



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO NUEVO PRINCIPIO DEL  
DERECHO DEL TRABAJO**

Taller de Memoria:  
Los Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo.

Memoria para optar al Grado de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Profesor Guía: Maria Cristina Gajardo H.  
Alumno: Carlos Alberto Jacques H.

Santiago, Chile

**2007**

## **INDICE**

### **1) INTRODUCCION.**

### **2) CAPITULO PRIMERO: PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO:**

2.1) DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

2.2) LOS PRINCIPIOS GENERALES COMO FUENTES DEL DERECHO.

2.3) LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.4) LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO FUENTES.

2.5) LAS FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.6) DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPECIFICO.

2.6.1) EL PRINCIPIO PROTECTOR.

2.6.2) EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD.

2.6.3) EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.

2.6.4) EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

2.6.5) EL PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD.

2.6.6) EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE.

### **3) CAPITULO SEGUNDO: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACION LABORAL:**

3.1) DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN GENERAL.

3.2) CONCEPTOS.

3.3) NATURALEZA JURÍDICA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL AMBITO LABORAL.

3.4) PARALELO ENTRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

3.5) CONTENIDO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES.

3.6) NORMATIVA NACIONAL QUE CONSAGRA A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO NUEVO PRINCIPIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

#### **4) CONCLUSIONES.**

## INTRODUCCIÓN

Para dar inicio a nuestro trabajo, debemos decir que el tema de Los Principios del Derecho del Trabajo y los Derechos Fundamentales en la relación laboral, es tomado como fuente inspiradora, y que a través de él y de su posterior análisis, podamos llegar a establecer de alguna manera, la interrogante que ha motivado esta tesis.

Conocido es que el Derecho, y en especial el Derecho del Trabajo como rama autónoma de éste, están sufriendo constantes cambios, fruto de nuevas, complicadas e innovadoras condiciones que se le presentan a éste, en base a la globalización y que generan en la sociedad la preocupación de proteger a los trabajadores frente a esta evolución, sumado a la gran dispersión de normas sobre materia laboral, es fundamental el poder comprender, interpretar y compaginar la gran diversidad de normas jurídicas sobre el tema y es por esto que es imprescindible contar con los Principios, ya que es una forma de poner un orden a esta selva normativa, por decirlo de alguna manera.

Nuestra hipótesis se centra en lograr encasillar los Derechos Fundamentales de los trabajadores, como un nuevo Principio formativo del Derecho del Trabajo, valorándola en función de la mayor o menor recepción de estos últimos en el ordenamiento jurídico nacional y comparado, para hacer frente a las controversias que pueden nacer y siempre con miras a una adecuada protección de la parte débil de la relación laboral.

Así podemos decir que la nueva legislación laboral que entra a regir en los primeros meses del próximo año, toma en cuenta estas nuevas situaciones que se le presentarán a los trabajadores y, por medio de ésta, otorgar la debida protección y resguardo a los Derechos Fundamentales de aquellos.

Para tales efectos, el trabajo se ha dividido en dos grandes capítulos, respecto de los cuales se adelantará lo siguiente:

En el primer capítulo se estudiarán los Principios del Derecho del Trabajo en general, así se comienza con un breve análisis de los Principios del Derecho en general, luego ya entrando en materia de nuestro trabajo, determinar la naturaleza jurídica de los Principios formativos de Derecho del Trabajo como fuentes, con sus diferentes matices,

sus funciones variadas y por último dar una breve reseña de los principales Principios a nuestro entender.

En el segundo capítulo a tratar, analizaremos el estudio de los Derechos Fundamentales que posee el trabajador en la relación laboral, clasificación de éstos, su naturaleza jurídica y el conjunto de normas ya sea constitucionales o legales que se refieren a los Derechos Fundamentales. Todo lo anterior con el fin de poder englobar a los Derechos Fundamentales del trabajador como un nuevo Principio del Derecho del Trabajo, integrante de esta rama autónoma del Derecho. Y para ello debemos hacer un análisis similar al realizado en el primer capítulo, de esta forma poder determinar si estos Derechos Fundamentales, poseen los requisitos necesarios para ser tomados no sólo como meros Derechos de los trabajadores sino que como un Principio formativo del Derecho del Trabajo. Esto en base a lo que dispone la doctrina así como también su consagración en el ordenamiento jurídico positivo nacional.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **2.1) DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.**

##### **CONCEPTOS:**

Para dar comienzo a nuestro trabajo, debemos definir primeramente que se entiende por Principios Generales del Derecho y, a su vez, la importancia con fuente formadora de Derecho en nuestro ordenamiento jurídico.

Respecto de lo que podemos entender como Principios Generales del Derecho, nos encontramos con que se han propuesto diversas definiciones dependiendo de las doctrinas que imperen según el carácter del ordenamiento jurídico que adhieren, es así como:

A) Las Doctrinas Iusnaturalistas entiende por Principios Generales del Derecho a aquellos que *“forman parte del derecho natural, es decir, a un derecho anterior y superior a los ordenamientos jurídicos positivos donde los mencionados principios reciben su aplicación”*. Un ejemplo de lo anterior, es el Código Civil Portugués de 1867, donde establece que *“las cuestiones que no pudieran resolverse por el texto de la Ley, ni por su espíritu, ni por los casos análogos previstos en las leyes, se decidirán por los Principios de Derecho natural, teniendo en cuenta las circunstancias del caso”*.<sup>1</sup>

B) Las Doctrinas Positivistas describen a los Principios Generales del Derecho, como *“Los fundamentales de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse”*.<sup>2</sup> Así el Código Civil Italiano de 1942, establecía que en caso

---

<sup>1</sup> Introducción al Derecho: Capítulo III, Las Fuentes del Derecho, Editorial Jurídica de Chile, autor: Agustín Squella.

<sup>2</sup> Nicolás Coviello. Citado por García Maynez, Eduardo: Introducción al estudio del derecho. Editorial Porrúa S.A. México, 7 edición, 1956, Pág. 370.

de duda la cuestión litigiosa se resolvería “según los Principios Generales del ordenamiento jurídico del Estado”.

C) Las Doctrinas Eclécticas, que tratan de armonizar a las dos anteriores, concluyen que *“los principios generales del derecho son tanto los del respectivo ordenamiento positivo como los que provienen del derecho natural”*. Como lo dispone el Código Civil de Egipto de 1949, diciendo que en defecto de disposiciones legales, el juez resolverá en conformidad a la costumbre, o según los Principios Generales del Derecho Islámico y, a falta de éstos, según los principios del Derecho Natural y de la equidad.

Del análisis realizados a las anteriores doctrinas, debemos decir que nuestro ordenamiento jurídico es expresivo de una concepción positivista, ya que se refiere a los principios generales del Derecho en el Código Civil en su artículo N° 24, llamándolos “Espíritu general de la legislación”, entendido esto último, como aquellos que acompañan al determinado ordenamiento jurídico a partir de cuyas normas e instituciones fue posible inducir y fijar tales Principios.

Por tanto si seguimos la orientación positiva, los Principios Generales del Derecho son aquellos que informan el ordenamiento jurídico positivo, considerado en su conjunto como unidad dotada de un significado y coherencia de sentido entre todas sus partes<sup>3</sup>.

También a los Principios Generales del Derecho se les ha definido como *“las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico”*.<sup>4</sup>

Fruto de las definiciones anteriormente dadas, podemos decir que los Principios Generales del Derecho son el resultado de la conciencia jurídica y política de una

---

<sup>3</sup> Derecho del Trabajo, Síntesis Doctrinario, Segundo Semestre año 2003, Profesor: Carlos Poblete Jiménez.

<sup>4</sup> Arce y Flores-Valdés, Joaquín. Los Principios Generales del Derecho y su formulación Constitucional. Madrid, 1990.

sociedad en un momento dado, es decir, tienen su fundamento en la comunidad, por medio de sus convicciones y creencias, siendo un auténtico poder creador de normas.

Derivado de lo anterior, expresamos que el rasgo fundamental de los Principios Generales del Derecho es que nacen para auxiliar a los jueces en el ejercicio de su función jurisdiccional, para de este modo introducir un control con el fin de evitar las decisiones discrecionales de aquéllos. De esta forma, los Principios operan en aquellos casos en que existe un vacío legal que regule el caso que está en conocimiento el juez; de oscuridades o contradicciones en las leyes aplicables al caso que no se pudieran despejar valiéndose de los métodos de interpretación de la Ley; e incluso, en presencia de consecuencias notoriamente injustas o inconvenientes originadas de la aplicación de la Ley a un caso determinado.

## **2.2) LOS PRINCIPIOS GENERALES COMO FUENTES DEL DERECHO**

Antes de determinar el carácter de los Principios Generales del Derecho como fuentes del derecho y entendida ésta como *“toda razón que –de acuerdo con las reglas generalmente aceptadas en la comunidad jurídica- puede ser usada como base justificatoria de la interpretación, ya sea porque se trata de razones dotadas de autoridad o de razones materiales”*. Debemos entonces mencionar brevemente la más clásica y aceptada de las distinciones y radica en qué se entiende por fuentes materiales y formales del Derecho.

### **A) Las fuentes Materiales del Derecho.**

Para Aníbal Bascuñan Valdés, las fuentes materiales del Derecho son todos los factores o elementos que provocan la aparición, transformación, expansión, reducción, recepción, y extinción de las normas jurídicas.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Introducción al Estudio de las Ciencias Jurídicas y Sociales, autor: Aníbal Bascuñan Valdés, 2º Edición, 1960, Editorial Jurídica de Chile. Pagina, 151.



Américo Plá Rodríguez señala que por fuente material o real o que también suele llamarse fuente de producción, a todos aquellos elementos que han inspirado las soluciones de un Derecho determinado.<sup>6</sup>

Por lo tanto decimos que las fuentes materiales son *“aquellos factores de diversa índole- políticos, sociales, morales, religiosos, científicos ,técnicos etc, que presentes en una sociedad dada en un determinado momento, y en dinámica y reciproca interacción de unos con otros, influyen de manera decisiva, o a lo menos importante, en el hecho de la producción, modificación y derogación de las normas jurídicas del respectivo ordenamiento y en el contenido de que estas normas resultaren provistas”*.<sup>7</sup>

De esta forma, Kelsen sin perjuicio de ser un reconocido positivista, reconoce la importancia de las fuentes materiales en el sentido que admite la importancia que tienen estas últimas, al decir que se debe tomar en cuenta *“todas las representaciones que de hecho influyan sobre la función de producción y aplicación del Derecho, especialmente Principios morales y políticos, teorías jurídicas, opinión de expertos, etc”*.

## **B) Las Fuentes Formales del Derecho**

Muchas han sido las denominaciones que se le han dado a esta fuente, de esta forma para algunos autores corresponden al que comúnmente denominamos fuentes formales, para otros se deben entender en base a la denominación de fuente jurídicas.

Algunos autores mencionan que se debe realizar una distinción dentro de su ámbito de aplicación, de esta forma se encuentran: 1) Las fuentes de génesis o generadoras, en contraposición con 2) Las fuentes de expresión (concreción) del Derecho.

Se suma también a esta discusión, Kelsen, añadiendo su concepto de fuente de validez, es decir, aquella que la norma la hace ser jurídica y no de otra categoría, por el

---

<sup>6</sup> Grupo de los miércoles, Treinta y seis estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo, Los Principios del Derecho Laboral ¿Constituyen una fuente del Derecho? autor: Américo Plá Rodríguez, Fundación de Cultura Universitaria, diciembre 1995. Pág. 11.

