimensión de validez.
- Método de adjudicación: remplazo de la subsunción por la ponderación o balance.
- Principio de proporcionalidad como mecanismo para ponderar derechos constitucionales en conflicto.

2. Incorporación de la eficacia horizontal de los derechos constitucionales inespecíficos en el derecho del trabajo chileno.

- El inicio: jurisprudencia de la Dirección del Trabajo y el reconocimiento de la dignidad y la no discriminación como límite a los poderes empresariales. Derechos constitucionales irradian la normativa laboral.
- Proceso de incorporación de la protección de la dignidad, igualdad y los derechos constitucionales de los trabajadores en el derecho laboral sustantivo.
 - Ley N° 19.759: artículo 5 inciso 1° del CT y la consagración de los derechos constitucionales de los trabajadores como límites a las facultades que la ley le reconoce al empleador; artículo 2 del CT, consagración del derecho a la no discriminación en el empleo en conformidad al Convenio OIT N° 111, sobre no discriminación en el empleo; artículos 154 y 154 bis del CT, respeto a la dignidad y no discriminación en la implementación de la medida de control de la normativa interna de la empresa.
 - Ley N° 19.591: prohibición de condicionar la contratación, renovación y permanencia en el trabajo a la existencia del embarazo.
 - Ley N° 20.005: regulación del ilícito laboral del acoso sexual. Las relaciones laborales deben fundarse con un trato compatible con la dignidad del trabajador.
 - Ley N° 20.607: regulación del ilícito del acoso laboral.
 - Ley N° 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por el mismo trabajo (artículo 62 bis CT).

3. El procedimiento judicial de tutela de derechos fundamentales. Garantía de eficacia.

- La reforma procesal laboral Ley N° 20.087 de 2006.
- Ámbito de los derechos protegidos: derechos constitucionales inespecíficos, derecho a la no discriminación; garantía de indemnidad; libertad sindical.
- Nueva forma de adjudicación judicial: ponderación entre las facultades empresariales y los derechos constitucionales del trabajador. Proporcionalidad, razonabilidad y el contenido esencial.
- Tutela durante la vigencia del contrato de trabajo, y con ocasión del despido.
- Prueba indiciaria.
- Tutela como medida constitucional cautelar: medidas reparatorias; indemnizaciones y multas.

4. Derechos fundamentales laborales inespecíficos y específicos.

4.1. Derechos laborales inespecíficos.

- **La vida e integridad física y psíquica (Art.19 N°1 inciso 1 CP).**
 - Definición y alcance.
 - Relación con el deber legal del empleador de cuidado eficaz a la vida y salud de los trabajadores (184 y siguientes CT).
 - La normativa sobre prevención contra Covid-19 en el lugar de trabajo.
 - Protección de la tutela de estos derechos “siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral”.
- **El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (Art.19 N° 4 CPR).**
 - Dos sentidos del derecho a la honra.
 - Obligación de reserva del empleador de los datos personales de los trabajadores.
 - Definición del derecho a la vida privada: expectativa legítima de privacidad.
 - Normativa sobre la protección de datos personales (Ley N° 19.628); tratamiento de los datos de salud (Ley N° 20.584).
- **La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (Art.19 N° 5 CPR).**
 - Definición y alcance.
 - Vigilancia de los trabajadores.
 - Tendencias jurisprudenciales
- **Libertad de emitir opinión y de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio (Art.19 N°12 inc. 1 CPR).**
 - Definición y alcance.
 - Derecho a emitir información, libertad de información y recibir información
 - Límites del derecho
 - Alcance de las opiniones e informaciones a través de Medios Masivos de Comunicación
- **Libertad de trabajo y derecho a su libre elección (Art. 19 N°16 inc. 1° y 4° CP).**
 - Definición y contenido.
 - Alcance del derecho a la libre contratación: todo contrato de prestación de servicios personales.
 - Tendencias jurisprudenciales
- **Derecho a la no discriminación.**
 - Teorías que explican el derecho a la no discriminación: visiones sobre la igualdad; la igual dignidad; garantía de inclusión social; protección del libre acceso a bienes primarios.

- Alcance de la tutela del derecho a la no discriminación: artículo 2° inciso 4° CT.
 - Modelo antidiscriminatorio en el empleo. Dos definiciones del derecho a la no discriminación en el empleo: artículo 2 del CT y artículo 19 N° 16 inciso 3° de la CPR. El ámbito subjetivo del derecho a la no discriminación, o los criterios discriminatorios o los grupos desaventajados.
 - Tres interpretaciones posibles: modelo de criterios sospechosos abierto; modelo de criterios sospechosos cerrado o exhaustivo; modelo no exhaustivo mixto.
 - Exclusión de las ofertas de trabajo, desprotección en la etapa precontractual o de selección laboral.
 - Formas de discriminación: discriminación directa (abierta y escondida); discriminación indirecta o de impacto adverso; adecuaciones razonables (discapacidad); acciones positivas.
- **Garantía de Indemnidad (art. 485 inc. 3 CT).**
- Definición y alcance.
 - Ámbito de aplicación material.
 - Ámbito de aplicación espacial.