<sup>7</sup> Agustín Squella.: Op. cit, Pág. 207

hecho de que todo Derecho para ser tal, debe forzosamente ser considerado como voluntad del Estado, pues tiene que ser aplicado por él, o mejor dicho, por sus órganos.<sup>8</sup>

Américo Plá Rodríguez al mencionar que es lo que entiende por fuente formal de Derecho dice que” son algunos de los distintos medios por los cuales se establecen las normas jurídicas, es decir, los métodos por los cuales una norma jurídica adquiere el carácter de tal y su eficacia obligatoria.”<sup>9</sup>

En definitiva, y teniendo en mente los diversos matices de la concepción de fuente formal antes analizada, entendemos por fuentes formales del Derecho a “*los distintos procedimientos de creación de normas jurídicas, así como los modos de exteriorización de éstas y los continentes normativos donde es posible hallarlas, tras los cuales procedimientos es posible identificar un órgano, una autoridad, una fuerza social o sujetos de derecho que se encuentran calificados para producir normas jurídicas por el mismo ordenamiento jurídico al que pasan a incorporarse las nuevas normas por ellos creados*”.<sup>10</sup>

Podemos decir a luz del concepto anterior, que identificamos como fuentes formales del Derecho a: La Ley, la costumbre jurídica, la jurisprudencia de los tribunales, **los Principios Generales del Derecho**, la equidad, los actos jurídicos, y los actos corporativos.

Luego de haber identificado a las fuentes formales del Derecho señalemos que éstas últimas se clasifican en heterónomas y autónomas; generales y particulares; formalizadas y no formalizadas; inmediatas y mediatas; y principales y supletorias.

- **Heterónomas y Autónomas:** las primeras responden a aquellas en que el producto de la norma se encuentra en un posición de autoridad respecto de los sujetos normativos que deben cumplirla, ejemplo; la Ley. Y por las segundas se entiende que están dirigidas a ser cumplidas por el mismo sujeto que la produjo, como es el caso de la costumbre jurídica.

---

<sup>8</sup> Aníbal Bascuñan : Op cit, Pág. 150.

<sup>9</sup> Grupo de los Miércoles, Treinta y seis estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo.: Op. Cit, Pág.

11.

<sup>10</sup> Agustín Squella: Op cit, Pág. 215.

- **Generales y Particulares:** las primeras son las que conducen a normas generales y abstractas como es el caso de la Ley. Las segundas producen normas concretas y singulares, como la jurisprudencia de los tribunales.
- **Formalizadas y no Formalizadas:** esta distinción se enmarca en si poseen un texto que las exteriorice, así las primeras son la ley y jurisprudencia de los tribunales; y por las segundas tenemos a la costumbre y a los Principios Generales del Derecho.
- **Inmediatas y Mediatas:** difieren desde el punto de vista de la fuerza obligatoria que poseen, por lo tanto las inmediatas producen directamente normas jurídicas obligatorias, como es el caso de la Ley. Al contrario de las mediatas que su fuerza obligatoria viene dada por otra fuente formal, como por ejemplo la costumbre y la equidad.
- **Principales y Supletorias:** a esta última clasificación es la que debemos dar un especial énfasis, ya que se relaciona directamente con el método de su aplicación. De esta forma, podemos decir que las fuentes principales son todas aquellas en que los jueces tienen siempre el deber de aplicar, un ejemplo de esta clasificación es la Ley. En cambio, las fuentes subsidiarias corresponden a aquellas en que el juez está autorizado a recurrir en defecto de las fuentes principales o sólo con el fin de interpretar éstas, como lo podemos ver en nuestro Código Civil en su artículo 24° cuando llama “*Espíritu general de la legislación y equidad natural*”.

Sin desmerecer la importancia formativa en el Derecho que tienen las demás fuentes formales del Derecho, en este trabajo nos preocuparemos de analizar preferentemente los Principios Generales del Derecho.

De este modo podemos decir que los Principios Generales del Derecho son fuentes formales del Derecho, y es aquí donde debemos hacer una distinción, ya que algunos autores le asignan una clasificación de fuente formal supletoria, como es el

caso de Agustín Squella, y otros lo encasillan como fuente formal “mixta” del Derecho y en este caso nos referiremos a lo que dispone Aníbal Bascuñan Valdés.

### **Los Principios Generales del Derecho como fuentes formales supletorias del Derecho.**

Como ya hemos mencionado anteriormente, los Principios Generales del Derecho poseen una triple cometido y en la que se deriva su carácter de supletorio, ya que toda vez que el juez se encuentra frente a un vacío o lagunas legales; se le presentan dificultades de interpretación que no han sido posibles de solucionar con los elementos de interpretación que da la Ley; o que por la aplicación de la Ley en su sentido literal a un caso, pudiera generar consecuencias injustas o inconvenientes. Por lo tanto, cada vez que se le presenten estos problemas, el juez que está conociendo de la causa, podrá echar mano a los Principios Generales como fuente de Derecho y así darles solución.

Los Principios Generales del Derecho, como fuente formal del Derecho, han experimentado un gran desarrollo en los últimos años, llegándose a considerar como una verdadera “*rehabilitación de los principios*”<sup>11</sup>. Esto habla, que estos últimos expandieran su ámbito de influencia más allá de los jueces (a aplicarlos) y juristas (explicarlos), y alcanzar a la actividad normativa que llevan a cabo el legislador y los órganos de la administración del Estado.

### **Los Principios Generales del Derecho como fuente mixta.**

Diferente es la concepción que tiene el catedrático Aníbal Bascuñan Valdés respecto al papel que ocupan los Principios Generales del Derecho como fuentes formadoras de este último. Esto surge de lo dispuesto en el Código Civil, ya que

---

<sup>11</sup> Ibid, Pág. 272.

denomina a los Principios Generales del Derecho como “espíritu general de la legislación” en su artículo N° 24, al disponer que no pudiéndose aplicar las reglas que señalan los preceptos a él precedentes, “*se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios de modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural*”.<sup>12</sup>

Y se entiende lo mencionado anteriormente, en base a que el ordenamiento jurídico de un país, debe poseer un todo armónico jerarquizado y ajeno a contradicciones internas, y esa congruencia no puede responder sino a los Principios, cuyo descubrimiento y formulación se hacen necesarios en la medida que callan las fuentes formales más externas y también cuando éstas no se compadecen con el espíritu inspirador del sistema jurídico.

De todo lo expuesto se desprende la enorme dificultad que existe en proporcionar una definición o concepto de esta particular fuente en examen.

Así como expresa *-Ledger Wood-* un Principio puede ser considerado como una promoción no fáctica básica para un sistema de proposiciones, o porque sirve como primera premisa del sistema o como una regla de acuerdo con la cual el sistema puede ser elaborado.

Concluimos que el contenido de tales proposiciones y el método para obtenerlas dependerá, en último término, de la posición ideológica, ya sea positiva, iusnaturalista o mixta que predomine en el ordenamiento jurídico.

### **2.3) LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Establecido a modo general que se entiende por Principios Generales del Derecho, debemos centrarnos en un punto de vital importancia de nuestro trabajo y que tiene que ver con aquellos Principios que inspiran al Derecho del Trabajo.

---

<sup>12</sup> Aníbal Bascuñan: Op cit, Pág. 190.

La identidad del Derecho del Trabajo como una rama que si bien es parte integrante de un todo (Derecho), se diferencia de este último, y adquiere una cierta autonomía, por la existencia de un conjunto de principios propios; de esta manera, los Principios Específicos del Derecho del Trabajo informan el ordenamiento jurídico-laboral.

Desde el punto de origen del Derecho del Trabajo, éste ha tenido en mira su papel fundamentalmente protectorio de aquella parte de la relación laboral más débil y que en este caso, serían los trabajadores. Para poder lograr lo anterior, se ha generado la necesidad de poder establecer un equilibrio que se manifieste en soluciones justas, echando mano a todos los medios técnicos-jurídicos, y no solamente a las normas jurídicas.

Alejándonos de las discusiones doctrinarias antes mencionadas que versaban sobre el valor que cada una de ellas asigna a los Principios Generales del Derecho.

Podemos decir que en el ámbito del Derecho del Trabajo, la definición de los Principios del Derecho del Trabajo, también se encuentra sometida a una discusión similar, ya que en la doctrina no se ha llegado a formular un concepto referente a los Principios, que impere o excluya a las demás, es por esto que, para dar inicio al análisis sobre este tema, expresaremos aquellas definiciones que nos parecen más acertadas sobre los Principios Generales del Derecho del Trabajo:

Según Alonso García, los Principios del Derecho del Trabajo son *“Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones del trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”*.<sup>13</sup>

Según Couture *“los principios son los enunciados lógicos extraídos de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla de validez general”*.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Los Principios del Derecho del Trabajo, Tercera edición actualizada, Ediciones Depalma Buenos Aires 1998, Autor: Américo Plá Rodríguez. Pág. 13

<sup>14</sup> Eduardo Couture, *Ibíd.*, Pág. 14.

Del análisis de las anteriores definiciones podemos establecer una definición que las englobe de mejor manera. De esta forma, tomaremos como base la definición propuesta por Américo Plá Rodríguez, quien nos señala que los Principios Generales son: *“Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”*<sup>15</sup>.

De la definición dada anteriormente, nos surge una interrogante, respecto de ¿Cuál es la relación entre los Principios Generales del Derecho y los Principios de Derecho del Trabajo?

Así, sobre la existencia de Principios Generales Específicos del Derecho del Trabajo, se ha producido una polémica entre dos eminentes autores españoles, de tal modo que por un lado está Eugenio Pérez Botija y por el otro se encuentra Bayón Chacón; quienes manifiestan su discrepancia respecto a este tema, en la obra “Manual de Derecho del Trabajo” publicado por ambos autores en el año 1970.

Para Pérez Botija no todos los Principios Generales del Derecho eran aplicables al Derecho del Trabajo, debido a la especificidad de éste, y sostenía que hay principios específicos laborales opuestos en ocasiones a los del Derecho común.

En cambio, Bayón Chacón dice que no existen Principios Generales del Derecho específicamente del tipo laboral, debiendo considerarse como fuentes los Principios Generales reconocidos en el Derecho común; para él, los Principios Específicos del Derecho Laboral sólo cumplían una función orientadora e interpretativa, pero en ningún caso normativa.<sup>16</sup>

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, creemos que hoy en día esta disyuntiva está completamente superada, ya que resulta indiscutible establecer la

---

<sup>15</sup> - *Ibíd.*, Pág. 14.

<sup>16</sup> Principios Generales del Derecho del Trabajo, Autor: Roberto García Martínez, Pág. 114.

existencia de los Principios Específicos del Derecho del Trabajo, que le son propios a esta rama del Derecho.

De tal manera, podemos decir que si bien, los Principios del Derecho del Trabajo por su carácter de específicos, son distintos de los que existen en otras ramas del Derecho, se justifican en base a las mismas características de los Principios Generales del Derecho común, esto es, la de ser principios, generales y de derecho.

- **Principios:** Quiere decir que son el fundamento del ordenamiento jurídico.
- **Generales:** Más amplios que el Derecho positivo, al cual dan sentido sin necesidad de concretarse en normas particulares, esto es, porque no dependen de la valoración particular del aplicador individual, sino que su contenido es obra de la comunidad, esto es, que los principios abarcan una serie indefinida de situaciones.
- **Son Principios de Derecho:** son formulas técnicas del mundo jurídico y no criterios morales o ideas vagas.

Una de las características que le es propia a los Principios del Derecho del Trabajo son su “*Amorfismo*”, es decir, que no poseen un procedimiento técnico de exteriorización. Así la norma laboral los acoge, pero no los expresa de una forma directa; puede suceder que lo que se anuncie sólo sea el presupuesto del principio. También puede suceder que la concreción de los principios en la Ley puede en ocasiones quitarle fecundidad o que en el momento de su cristalización llegue a desviarse su función u objetivo inspirador, y por tanto no generar las soluciones que se tuvieron en mente al momento de materializarse estos últimos.

Como consecuencia de que los Principios no tengan una forma determinada, genera dificultades para saber cuándo estamos en presencia de un Principio del Derecho del Trabajo. Por lo general, quienes son llamados para determinar si estamos frente a un Principio o no, recae en la doctrina y en la jurisprudencia. Los primeros llamados a proponerlos y los segundos a consagrarlos de una manera práctica e implícita.



Por tanto, el nacimiento y vigencia de un Principio no es un algo que podamos determinar por medio de un sólo acto al que podamos otorgarle una fecha precisa y exacta. Sino que al contrario, está configurado en base a un largo proceso de internación, sucesivo, prolongado, con posibles contradicciones y omisiones. Es de esta forma que reafirmamos la idea de que los Principios surgen de la conciencia social en un momento dado y acompañado de ciertos valores históricos, morales y sociales.

De esta forma aquellas formulaciones que pretendan convertirse en Principios del Derecho del Trabajo, deben revestir las siguientes exigencias:

a) Expresar en su contenido las ideas maestras de la política del Estado u otras ideas de gran importancia social y jurídica.

b) Ocupar un lugar central en el sistema de las normas del Derecho del Trabajo.

c) Presentar una importancia fundamental para todo el sistema del Derecho del Trabajo, determinando sus principales características y uniendo las disposiciones de esta rama jurídica en un todo armonioso.<sup>17</sup>

Esto es en suma dificultoso, ya que por ser cuestiones de fondo y no de forma, no siempre son fáciles de distinguir.

## **2.4) LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO FUENTES.**

Respecto a este punto cabe hacernos la siguiente pregunta ¿Son los Principios del Derecho del Trabajo fuentes del Derecho? y de ser positiva esta primera pregunta ¿En cuál de las clasificaciones de fuentes del Derecho podemos encasillarlos?

A esta primera pregunta, es decir, si los Principios del Trabajo son fuentes de Derecho, debemos decir que en doctrina existen opiniones tanto a favor como en contra.

Aquellos que manifiestan su opinión favorable respecto de los Principios como fuentes, basan sus argumentos al decir que el Derecho del Trabajo tiene sus Principios Generales, ya que es una rama del Derecho con carácter de autónomo, pero esto no es

---

<sup>17</sup> Salwa, citado por Américo Plá Rodríguez: Op cit, Pág. 37.

negar la unidad de Derecho, y de esta forma, como existen Principios Generales que son fuentes de Derecho, también existen otros Principios Específicos en cada rama del Derecho y que son fuentes de las mismas.

Al contrario, algunos postulan, como es el caso de *Deveali* que “los Principios no constituyen más que una emanación de las normas”; más que una fuente son emanaciones de las otras fuentes del Derecho.

Nuestra opinión es afirmativa, en el sentido de que creemos en la existencia de los Principios del Derecho como fuentes de este último, pero la discusión se debe centrar no en relación de que si son o no fuentes de Derecho, sino en virtud a que tipo de fuentes se les debe clasificar, es decir, si son fuentes materiales o formales, en este punto nuevamente nos encontraremos con postulados radicalmente contrapuestos, tanto en doctrina como en la jurisprudencia.

Así por un lado tenemos lo que dispone Américo Plá Rodríguez, quien se inclina por negarles el carácter de fuente formal, reconociéndoles sólo la función normativa de operar como fuente supletoria en caso de laguna de la ley, no por ser Principio sino por constituir una expresión de la doctrina. Los Principios del Derecho del Trabajo, según Plá, están situados en otro plano, diferente de aquél donde se hallan las fuentes. Específicamente, los sitúa en el plano de las doctrinas más recibidas y de la jurisprudencia, concluyendo que, en definitiva, más que una fuente, los Principios son emanaciones de las otras fuentes del Derecho. Por lo tanto, Plá no discute que los Principios propios del Derecho Laboral constituyan una fuente material de Derecho. Lo que pone en duda es el carácter de estos últimos como fuente formal de Derecho.<sup>18</sup>

Gaspar Bayón Chacón, si bien utiliza otro camino, llega a la misma conclusión al expresar que los Principios Específicos del Derecho del Trabajo “son simples postulados que, sociológicamente primero y jurídicamente después, por disposiciones legales o por resoluciones judiciales, se han convertido en criterios de orientación del

---

<sup>18</sup> Grupo de los miércoles, Treinta y seis estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo.: Op. Cit, Pág. 11.

legislador y del juez, en defensa de la parte que se estimó más débil en la relación laboral, para restablecer con un privilegio jurídico una desigualdad social. Son mandatos morales que se han impuesto por las vías indicadas al servicio de un pensamiento de justicia social. En ningún caso tienen vigencia como fuentes del Derecho de forma directa, sino a través de una norma; pero, en cambio, revisten siempre un sentido moral derivado del fundamento de equidad de que proceden.”<sup>19</sup>

Por tanto, los Principios Específicos del Derecho del Trabajo no son fuentes formales sino que pueden ser fuentes materiales, y entendida esta última, como aquéllos factores de diversa índole- políticos, sociales, morales, religiosos, científicos ,técnicos etc, que presentes en una sociedad dada en un determinado momento, y en dinámica y reciproca interacción de unos con otros, influyen de manera decisiva, o a lo menos importante, en el hecho de la producción, modificación y derogación de las normas jurídicas del respectivo ordenamiento y en el contenido de que estas normas resultaren provistas.

En contraposición a lo expresado anteriormente, tenemos un artículo doctrinario publicado por la “Semana Jurídica” de Marcos López Oneto, Abogado y profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Este catedrático expresa que está en contra de lo que dispone Plá Rodríguez respecto de los Principios del Trabajo como fuentes, ya que los considera como fuentes formales que, por lo mismo, en la decisión de casos laborales, los Principios tienen un nivel jerárquico similar al de las leyes.

Continua el catedrático expresando que los Principios Laborales sean considerados como fuente formal del Derecho significa que, en la práctica, el Interprete (Juez o Fiscalizador), se encuentra autorizado para utilizarlos como fundamento de su decisión, pues el ordenamiento jurídico les reconoce la autoridad suficiente para gozar de dicho *status*.

---

<sup>19</sup> Gaspar Bayón Chacón, citado por Américo Plá Rodríguez: Op cit, Pág. 26.

Señala que el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, literalmente dispone: "*Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación*". Y en seguida el inciso 3° agrega: "*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*".

Como se advierte, la existencia de los Principios jurídicos laborales es un hecho plenamente asumido por nuestro ordenamiento laboral, en términos de basar explícitamente un conjunto de reglas en ellos. Nuestro ordenamiento, pues, no sólo no prohíbe la utilización de los Principios, sino que, todo lo contrario, tiende a reconocer su importancia.

Si bien, el ordenamiento jurídico nacional reconoce la importancia de los Principios esto no es suficiente, se necesita además de la existencia de una norma que reconozca a los Principios como fuente formal o de autoridad, ya que en caso contrario sólo estaríamos hablando de una fuente en el sentido material.

En efecto, esta norma existe en nuestro ordenamiento jurídico, y se trata del artículo 458 del Código del Trabajo, al disponer que "la sentencia definitiva laboral deberá contener "N° 5. *Las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo*". Y se entiende por consideraciones, es decir, un acto de pensar, meditar o reflexionar jurídicamente un asunto; o bien, el producto de aquel acto, contenido en una serie de conceptos o categorías organizadas lógicamente y estructuralmente.

De esta forma, el Juez de la causa, basándose en lo dispuesto por el artículo 458 del Código del Trabajo, se encuentra autorizado para fundar el fallo en todas aquellas consideraciones de Derecho que estime conducentes a la más acertada resolución del litigio. Y por cierto que los Principios, en tanto los patrones conductuales más genéricos del sistema (en tanto normas jurídicas), pueden ser parte de las consideraciones de Derecho en las cuales se funda la Sentencia, operando funcionalmente. De este modo,

como fuentes formales del Derecho del Trabajo, esto es, como las razones o bases justificatorias de la interpretación y/o aplicación del Derecho, en razón de su autoridad.<sup>20</sup>

De toda formas, Marcos López Oneto, señala que su tesis podría ser desvirtuada desde un punto de vista legal, ya que el artículo 458 N° 6 del Código del Trabajo, expresa que la Sentencia definitiva laboral deberá contener: "*los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda*". Por lo que se podría interpretar como que los Principios del Trabajo sólo tienen una aplicación supletoria, ratificando en alguna forma lo que dispone Plá al disponer que los Principios, sólo tendrían una función normativa de operar como fuente supletoria en caso de laguna de la Ley, pero López Oneto, señala que cuando la Ley se esta refiriendo al Principio de equidad, lo está haciendo en virtud de los Principios correctivos de las fuentes formales, cuando éstas se aplican generando resultados injustos, esto es, que la aplicación de los Principios del Derecho del Trabajo o de una Ley laboral a un caso concreto, genere a todas luces un resultado injusto o desigual. De esta forma, cuando esto suceda, debe prevalecer la equidad por sobre los Principios o leyes laborales, porque la equidad expresa una justicia de mayor valor que la contenida en las leyes o Principios laborales.

De lo anterior se desprende que la jurisprudencia ha considerado procedente la tesis propuesta por el profesor Marcos López Oneto, es decir, los Principios del Derecho del Trabajo como fuente formal del Derecho; o sea, que el juez que conoce un caso está autorizado para utilizarlos como fundamento de su decisión.

Un ejemplo de lo anterior es la Sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel con fecha de 22 de noviembre del año 2005, Causa Rol: 320-2004, cuyo ingreso a la Corte corresponde al N° 2872-2005, respecto del Recurso Apelación de la Sentencia Definitiva de primera instancia del Segundo Juzgado Laboral de San Miguel, interpuesto por la demandada (trabajadora sujeta a fuero maternal) en el que se daba término a su Contrato de Trabajo, en base a las causales contempladas en los artículos 159 N° 5 y 160 N° 3 del Código del Trabajo.

---

<sup>20</sup> Los Principios Jurídicos Laborales como Fuente formal del Derecho del Trabajo Chileno Por Marcos López Oneto, Abogado y profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. <<http://www.lasemanajuridica.cl/LaSemanaJuridica/1062/article-11458.html>>

La Corte de Apelaciones de San Miguel, revocó la Sentencia de primera instancia por las consideraciones de Hecho y Derecho que exponremos seguidamente:

1.- De los antecedentes en autos, consta que entre la demandante y la demandada se suscribió un Contrato de Trabajo en virtud del cual la segunda se obligaba a prestar servicios en las dependencias de la empresa de un tercero con quien, la primera de las indicadas, tenía un Contrato mediante el cual se obligaba a proporcionar personal, el que no fue acompañado a los autos lo que ha impedido llegar a tener un cabal conocimiento del sentido y alcance de las estipulaciones contenidas en él, como asimismo de la intención de las partes al celebrar el pacto.

2.- Que el único documento fundante de la solicitud de desafuero planteada por la parte demandante es el Contrato de Trabajo agregado a fojas 1, cuya cláusula primera se desprende que la empresa demandante se obliga con la segunda empresa (IPAL), a prestar servicios de provisión de operarios de producción, bodega y aseo y que, para ello, suscribe el Contrato de Trabajo con la demandada. Como consecuencia del contenido de la cláusula ya indicada, en la segunda de ellas, la demandada se obliga a prestar servicios en calidad de operaria de producción y bodega en la faena o servicio contratado por su empleadora con la empresa IPAL, a quien en adelante denominan El Cliente. Finalmente, en la cláusula décimo sexta se establece que el Contrato de Trabajo suscrito entre las partes del presente juicio tendrá vigencia mientras dure la faena o servicio contratado por el Cliente con el Empleador, sin perjuicio de que puedan operar el resto de las causales de terminación de Contrato de Trabajo.