4.2. Derechos Laborales Específicos.

- Derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva y derecho de huelga.
 - Definición y alcance.
 - Orígenes e importancia.
 - Contenido normativo.
 - Límites internos y externos.
- Tutela de las prácticas antisindicales, prácticas desleales, despido de trabajador aforado y despido antisindical.
 - Concepto
 - Sujetos activos y pasivos.
 - Ámbito de aplicación temporal.
 - Análisis de las hipótesis normativas de prácticas antisindicales y desleales.
 - Despido antisindical: concepto, regulación y normas procedimentales.
- Derecho a la justa remuneración (art 19 N° 16).
 - Contenido de la justicia remuneracional: ¿Existen principios de justicia para determinar el monto de las remuneraciones?
 - Relación con el ingreso mínimo, o ingreso digno.
 - La participación en las utilidades.

IV. METODOLOGÍA

El curso se desarrollará con una metodología que otorgue prioridad a la participación del alumno, tales como lecturas controladas, análisis de jurisprudencia judicial y administrativa de la Dirección del Trabajo, desarrollo de casos prácticos, lo cual exige la lectura y preparación de los textos con anticipación a la clase. Esta metodología es sin perjuicio de la exposición oral y esquemática de la materia en ciertos aspectos. Se contará con la participación de ayudantes del curso para el desarrollo de algunas actividades.

Durante el período de alerta sanitaria las clases se desarrollarán en formato híbrido, en parte presenciales y en parte telemática (Zoom u otra plataforma).

V. ASISTENCIA

No se exige asistencia obligatoria.

VI. EVALUACIÓN

En la oportunidad y conforme a las instrucciones impartidas por la Facultad. La evaluación podrá consistir en preguntas de desarrollo y análisis de casos a contestar y resolver en el horario de clases o en un plazo fijado al efecto. Además, se podrá efectuar lecturas controladas, análisis de jurisprudencia, y talleres, con las características que se entregarán durante las primeras clases.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Aldunate Lizana Eduardo, *Derechos fundamentales*, 2008, Santiago, Chile.

Aldunate Lizana Eduardo, “La Colisión de DDFF”, En: Revista Derecho y Humanidades, 2010, Santiago de Chile.

Gamonal Sergio y Guidi Caterina, *La Tutela de los Derechos Fundamentales en el Trabajo*, Editorial DER, 2020.

Díaz García, L. Iván, “Aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el suministro de trabajadores”, en Revista Ius et Praxis, año 16, N° 2, (2010).

Irureta Pedro, El Núcleo Laboral Del Derecho Constitucional a la Libertad De Empresa, Estudios Constitucionales, Año 11, N° 2, 2013.

Baz Tejedor José Antonio, Efectividad de los derechos fundamentales en la red de empresas: una apuesta por una protección judicial social. En: Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, N° 26, 2017

Fuentes Olmos Jessica, La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX, Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre.

Lizama Portal L. y Lizama Castro D., *El Derecho del Trabajo y las Nuevas Tecnologías*, Ed DER, 2020.

Rodríguez Burr Matías, “Principios y Criterios Normativos para Justificar la Elección de los Motivos Sospechosos no Listados en el Derecho a la no Discriminación en el Empleo: Una Aproximación desde el Derecho Comparado”, en ARELLANO ORTIZ, Pablo, *Discriminación en la Legislación Social*, Ediciones Universitarias de Valparaíso Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2018.

Rodríguez Burr Matías, “Nociones sobre la Discriminación Laboral Indirecta”, *Revista Laboral y de Seguridad Social* (Thomson Reuters), V III (2013).

Ugarte José Luis, “Los Derechos En Su Nueva Hora: La Teoría Externa de los Derechos Fundamentales”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte Sección: Ensayos Año 18 - N° 2*, 2011.

Ugarte José Luis “La tutela de derechos fundamentales y el Derecho del Trabajo: de erizo a zorro”, *Revista de Derecho, Universidad Diego Portales*, Vol. XX, N°2, pp.49 a 67.

Ugarte José Luis, *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*, Legal Publishing, 2010, Santiago, Chile.

Ugarte José Luis, *Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo*, Thomson Reuters, 2018, Santiago de Chile.