3.- Que de los propios dichos de la demandante y de la acción deducida se desprende que la demandada se encuentra amparada por el fuero maternal contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo, razón que la ha llevado a solicitar la autorización para poner término al Contrato de la trabajadora, fundando dicha solicitud en las causales contempladas en los artículos 159 N° 5, es decir, en la conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al Contrato y en el artículo 160 N° 3, específicamente en cuanto no habría concurrido a prestar servicios sin causa justificada durante dos días seguidos. Funda la primera de las causales indicadas en el hecho que la

empresa Ipal S.A. habría comunicado, con fecha 23 de diciembre de 2003 que, a partir del día 25 del mismo mes y año, se pondría término al Contrato que le unía con la demandante, según consta del documento que en fotocopia fue agregado a fojas. 20 de estos autos.

4.- Que en cuanto a la primera de las causales invocadas la prueba rendida por la demandante es insuficiente para que esta Corte la pudiera tener por configurada. En relación con ella sólo se ha acompañado el documento agregado a fojas. 20, del cual, si bien se desprende que don Manuel José de Aretxabala en su carácter de Gerente General y actuando en representación de la Empresa Ipal, comunica a la demandante de autos que a partir del 25 de Enero de 2004 se pondrá término al Contrato contraído con ella, al no tenerse conocimiento del contenido del Contrato al que se le pondrá término, no es posible llegar a la conclusión que pretende la actora en estos autos. **La falta del Contrato que se pretende terminar impide llegar a la convicción que es el mismo al que se hace alusión en el Contrato suscrito entre la demandada y su empleadora, demandante en estos autos. La exigencia planteada se funda particularmente en la aplicación de los Principios Tutelar o Protector del trabajador que informa todo el Derecho del Trabajo y el de la Irrenunciabilidad de los Derechos**, los que a la vez obligan a estos sentenciadores a contar con todos los antecedentes necesarios para determinar que efectivamente se ha configurado una causal de terminación que permita autorizar el término del Contrato de Trabajo de una dependiente amparada por el fuero laboral.<sup>21</sup>

Es de esta forma como la Corte de Apelaciones en base a los Principios Protectorio y de Irrenunciabilidad de los Derechos, utilizando a estos últimos como fuente formal del derecho, desestima la primera causal que genero el desafuero y que por tanto al no proceder tal medida la demandada no genera ninguna de las causales para que proceda el término del Contrato de Trabajo.

---

<sup>21</sup> Sentencia Corte de Apelaciones de San Miguel, Ingreso Corte N° 282-2005, Ordinario, Apelación Sentencia.

## 2.5) LAS FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los Principios del Derecho del Trabajo como fuentes formadoras del Derecho, y en especial de normas en materia laboral, poseen una variada gama de funciones que se hacen imprescindibles al momento de interpretar y de revalorizar las normas laborales a consecuencia de la constante evolución del Derecho.

Es así, como la mayoría de los autores sobre la materia hablan de una división tripartita de las funciones de los Principios del Trabajo<sup>22</sup>, que está compuesta por las funciones informadoras, interpretativa e integradora. A su vez Roberto García Martínez junto con reafirmar el carácter tripartito de las funciones de los principios del trabajo, añade un conjunto de otras funciones de los Principios que es posible desentrañar en virtud de su misión directriz, que es el de dar una justificación de carácter racional a todo ordenamiento jurídico.<sup>23</sup>

De tal manera que la división tripartita de las funciones de los Principios del Derecho del Trabajo esta integrada por:

- **Función Informadora:** Esta radica en que los Principios deben orientar e inspirar al legislador al momento que éste dicte las leyes, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico, con el objetivo de que no se produzcan contradicciones o incompatibilidades entre las normas del ordenamiento y así convertir a este último en una sola unidad.

- **Función Interpretativa:** Operan como criterio orientador de jueces e intérpretes, ya que los Principios sirven para descifrar el recto sentido de las normas, en relación al caso concreto, medir la extensión precisa de esas normas y apreciar su eficacia., De Castro expresa que *“una norma concorde con los principios generales de derecho deberá ser objeto de una interpretación extensiva y amplia; en cambio, cuando la norma concreta aparezca en contradicción con un principio general, su interpretación deberá ser restrictiva.”*<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>Américo Plá Rodríguez: Op cit, Pág. 22.

<sup>23</sup>Roberto García Martínez: Op. Cit, Pág. 123.

<sup>24</sup>De Castro, citado por Roberto García Martínez: Ibid, Pág. 124.



- **Función Normativa:** Actúan como fuentes supletorias, en caso de ausencia de la Ley, son medios de integrar el Derecho.

De la anterior pluralidad de funciones podemos advertir que algunos Principios se adecúan más a la tarea a realizar por los jueces y otros a la desempeñada por los legisladores, es por eso que debemos decir que no siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel. En efecto, por la dificultad que se nos presenta al momento de determinar el alcance de los determinados Principios, se ha dicho que no es posible alcanzar una noción unitaria sobre los Principios del Derecho del Trabajo.

Siguiendo con el análisis de las funciones de los Principios del Derecho del Trabajo, García Martínez, de acuerdo con la mencionada división tripartita de éstos, sostiene que los Principios cumplen una serie de funciones adicionales, de esta manera dice que los Principios sirven como:

- **Filtros:** depurar aquellas nociones que provienen del Derecho común, que deben ser adaptadas a las peculiaridades de la materia. Pone como ejemplo la noción civilista de la Fuerza Mayor, al decir que el derecho civil actúa como supletorio del Derecho del Trabajo, aplicándose sus reglas en forma subsidiaria a esta rama en estudio.

Menciona que el Derecho del Trabajo no tiene tal integralidad como para bastarse por sí solo, muchas veces debe acudir, y en la práctica acude, a Instituciones de Derecho común, pero éstas deben adecuarse a los Principios laborales que actúan como filtro o tamiz, es así como la fuerza mayor en materia civil esta propuesta a favor del deudor; en el Derecho del Trabajo rige el Principio protectorio a favor del trabajador.

Necesario es entonces la creación de una verdadera doctrina de las obligaciones laborales, donde las Instituciones que el Derecho del Trabajo recepta del Derecho común sean filtradas, es decir, bajo Principios del Derecho, que permitan así una reelaboración de esas figuras e Instituciones dando de esta manera un nuevo enfoque.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Ibid, Pág. 126.

- **Diques:** Servir como un valla, ante el avance de otras disposiciones legales de otras ramas del Derecho, así por ejemplo el Principio Civilista de Autonomía de la Voluntad, no tiene cabida en el Derecho Laboral, que se rige por principios propios como el de la irrenunciabilidad que limita la voluntad del trabajador.

- **Cuña:** sirven para avanzar ciertos conceptos, introduciéndolos en materias reguladas por otras ramas del Derecho, es decir, permiten una influencia del Derecho Laboral sobre otras ramas jurídicas.

- **Despertar de la imaginación creadora:** permiten incentivar la imaginación creadora de los legisladores y jueces con el objeto de recrear todo el sistema jurídico. García Enterría afirma que los Principios poseen una capacidad heurística para resolver los problemas interpretativos; inventiva para descubrir combinaciones nuevas; organizativa para ordenar actos cambiantes y contradictorios de la vida jurídica.<sup>26</sup>

- **Recreadores de normas obsoletas:** debido a que el Derecho se encuentra en constante movimiento y evolución, muchas veces trae aparejada la consecuencia de que el legislador no actúa en consonancia respecto de los permanentes cambios que sufren las normas positivas, de tal modo que una norma envejecida suele ser una norma injusta.

Es así como los Principios toman la especial función de actualizar y rejuvenecer el ordenamiento jurídico, ya que el juez debe de propender alcanzar la justicia y para ello debe de recurrir a los Principios del Derecho del Trabajo.

- **Organizativa:** en la legislación laboral existe una sobreabundancia y superposición de normas, de difícil conocimiento y comprensión que en definitiva configuran un tumulto legislativo, mezclando leyes, reglamentos, resoluciones, ordenanzas, convenios, estatutos u otro tipos de normas. De esta forma los Principios del Derecho del Trabajo

---

<sup>26</sup> Américo Plá Rodríguez: Op. Cit, Pág. 23.

tienen la función de compaginar, interpretar y ordenar este conjunto de normas jurídicas para darles el sentido que naturalmente poseen.

- **Integradora:** los Principios del Derecho del Trabajo actúan de esta forma cuando existen lagunas en el Derecho Positivo, esto es, ausencia de una regulación jurídica para determinadas situaciones objetivas, que impiden dar una respuesta al caso planteado y que obliga a una decisión judicial que complete el Derecho y de solución a este desperfecto.

De tal manera que los Principios se convierten en fuente autónoma de Derecho, que inspira al juez y le permite resolver el caso, dictando una regla concreta a través de la sentencia.

## **2.6) DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPECIFICO**

El determinar cuáles son los Principios propios del Derecho del Trabajo es algo extremadamente difícil, ya que es aquí donde se advierte una mayor variedad de opiniones, ya que la mayoría de los autores sobre la materia, al momento de señalar cuales son los principios del Derecho del Trabajo que deben imperar, realizan sus propias clasificaciones, que difieren ligeramente con las de los otros autores, ya sea en su denominación, tratamiento o pequeñas modificaciones respecto al contenido de aquellos.

De tal manera, se puede decir que nunca se debe considerar cerrada una enumeración de Principios, ya que puede estar sujeta a constantes modificaciones e incorporaciones, como dice *Salwa*: “Que si bien la lista no debe estar cerrada nunca, no conviene extenderla demasiado”.

De lo anterior mencionaremos, a título meramente enunciativo a variados autores que dan su enumeración respecto a los Principios del Derecho del Trabajo, para que se confirme lo ya expuesto:

El profesor Soto Calderón, expresando los que a su entender son los Principios Laborales; efectuó la siguiente numeración:

- 1) El Principio Tutelar o Protector.
- 2) El Principio del Orden Público Laboral.
- 3) El Principio de la Normatividad Mínima.
- 4) El Principio de la sobreregulación jurídica.
- 5) El Principio de Integración Normativa del Derecho del Trabajo.
- 6) El Principio de la Concreción.<sup>27</sup>

Por su parte Antonio Vázquez Vialarid enumera a los Principios en:

- 1) El Principio Protectorio.
- 2) El Principio de Irrenunciabilidad.
- 3) El Principio de Primacía de la Realidad.
- 4) El Principio de Buena fe.
- 5) El Principio de Justicia Social.
- 6) El Principio de Equidad.
- 7) El Principio de Prohibición de hacer Discriminaciones.
- 8) El Principio de Gratuidad de los Procedimientos Judiciales y Administrativos.<sup>28</sup>

Finalmente Américo Plá Rodríguez, efectuando una revisión de muchas clasificaciones, elabora la siguiente numeración:

- 1) Principio Protector, concretado en tres ideas:
  - a. In Dubio Pro Operario.
  - b. Regla de Aplicación de la Norma más Favorable.
  - c. Regla de la Condición más Beneficiosa.
- 2) Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos.

---

<sup>27</sup> Juan Carlos Soto Calderón, citado por Derecho del Trabajo, Síntesis Doctrinario, segundo semestre año 2003, autor Carlos Poblete Jiménez.

<sup>28</sup> Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I, tercera edición actualizada, Editorial Astrea, Buenos Aires 1986.

- 3) Principio de la Continuidad de la Relación Laboral.
- 4) Principio de la Primacía de la Realidad.
- 5) Principio de la Razonabilidad.
- 6) Principio de la Buena Fe.<sup>29</sup>

Esta última clasificación de los Principios del Derecho Laboral es la que analizaremos de forma breve, por considerarla la más ordenada y completa enumeración y la que podemos ver citada en un gran número de jurisprudencia nacional sobre esta materia.

### **2.6.1) EL PRINCIPIO PROTECTOR.**

#### **Concepto:**

Este Principio se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes de la relación laboral: al trabajador. Dirigida a alcanzar una protección que se materialice en una igualdad sustantiva y real entre las partes.

Esto se explica debido a que el legislador tiene la intención de favorecer a los trabajadores y siguiendo lo que señala Barassi, esta interpretación favorable para el trabajador posee dos razones: a) La grandiosidad de las leyes, protectoras y aseguradoras dirigidas a tutelar y asistir al contratante más débil, que es el trabajador; b) La unidad fundamental del Derecho del Trabajo que reúne todas las normas en un sistema propio.<sup>30</sup>

De esta forma nace el Principio que confiere protección al trabajador, ya que fruto de las desigualdades de hecho, es decir, que el trabajador no está en el mismo plano de igualdad que posee el empleador, deben ser paliadas con desigualdades jurídicas, que permitan al trabajador pactar en un pie de igualdad y le respeten bases mínimas para su existencia. Como expresa Eduardo Couture *“El procedimiento lógico de corregir desigualdades es el de crear otras desigualdades”*.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Américo Plá Rodríguez. : Op. Cit, Pág. 39.

<sup>30</sup> Barassi, citado por Américo Plá Rodríguez. : Op. Cit, Pág. 65.

<sup>31</sup> Eduardo Couture, Ibid, Pág. 63.

En fin este Principio sirve al legislador de base en la creación de las normas jurídicas laborales, instándolo a dictar aquellas que favorezcan al trabajador; como igualmente al juez en la interpretación del Derecho del Trabajo, inclinándolo por la alternativa más favorable al trabajador.

Nuestro Código del Trabajo no recoge al Principio Protector expresamente en ninguna de sus disposiciones, sino que se infiere del contexto de ellas, especialmente en materia de presunciones que se contienen en sus artículos 4º, 8º y 9º del Código del Trabajo.<sup>32</sup>

De esta forma este Principio rector se manifiesta por medio de tres formas diferentes, que analizaremos brevemente:

**a) Regla “In Dubio Pro Operario”:** consiste en que el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

De lo anterior podemos decir que para que opere correctamente esta regla deben darse las condiciones necesarias para ello, de tal modo que las condiciones deben ser según lo que dispone Deveali.

- Sólo cuando exista duda sobre el alcance de la norma legal, es decir, cuando no existan dudas sobre que una norma puede ser interpretada de diversas maneras, esto es, que exista una verdadera duda. Así, en caso de duda debe resolverse la controversia a favor del trabajador, puesto que el Derecho del Trabajo es eminentemente proteccionista.

- Siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, es decir, que lo que debe primar aquí es la interpretación teleológica o del espíritu de la legislación y no una interpretación literal de las normas laborales.<sup>33</sup>

En fin, lo que trata de expresar esta regla es que no debe marcar una desigualdad jurídica en perjuicio del empleador; no se trata de perjudicar sino de equilibrar posiciones desiguales<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Derecho del Trabajo, Síntesis Doctrinario, segundo semestre año 2003, autor Carlos Poblete Jiménez.

<sup>33</sup> La interpretación de las leyes del trabajo, en la Revista “Derecho del Trabajo”, 1948, citado por Américo Plá Rodríguez. : Op. Cit, Pág. 87.

**b) Regla de la Norma más Favorable:** en caso de existir más de una norma aplicable, deberá optarse por aquella que resulte más favorable para el trabajador, aun cuando no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía de las normas.

Esto es, que en presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, se debe aplicar siempre la que más favorezca a los trabajadores y no será otra que aquella que contenga el cúmulo de mínimos irrenunciables, siendo ésta la más favorable al trabajador “cualquiera sea su rango”.

**c) Regla de la Condición más Beneficiosa:** supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

Tiene su aplicación en los casos de concurrencia de normas de distinto origen, tratando de resolver los problemas de derecho transitorios en materia laboral, ya que la dictación de una norma nueva nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiere encontrarse un trabajador.

Opera especialmente en los casos de sucesión normativa, garantizando el respeto a los niveles alcanzados con la norma derogada, es decir, que se conservaran los tratamientos obtenidos por la aplicación de la normativa anterior si son más beneficiosos o no se contemplan para el trabajador por la normativa sustituyente.

## **2.6.2) EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD**

Respecto a este Principio es donde vemos el mayor acuerdo entre los autores en cuanto a su vigencia e importancia, y lo podemos definir primeramente como “*La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral*”.<sup>34</sup>

De toda formas creemos que esta noción debe ser mas comprensiva, y abarcar un espectro mucho más general de la siguiente manera: “*la imposibilidad jurídica de*

---

<sup>34</sup> Fernández Madrid, citado por Roberto García Martínez: Op. Cit, Pág. 143.

<sup>35</sup> Miguel Hernáinz Márquez, citado Américo Plá Rodríguez. : Op. Cit, Pág. 117.

*privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.*<sup>36</sup>

Debemos de esta forma decir que al contrario de lo que ocurre en el Derecho común, donde rige el Principio de la Renunciabilidad; en el Derecho Laboral rige el Principio opuesto, que es el de Irrenunciabilidad, es decir, nadie puede privar de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.

Son varios los fundamentos que permiten explicar este Principio Jurídico Laboral. Entre otros, se puede señalar los siguientes:

- **Principio de Indisponibilidad:** radica en que habiendo surgido el Derecho del Trabajo para rectificar las anomalías, que ya habían pasado a considerarse normales como la explotación del hombre por el hombre y al que se le dio la debida protección, es decir, tutela al trabajador, fijando las condiciones mínimas de una sociedad civilizada, no se podría vulnerar, dejando al libre arbitrio de los contratantes, el darles o no eficacia a dichas normas tutelares.

- **Imperatividad de Normas Laborales:** se relaciona con la distinción romana entre normas de *Ius cogens* (normas imperativas) y normas de *Ius dispositivum* (normas dispositivas). Así, De Ferrari, señala que el Estado da a ciertas normas carácter imperativo y las impone empleando eventualmente la coacción, ningún sistema jurídico subsistiría si no se basara en este poder. Las reglas del Derecho del Trabajo tienen en general, carácter imperativo e irrenunciable y en este caso la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía, de preservar la especie, y, en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles.<sup>37</sup>

- **Carácter de Orden Público:** esto significa que el Estado ha considerado que se debe excluir la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de manera distinta de cómo la estableció el legislador.

---

<sup>36</sup> Ibid, Pág. 118.

<sup>37</sup> Ibid, Pág. 126.



De esta forma la noción de Orden Público ha sido definida por innumerables autores y en especial por autores brasileños, como es el caso de Evaristo de Moares Filho al expresar que el Orden Público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares. De la misma forma podemos ver que Guillermo Cabanellas afirma que el Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos deriva del carácter de Orden Público que tienen las disposiciones del Derecho Laboral.<sup>38</sup>

- **Como Limitación a la Autonomía de la Voluntad:** las normas del Derecho del

Trabajo son forzosas en principio, en el mismo grado que las normas de Derecho Público tienen este mismo carácter.

La restricción de la autonomía de la voluntad que se infiere de las normas del trabajo aleja a este derecho del Derecho clásico común, pero difícilmente redundaría en un menoscabo de la personalidad ni acaba definitivamente con aquella autonomía.

Esta limitación está dirigida a poder disponer de sus Derechos, que rige con respecto del trabajador, es de toda lógica, para ser coherente, con el propósito tutelar que lo inspira, y por medio de esta limitación el Estado encuentre el remedio para proteger al trabajador y por tanto la libertad y dignidad de su prestador.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral podemos encontrar expresamente este Principio de la Irrenunciabilidad a diferencia del Principio Protector. Es así como el Código del Trabajo en su artículo 5° inciso 2, señala de forma inequívoca que “*los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*”.

### 2.6.3) EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Se expresa en que la tendencia actual del Derecho del Trabajo es atribuir la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los

---

<sup>38</sup> Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Buenos Aires, 1960, Pág. 565.

aspectos; esto último, es sin perjuicio de caer en alguna especie de esclavitud o servidumbre, ni temporal, ni de por vida. Es de este modo, cómo el trabajador puede, en cualquier momento, darle término a su relación laboral, sin que el derecho pueda, aun en vista del Principio de Irrenunciabilidad, estar en contra de la voluntad del trabajador y desconocer su decisión de dar término al Contrato de Trabajo.

Este Principio es una derivación y consecuencia del Principio Protector, especialmente en lo referente a la aplicación de la Regla de la Condición más Beneficiosa, ya que el proseguir trabajando, obviamente es más beneficioso que haber quedado desocupado, pero nunca debemos olvidar la voluntad o intención del trabajador.

Es de esta manera como el Principio se ha concretado de la siguiente forma: *“El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración”*.<sup>39</sup>

Acorde con este Principio, el Contrato de Trabajo se celebra en general con el carácter de indefinido, no pudiendo ponérsele término sino por causas legales, salvo las situaciones derivadas del mutuo acuerdo de las partes y de la renuncia del trabajador.

Es así como nuestro ordenamiento jurídico recoge este Principio, no de manera expresa, pero sí de diversas estipulaciones como por ejemplo en el Código de Trabajo artículo 159 N° 4 que dice relación con que *“el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o mas contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.”*

#### **2.6.4) EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

El significado que le atribuimos a este Principio tiene que ver en la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias, en donde expresamos la tendencia a otorgar mayor importancia a lo que verdaderamente sucede en la relación

---

<sup>39</sup> Manuel Alonso Olea citado por Américo Plá Rodríguez : Op. Cit, Pág. 219.

laboral misma, o sea en la práctica, que a lo que hayan estipulado las partes por medio del Contrato de Trabajo.

Ya que según D. Clark “en la práctica, el Contrato laboral y el contenido de sus estipulaciones se desprende más de la conducta de las partes y de sus actos tácitos que de una prestación formal del consentimiento. Si sólo se admitiera la realidad del Contrato en los casos en que existiere acuerdo escrito o convenio verbal, se burlarían muchas de las medidas de protección adoptadas por el legislador.”<sup>40</sup>

En fin, la Primacía de la Realidad significa la preeminencia de lo real, por encima de las formalidades y de las apariencias, o sea, que la interpretación del contrato y las relaciones laborales, tanto en cuanto a sus existencia como a su contenido, se desprenden más de la conducta de las partes y de sus actos, que de la presentación formal del consentimiento.<sup>41</sup>

Es de esta forma como el Código del Trabajo recoge este Principio en su artículo 9º inciso 4, en lo referente a la escrituración del Contrato de Trabajo ya que de no hacerlo se presumirá legalmente que son estipulaciones del Contrato las que declare el trabajador.

#### **2.6.5) PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD**

Este Principio consiste en la afirmación esencial que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Definido por Pinho Pedreira como aquél según el cual, en las relaciones de trabajo, las partes, los administradores y jueces, cuando tengan que solucionar los problemas o conflictos derivados de ellas, se deben conducir de modo razonable, es decir, a actitudes conformes a la razón.

Así podemos señalar a modo de ejemplo, artículo 12 del Código del Trabajo que consagra el *Ius Variandi*, manifestación del poder de dirección del empleador, de

---

<sup>40</sup> Ibid, Pág. 327.

<sup>41</sup> Roberto García Martínez, Op. Cit, Pág. 176.

manera que su ejercicio se encuadre dentro de los límites permitidos por la legislación y de esta forma resulte justificado y correcto, frente a la situación en que éste actúa, debiendo así ejercitarse de una forma razonable.

#### **2.6.6) PRINCIPIO DE LA BUENA FE**

Respecto al Principio de Buena Fe debemos decir que se establece como un Principio General para el Derecho, ya que es tomado como base para las diversas ramas del Derecho en especial la Civil. Así, Ripert expresa que la buena fe tiene tanta importancia en el campo Civil como en el del Derecho del Trabajo, y se explica en que el Derecho se perfecciona en la medida en que se puede tener en cuenta la buena fe de los sujetos de Derecho.

De esta forma en sede Civil, la buena fe es considerada como un Principio fundamental del Derecho privado, y versa sobre la protección de la buena fe y el castigo de la mala fe, que se expresan en innumerables disposiciones como por ejemplo artículo 44° parte final (dolo), 706°, 906°, 1576°, CC. etc.<sup>42</sup>

Especial atención debemos dar al artículo 1546° del Código Civil, que dice que los Contratos deben de cumplirse de buena fe, este cumplimiento se debe interpretar en un sentido amplio y no sólo en el ámbito civil, sino que también en las restantes ramas del Derecho y en especial en el Derecho del Trabajo.

En el ámbito laboral la buena fe consiste en que el trabajador debe cumplir su Contrato de buena fe, y entre las exigencias de ellas se encuentra la de poner el empeño normal en el cumplimiento de la tarea encomendada. Al mismo tiempo esa obligación de buena fe alcanza al empleador, que también tiene que cumplir lealmente sus obligaciones.

---

<sup>42</sup> Derecho Civil, Parte General, Segunda Edición, Editorial Jurídica de Chile, Carlos Ducci Claro, 1984. Pág. 29.

Así la partes contratantes se hallan obligadas a una lealtad reciproca de conducta *–recta mente et firme devotione–* que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el Contrato de Trabajo.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Américo Plá Rodríguez: Op. Cit, Pág. 391.

**3) CAPITULO SEGUNDO**  
**LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO UN NUEVO PRINCIPIO**  
**DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**3.1) LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN GENERAL**

Como lo enuncia el título de este segundo capítulo nos encaminaremos a tratar de establecer que los Derechos Fundamentales que se enmarcan dentro de la relación laboral, puedan ser considerados por los jueces como verdaderos Principios del Derecho Laboral, ya sea supletoriamente o, como lo expusimos anteriormente como fuente formal del Derecho, al momento de conocer y de fallar una controversia originada en el seno de la relación laboral.

Es de esta forma que para dar comienzo al análisis propuesto, debemos primeramente contextualizar que se entiende por los Derechos Fundamentales y enunciar una de sus principales clasificaciones, esto es de específicos o inespecíficos y de esta forma llevarlos al ámbito laboral.

**3.2) CONCEPTOS:**

Variadas son las denominaciones que se refieren a aquellos Derechos que se consideran que pertenecen a toda persona por el sólo hecho de ser tales. Se habla entonces de Derechos Humanos, Derechos Fundamentales, Derechos Públicos Subjetivos, Garantías Individuales, etc. Nuestra Constitución Política se refiere a ellos como Derechos Constitucionales.<sup>44</sup>

Es así como debemos hacer el primer distingo, y radica en que se les trata como sinónimos a los Derechos Humanos y a los Derechos Fundamentales. Esto no es correcto, ya que la palabra Derechos Humanos respecto de los Derechos Fundamentales

---

<sup>44</sup> Los Derechos Fundamentales en la Empresa: Algunas Perspectivas del Genero. Autor: Consuelo Gazmuri R.

posee un carácter más amplio y que, en definitiva, estos últimos si bien son aquéllos que posee toda persona por ser tal, son los que el ordenamiento jurídico reconoce, es decir, aquellos Derechos Humanos positivizados, y es de esta forma como vemos que a todas luces este significado es más restrictivo que el concepto de Derechos Humanos. Un ejemplo de ellos es la definición que da Fernando Valdés Dal-Ré al decir que los Derechos Fundamentales son *“Aquellos que se perciben, se entiende y actúan como fundamento de todo orden jurídico –político plasmado en textos y cartas constitucionales en declaraciones o pactos internacionales.”*<sup>45</sup>

De tal modo existen hoy Derechos Fundamentales consagrados a nivel Constitucional como también en importantes Tratados sobre Derechos Humanos, que están dirigidos a ejercerse en la empresa, o sea, Derechos Fundamentales Laborales. Estos Derechos son los que se refieren a la libertad de trabajo y su protección, derecho a la libre contratación, justa retribución, la no discriminación, derechos a la sindicalización y negociación colectiva. Este conjunto de derechos se vinculan directamente con el Derecho del Trabajo y constituyen su fundamento último, de tal modo que a estos derechos se les denomina **Derechos Específicos** Laborales. En cambio, los Derechos que poseen los trabajadores como personas, es decir, como ciudadanos son los **Derechos Inespecíficos** definidos como **“Derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que son, al propio tiempo, trabajadores.”**<sup>46</sup>

Cuando hablamos de los Derechos Inespecíficos de los trabajadores como por ejemplo el Derecho a la intimidad y a la privacidad, lo hacemos como partes de una comunidad dentro de la empresa, por tanto poseen Derechos civiles y políticos, que deben ser protegidos al interior de la este relación laboral, ya que provienen de un vínculo de subordinación, de sumisión; en fin, de una relación de poder de un sujeto

---

<sup>45</sup> XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ponencia General, Tema II, los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador, Montevideo, Septiembre 2003. Fernando Valdés Dal-Ré.

<sup>46</sup> Consuelo Gazmuri R: Op. Cit, Pág. 22.

privado sobre otro<sup>47</sup>. Es de esta forma como José María Bilbao Ubillos dice que “*El poder ya no está concentrado en el aparato estatal, está disperso, diseminado en la sociedad. No es sólo el estado el que ejerce un poder capaz de amenazar los derechos fundamentales, son lo mismos sujetos o las organizaciones creadas al amparo del derecho, los que también pueden afectar el pleno ejercicio de estas libertades*”<sup>48</sup>.

Siguiendo con la idea anterior, Robert Alexy señala que de acuerdo a la concepción liberal clásica, los Derechos Fundamentales “están destinados ante todo, a asegurar la esfera de la libertad del individuo frente a intervenciones del poder público; son Derechos de defensa del ciudadano frente al Estado<sup>49</sup>”, de tal modo que el Estado tiene como primera obligación la de proteger y la de crear las condiciones mínimas para la existencia humana en especial si se refiere a la dignidad de las personas y más aun si se trata de los trabajadores.

Continúa diciendo Alexy, que existe una relación trivalente, en donde en primer lugar tenemos a los titulares de los Derechos Fundamentales (subjctivos); en segundo lugar esta el Estado, y por último la obligación de éste para con ellos, de tal forma, que cada vez que los titulares de Derechos Fundamentales, en este caso los trabajadores, se enfrenten a una violación de sus Derechos, ya sea por una acción o omisión del Estado o de los particulares, el Estado tiene el deber de proporcionar las garantías mínimas para el restablecimiento de sus Derechos y de tal modo crear las instancias para que estos titulares de Derechos Fundamentales puedan recurrir ante la justicia para hacer imponer judicialmente el respeto de sus Derechos.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Ciudadanía en la Empresa, Sergio Gamonal Contreras, Pág. 14.

<sup>48</sup> La Eficacia de los Derechos Fundamentales frente a particulares, La Cuestión Sustancial, Segunda Parte, Boletín oficial del Estado. Centro de Estudios Públicos y Constitucionales, Madrid 1997, Autor: Juan María Bilbao Ubillos.

<sup>49</sup> Teoría de los Derechos Fundamentales, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Robert Alexy, Madrid, 2001. Pág. 419.

<sup>50</sup> Ibid, Pág. 431.



### **3.3) NATURALEZA JURÍDICA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL AMBITO LABORAL.**

Desde sus orígenes el Derecho laboral se basa en la idea de dar la necesaria igualdad y protección al trabajador, por ser considerado la parte débil de la relación laboral, así desde un comienzo el legislador ha tenido que enmarcar y dar protección a los Derechos Fundamentales de los trabajadores para hacer frente a las desigualdades generadas por el capitalismo y a los problemas derivados de este sistema económico, como son aquellos producidos por la migraciones campo-ciudad, prolongadas jornadas de trabajo, hacinamiento, remuneraciones insuficientes en relación a la tarea practicada, etc., es decir, la llamada Cuestión Social.

Es así como podemos ver que el Derecho del Trabajo, desde su nacimiento, ha tenido presente los Derechos de los trabajadores, otorgándoles, pese a lo dificultoso de ello, la debida igualdad con los demás miembros de la comunidad y fundando esta igualdad y la posterior protección, en el Derecho a la dignidad de toda persona, por el hecho de ser tales.

Con el fin de otorgar esta protección, el legislador ha establecido positivamente, un conjunto de Derechos que buscan el desarrollo pleno de las facultades y del respeto a los trabajadores como personas, y que en definitiva son los Derechos Fundamentales, consagrados a nivel constitucional, legal y en diferentes cuerpos normativos. Esto es en razón de que no sólo los sujetos privados deben respetar a los trabajadores sino que también es la obligación del Estado promover, respetar y generar los medios para la protección de tales Derechos Fundamentales.

Desde este punto de vista, los Principios de Derecho del Trabajo están establecidos para otorgar la debida igualdad y protección de los trabajadores en la relación laboral y para hacer frente a los posibles abusos por parte de los empleadores.

En este ámbito, los Derechos Fundamentales de los trabajadores están insertos en la relación laboral del mismo modo que los Principios laborales, pero creemos que en un plano diferente, esto es, ya que si tomamos como base del Derecho laboral el

pretender una igualdad relativa entre las partes de la relación laboral, los Principios del Derecho del Trabajo están dirigidos a llevar a cabo esta igualdad. Debido a lo que dispone Couture los Principios son *el procedimiento lógico de corregir desigualdades es el de crear otras desigualdades*<sup>51</sup>. En cambio, en relación a los Derechos Fundamentales debemos decir que su operabilidad está por sobre los Principios, ya que los Derechos Fundamentales es lo que primero se debe de respetar en el seno de la relación laboral, y se manifiesta en los Derechos que los trabajadores poseen como personas, es decir, el respeto tanto a su vida, dignidad, privacidad etc. De no ser de esta forma no se estarían dando las condiciones necesarias para poder realizar las tareas encomendadas por el empleador, bajo el vínculo de subordinación, de sumisión, en definitiva de una relación de poder entre privados.

Es así como los Derechos Fundamentales se establecen como un marco teórico que debe ser respetado por aquellos que poseen una superioridad dentro de la relación laboral, del mismo modo sirve de punto de partida para jueces que conozcan de los conflictos laborales y, especialmente, para el legislador al momento de la creación de la leyes laborales. Ya que según lo que dispone Bilbao Ubillos *“La razón de ser de los Derechos Fundamentales es fijar ciertos límites al poder, de modo que el individuo tenga la posibilidad de reaccionar frente a los abusos que incidan en su esfera de libertad.”*<sup>52</sup>

De tal forma que la Constitución contempla un conjunto de Derechos Fundamentales en su artículo 19º, que no son propiamente laborales, sino que se vinculan a la calidad de persona del trabajador, como la integridad física y síquica de la persona, el respeto y la protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de los cultos y la libertad de emitir opinión e informar sin censura previa.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Eduardo Couture. Loc. cit.

<sup>52</sup> Juan Maria Bilbao Ubillos.: Op. Cit, Pág. 326.

<sup>53</sup> Sergio Gamonal Contreras, Op. Cit, Pág. 15.

### **3.4) PARALELO ENTRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL**

Para poder entender a los Derechos Fundamentales como un nuevo Principio del Derecho Laboral, debemos señalar que estos últimos poseen diferencias de tratamiento respecto de los Principios Laborales del Derecho del Trabajo, ya que frente a una infracción a tales Derechos, los Principios laborales generalmente reconocidos por la doctrina no podrán dar una solución acorde a las necesidades de los trabajadores como partes integrantes de la sociedad.

Es de esta forma, como inicialmente expresamos, que los Derechos Fundamentales de los trabajadores se encuentran, junto a los Principios antes mencionados para proteger a la parte débil de la relación laboral. Sin embargo, esta eficacia de los Derechos Fundamentales como protectores de los Derechos de los trabajadores es relativa, toda vez que cuando se produzca una controversia en la relación laboral primen consideraciones legales por sobre los Derechos Fundamentales, y esto a consecuencia de que éstos Derechos no sean considerados como un Principio rector en materia laboral, ejemplo de lo anterior es el fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción que acogió el Recurso de Protección de la parte empresarial frente a una Instrucción de la Inspección del Trabajo, de tal forma que la Corte resuelve que el sistema de revisión corporal acordado en la empresa, no afecta la dignidad de las personas por cuanto, y según lo expresado por el recurrente, los términos del taller de productividad y seguridad, han sido establecidos con la participación voluntaria de los propios trabajadores. En este sentido al Corte olvida que lo Derechos Fundamentales Laborales son imperativos y, por consiguientes, inderogables “in peius” tanto por el acuerdo individual como por la convención colectiva.<sup>54</sup>

De tal forma debemos mencionar las diferencias entre los Principios y los Derechos Fundamentales Laborales, para que de este modo, éstos últimos adquieran la

---

<sup>54</sup> S.C.A de Concepción de 4 de Noviembre de 1997, en Recurso de Protección, confirmada por la Corte Suprema en fallo de 24 de Febrero de 1988, Citado por Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual, Lexis Nexis, Autor: Irene Rojas Miño, 2004, Pág. 183.

importancia y el reconocimiento, ya sea de los sujetos que representan una superioridad en la relación laboral como también por aquellos que se les encomienda interpretar y aplicar el Derecho, especialmente a los jueces, para ser tomados como normas directrices al momento de interpretar y fallar los casos en que existan infracción de los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

Así, en primer lugar tenemos al Principio Protectorio o Tutelar, criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes de la relación laboral: al trabajador. Dirigida a alcanzar una protección que se materialice en una igualdad sustantiva y real entre las partes. En cambio la función de los Derechos Fundamentales es el dar una protección a los trabajadores mirando a estos como partes integrantes de una comunidad, en el mismo plano de igualdad de los sujetos que poseen el poder, es decir, todos los sujetos involucrados en la relación laboral son mirados como iguales, por el sólo hecho de ser persona y ni una persona o grupo será superior a la otra. De tal modo que de producirse una infracción, ya sea por acción u omisión a tales Derechos, los trabajadores podrán interponer los mecanismos que sean necesarios para restablecer el ejercicio de tales Derechos y así mantener el equilibrio dentro de la relación laboral.

En segundo lugar tenemos al Principio de la Irrenunciabilidad definido como *“La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral”*. Es aquí donde los Derechos Fundamentales presentan una gran diferencia con lo que prescribe el Principio de Irrenunciabilidad, esto se refiere a que los Derechos Fundamentales si bien son irrenunciables, su origen es completamente diferente, ya que no provienen del legislador laboral, sino que son inherentes a la persona humana y que la sociedad no puede arrebatarlos lícitamente, por tanto no dependen del reconocimiento de un gobierno ni son una concesión de la sociedad. Por tanto estos Derechos de los trabajadores quedan definitiva e irrevocablemente integrados a la categoría de aquellos Derechos cuya inviolabilidad debe ser respetada y garantizada pero no por estar definidos por el legislador, sino por ser inherentes a su personalidad, como miembros de la sociedad.

En tercer lugar está el Principio de la Continuidad de la relación laboral, es aquí donde vemos la importancia del respeto de los Derechos Fundamentales de los trabajadores, ya que primeramente se deben respetar estos Derechos para que se den la circunstancia o efectos lógicos que promueve el Principio de la Continuidad, debido a que es el punto de partida de toda relación laboral y que trae como consecuencia que de no darse las condiciones que generen un ejercicio pleno de los Derechos Fundamentales de los trabajadores, es poco probable que la relación laboral pueda ser continua bajo el fundamento de que el Contrato de Trabajo sea un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración.

En cuarto lugar, tenemos al Principio de la Primacía de la Realidad; Principio dirigido a proteger al trabajador cuando se produzcan conflictos con su empleador, donde deben prevalecer los hechos frente a las formalidades. Sobre este Principio podemos decir que se encuentra vinculado con los Derechos Fundamentales en razón que toda relación jurídica laboral debe fundarse en los Derechos Fundamentales que poseen los trabajadores, y el no respetarlos acarrearán un conjunto de conflictos, uno de ellos es que el empleador como parte que posee el poder en la relación laboral haga abuso de este poder basándose en el desconocimiento que tiene el trabajador de las formalidades (por ejemplo requisitos del Contrato de Trabajo) para de esta forma sacar provecho para sí, y es aquí donde los Derechos Fundamentales deben proteger al trabajador como ciudadano que es de la empresa, estableciendo los medios por los cuales estos últimos puedan hacerse valer frente al poder empresarial y uno de los medios que cuentan los trabajadores para ello es el Principio de la Supremacía de la Realidad para de esta forma poder generar las condiciones necesarias como la igualdad y debida libertad que debe poseer toda relación laboral.

Otro de los Principios del Derecho laboral es el de la Razonabilidad, es decir, que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón, de tal forma que el actuar según la razón es una norma de conducta que debe regir en los actos de los seres humanos, y no hay otra forma de llevar esto a cabo sino mediante la consideración y respeto de los Derechos Fundamentales de los trabajadores en todo

ámbito de acción. De lo anterior, cuando al juez laboral se le presente un conflicto sobre los Derechos Fundamentales de los trabajadores, debe dirigir sus decisiones tomando en cuenta que deben ser razonables en concordancia con la importancia que poseen estos Derechos y no olvidar nunca que estamos frente a problemas entre sujetos privados miembros de la misma comunidad.

Por último, está el Principio de la Buena Fe, que establece el deber tanto para trabajadores como empleadores de cumplir con sus obligaciones, en una especie de lealtad recíproca. Es así como vemos que este Principio se encuentra vinculado a los Derechos Fundamentales, toda vez que es de la esencia el respeto por tales Derechos y no actuar de esta manera por parte del empleador, en este caso, no podría generar de ninguna manera la lealtad recíproca y traería consigo el que unos y otros de los sujetos de esta relación dejen de cumplir con sus obligaciones y por tanto se pondría fin a las condiciones necesarias para la adecuada relación de trabajo.

### **3.5) CONTENIDO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES**

En esta etapa es donde debemos precisar el contenido que deben tener los Derechos Fundamentales de los trabajadores para ser considerados como Principio del Derecho del Trabajo en función de las exigencias que debe poseer todo Principio jurídico, aún cuando en ocasiones esto es sumamente difícil, pero trataremos de señalar aquellos puntos que se relacionen lo más cercanamente a la realidad.

**- En primer lugar tenemos que deben expresar en su contenido las ideas maestras de la política del Estado u otras ideas de gran importancia social y jurídica:** es indudable que el respeto por los Derechos Fundamentales se enmarcan dentro de las ideas maestras del Estado, así como también poseen una gran importancia jurídica y social, de esta forma han sido tomados como base fundante de los nuevos Estados modernos; esto es, en la transformación que se ha llevado a cabo entre las relaciones del Estado y la sociedad, de tal modo que el respeto por los Derechos

Fundamentales de los trabajadores como partes integrantes de la comunidad no son sólo un pacto para la limitación del poder político; también son, y en parte nada de desdeñable, un pacto para la predeterminación de un programa de acción política de promoción de igualdad y del bienestar de los ciudadanos.<sup>55</sup>

Desde la década del cincuenta se han producido cambios en la realidad socio-política, en el sentido de la importancia que ha tomado el respeto de los Derechos Fundamentales para los Estados, reconociendo la importancia de establecer normas Constitucionales que reconozcan a tales Derechos como del mismo modo su eficacia.<sup>56</sup>

Del surgimiento del Estado social de Derecho, los textos Constitucionales empiezan a incluir cláusulas laborales, como por ejemplo el Derecho al trabajo, libertad sindical, Derecho a huelga, entre otras. Estos Derechos específicos de los trabajadores han centrado el estudio de los autores ya que su plena consagración importa un mayor bienestar del trabajador. Sólo en los últimos quince años la doctrina laboral se ha preocupado de los Derechos laborales inespecíficos, cuya protección dentro de la relación laboral es de gran importancia.<sup>57</sup>

Es de esta forma como los Derechos Fundamentales han sido reconocidos como esenciales dentro del Estado de Derecho, ya que son el conjunto de reglas que definen el ámbito del poder y determinan los mecanismos para la protección y garantías de estos Derechos, de manera que el constituyente establece que los Derechos Fundamentales son Garantías Constitucionales estipulados específicamente en el artículo número 19º de la Constitución Política de la República, y como los preceptos que establece la Constitución, obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo (artículo 6º parte final), es deber no sólo del Estado sino que también del resto de las miembros de la sociedad de dar la adecuada protección y el establecer los medios para la promoción y el respeto de los Derechos Fundamentales.

---

<sup>55</sup> Fernando Valdés Dal-Ré.: Op. Cit.

<sup>56</sup> Juan Maria Bilbao Ubillos.: Op. Cit, Pág. 270.

<sup>57</sup> Sergio Gamonal Contreras, Op. Cit, Pág. 14.

- **En segundo lugar, los Derechos Fundamentales para ser considerados como un nuevo principio del Derecho laboral deben ocupar un lugar central en el sistema de las normas de Derecho del Trabajo:** las normas del Derecho laboral están dirigidas esencialmente a establecer un amparo preferente a una de las partes considerada débil de la relación laboral: al trabajador. De este modo, para que los Derechos Fundamentales sean considerados como un Principio del Derecho laboral debe tener la misma finalidad, o sea, la de dar la protección a la parte débil de la relación laboral. Es así como los Derechos Fundamentales están dirigidos a dar un trato igualitario a los trabajadores con respecto a su empleadores, en base a que son miembros de una misma comunidad y por el sólo hecho de ser personas, de este modo Fernando Valdés Dal-Ré expresa “que el Derecho debe mirar a todos los trabajadores por iguales, es decir, a todas aquellas personas físicas a las que se le confiera la situación jurídica de trabajador, sea cual fuere el crédito de configuración de esa situación establecido por las normas de Derecho positivo”<sup>58</sup>, ya que la única forma de llegar a esto es por medio del respeto a los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

Es de este modo y en base al objetivo de dar una igualdad de los trabajadores vemos que los Derechos Fundamentales se han abierto paso y han entrado en el interior de las empresas, un ejemplo de lo anterior es el Estatuto de los Trabajadores Italianos de 1970.

Otra de las consideraciones de gran importancia que lleva a pensar que los Derechos fundamentales de los trabajadores ocupan un lugar central en el sistema de las normas de Derecho del trabajo, es la consagración por la nueva Ley de Procedimiento Laboral N° 20.087, de un procedimiento especial llamado de “Tutela Judicial”, que se encarga exclusivamente de la protección de los Derechos de los Trabajadores y de esta forma le da la opción a los trabajadores de elegir porqué procedimiento se registrarán al momento de que fruto de su relación laboral se produzca una infracción por parte del empleador de sus Derechos Fundamentales. Es decir, antes de la dictación de la Ley anteriormente señalada, los trabajadores sólo podían interponer el recurso de protección,

---

<sup>58</sup> Fernando Valdés Dal-Ré. Op. Cit.



que en la práctica ha tenido poco o casi nulo provecho para los trabajadores. De tal forma y con la entrada en vigencia de esta reforma laboral, los trabajadores podrán elegir por qué procedimiento interponer sus reclamos ante la justicia. Lo que hace importante a este nuevo procedimiento de tutela laboral, es que da una protección efectiva a un conjunto de Derechos expresamente señalados, además de establecer sanciones económicas al empleador culpable, indemnizaciones y la opción del trabajador de reintegrarse a sus labores o de dar término a su relación laboral sumado a las respectivas indemnizaciones.

- **Por último, debe presentar una importancia fundamental para todo el sistema del Derecho del Trabajo, determinando sus principales características y uniendo las disposiciones de esta rama jurídica en un todo armonioso:** de la definición dada por Fernando Valdés Dal-Ré para entender en que consisten los Derechos Fundamentales dice que son *“Aquéllos que se perciben, se entiende y actúan como fundamento de todo orden jurídico –político plasmado en textos y cartas constitucionales en declaraciones o pactos internacionales.”* Y si a esta definición la complementamos con la que dispone el autor italiano Luigi Ferrajoli al decir que los Derechos Fundamentales de los trabajadores son *“Aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar”*,<sup>59</sup> podemos determinar que tres son las características fundamentales de estos Derechos:

**1) Universales:** se está refiriendo a que los Derechos Fundamentales por ser inherentes a la condición humana, todas las personas son titulares de tales Derechos, y no pueden invocarse diferencia socio-económicas, culturales, edad, sexo, etc, para ofenderlos o menoscabarlos. De tal forma que todos aquellos que posean la calidad de trabajadores se harán poseedores de tales Derechos, y esto entendido en su calidad de personas, ciudadano o persona con capacidad de obrar.

---

<sup>59</sup> Fernando Valdés Dal-Ré. Op. Cit.

**2) Irreversibilidad:** una vez que estos Derechos Fundamentales han sido finalmente reconocidos por el ordenamiento jurídico, como inherentes a los trabajadores por el sólo hecho de ser personas, quedan indefinida e irrevocablemente integrados a la categoría de aquéllos cuya inviolabilidad debe ser respetada y garantizada.

**3) Son reglas generales y abstractas:** esto es, que los Derechos Fundamentales se consagran mediante normas generales de rango habitualmente Constitucional, que son normas técnicas (y no hipotéticas), ya que disponen de forma inmediata las situaciones jurídicas expresadas en ellas.<sup>60</sup> De tal modo que no sólo los Derechos Fundamentales de los trabajadores están estipulados en normas Constitucionales sino además en Tratados y Convenios Internacionales, como por ejemplo: Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos; Pactos sobre Derechos Económicos, Culturales y Sociales por otro. En el ámbito Americano la Declaración de los Deberes y Derechos del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aún más la conferencia de la OIT, realizada en Ginebra en 1998, declara un conjunto de Derechos a los cuales les da el carácter de fundamentales para el trabajador. Y según lo que disponen los profesores Patricio Novoa y Williams Thayer en su “Manual de Derecho del Trabajo”, estos Principios que inspiraron la creación de la OIT constituyen la esencia misma de esta nueva rama del Derecho, refiriéndose por ésta última al Derecho laboral.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Fernando Valdés Dal-Ré. Op. Cit.

<sup>61</sup> Consuelo Gazmuri R. : Op. Cit. Pág. 17.

### **3.6) NORMATIVA NACIONAL QUE CONSAGRA A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO NUEVO PRINCIPIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El respeto por los Derechos Fundamentales de los trabajadores, ha presentado un auge en las dos últimas décadas, y esto tiene directa relación con que a los trabajadores se les considere en su calidad de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar, y que a consecuencia de lo anterior, podamos determinar que los Derechos que poseen los trabajadores dentro de la empresa, deben de quedar indefinida e irrevocablemente integrados a la categoría de aquéllos cuya inviolabilidad debe ser respetada y garantizada.

Es así, como tenemos por un lado a la Constitución de la Republica de 1980, donde el constituyente establece la iniciativa que debe de tener el Estado, en relación a otorgar la debida y pronta protección de los derechos inherentes de las personas, si bien esta iniciativa posee imperfecciones, se han corregido con las posteriores modificaciones como por ejemplo: la reforma del año 1989, al establecer el deber del estado de respetar y promover los derechos establecidos por los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, se hallan en tal situación el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de Naciones Unidas, como asimismo el Pacto Interamericano de Derechos Humanos de San José de Costa Rica, que se deben de tener por incorporados al derecho Positivo chileno, y que vienen a ratificar la misión del Estado respecto de su papel de garante en pro del adecuado ejercicio y protección de los derechos de los ciudadanos y por consiguiente de los trabajadores.

Como hemos expresado con anterioridad, los Derechos Fundamentales de los trabajadores son reconocidos expresamente por nuestra Constitución Política de la Republica, en su artículo N° 19°, que asegura a todas las personas, entre otros derechos:

- El Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (Art. 19 N° 1)
- La igualdad ante la Ley (Art. 19 N° 2)

- La igual protección de la Ley en el ejercicio de los Derechos (Art. 19 N° 3)
- El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia (Art. 19 N° 4)
- La inviolabilidad del hogar y toda forma de comunicación privada (Art. 19 N° 5)
- La libertad de conciencia (Art. 19 N° 6)
- La libertad personal y la seguridad individual (Art. 19 N° 7)
- El Derecho a la protección de la salud (Art. 19 N° 9)
- El Derecho a la educación (Art. 19 N° 10)
- El Derecho de reunión (Art. 19 N° 13)
- El Derecho de asociación (Art. 19 N° 15)
- La libertad de trabajo y su protección y la prohibición de toda discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal (Art. 19 N° 16)
- El Derecho a la seguridad social (Art. 19 N° 18)
- El Derecho a la sindicalización (Art. 19 N° 19)
- El Derecho de propiedad y a la propiedad (Art. 19 N° 23 y 24)

Además de los señalados, el artículo primero de la Constitución garantiza la igualdad de las personas o entre las personas al señalar “las personas nacen libre e iguales en dignidad y derechos”, si bien la igual que se refiere este artículo es más amplia que la que menciona el artículo 19, se refiere a la igualdad de trato y de oportunidades que se vincula directamente con la discriminación.

Aún más, el artículo 5° inciso 2 establece que “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”, es de este modo como vemos que, en primer lugar, el Estado tiene la obligación de respetar y promover los Derechos Fundamentales, y por tanto, de los trabajadores como miembros de la de la sociedad. Para el profesor José Luis Ugarte, en nuestro sistema jurídico los Derechos Fundamentales tienen plena eficacia en las relaciones entre particulares, incluida la

relación laboral sustentada en un contrato trabajo, así lo dispone el artículo 6 inciso segundo de nuestra Carta Fundamental, al señalar que “ los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos (los órganos del Estado) como a toda persona, institución o grupo”, lo que significa que los Derechos Constitucionales son exigibles directamente no sólo respecto de los órganos públicos y estatales, sino también respecto de particulares.<sup>62</sup>

Si a los Derechos Fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución, los relacionamos con el artículo 2 del 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...”. Además, el artículo 5° del mismo cuerpo legal indica que “ El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”*

Vemos claramente cuál es la intención del legislador, que es la de dar el debido reconocimiento, promoción y protección a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, en contraposición establece límites al poder de dirección del empleador, en función de la dignidad del trabajador como un ciudadano en la empresa y por tal se le reconocen cierto Derechos Fundamentales dentro de la relación laboral. De esta forma, lo que consagra el artículo 5° del Código del Trabajo es el “Principio de Ciudadanía en la Empresa”, cuya idea central es la protección de los Derechos Fundamentales de los trabajadores adquiridos por mandato Constitucional y que estos no pueden ser vulnerados por el contrato de trabajo o por medidas tomadas por el empleador dentro de la empresa y durante la vigencia de la relación laboral, es así como la figura del

---

<sup>62</sup> Ibid, Pág.21.

empresario se ve como la de un hombre generalmente fuerte, quien detenta una superioridad y un poder que en sí afecta la dignidad de los que se ven forzados a estar sometidos, prontos en obediencia, inciertos en el futuro inmediato, a mediano y largo plazo.<sup>63</sup>

Es indudable que de esta manera y a la luz de las diversas disposiciones, ya sea Constitucionales o del Derecho del Trabajo analizadas, es posible advertir que este conjunto de normas está dirigido a preservar un objetivo de gran importancia como lo son los Derechos Fundamentales de los trabajadores, siendo parte integrante de las políticas del Estado como también forman parte central del eje de normas del Derecho del Trabajo, cuya misión es la de establecer un amparo preferente a una de las partes de la relación laboral y, en este caso, son los trabajadores por ser la parte débil de la mencionada relación.

Es por esto que nos atrevemos a decir, y en base al análisis realizado en este trabajo, que los Derechos Fundamentales inspiran directamente las normas del Derecho laboral en el sentido de dar la debida protección y el resguardo necesario para los trabajadores como ciudadanos que son de la empresa, y de esta manera generan en el legislador la necesidad de crear nuevos métodos para dar una solución eficaz a los posibles conflictos que pudieren generar una infracción de estos Derechos Fundamentales, así como también señalar las bases para orientar las interpretaciones tendientes a solucionar estos conflictos laborales y llenar vacíos en las decisiones jurisprudenciales cuando esto sea necesario.

En este sentido pensamos que los Derechos Fundamentales de los trabajadores deben ser considerados como un Principio del Derecho del Trabajo, ya que según la definición que nos da el autor Américo Plá Rodríguez sobre lo que se debe entender por Principios del Derecho Laboral: *“Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las*

---

<sup>63</sup> Historia de la Judicatura del Trabajo y de los Procedimientos del Ramo, por Guido Maquiavello Contreras, Profesor del Departamento del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Derecho Universidad de Chile. Anales de la Facultad de Derecho, Quinta Época, año 2005.

*existentes y resolver los casos no previsto*” encontramos que esta definición sintetiza el objetivo de los Derechos Fundamentales tomando como base las disposiciones ya mencionadas que vienen a reafirmar el reconocimiento por parte del legislador de este nuevo Principio del Derecho Laboral.

Sin embargo, nada de esto se podría llevar a cabo si los jueces laborales no toman como suyos el respeto de los Derechos Fundamentales y del resto de los Principio del Derecho laboral para así considerarlos como norma fundamental y directriz de su labor, ya que conocida es que la mayoría de los jueces que conocen causas laborales son civilistas, es decir, que la mayoría de los asuntos que conocen son sobre materia civil y por lo tanto poseen una interpretación diferente a la que debería tener un juez laboral. Se está refiriendo a la interpretación en el sentido gramatical, es decir, según el tenor literal de la Ley, consagrado en el artículo N° 19° del Código Civil.

Esto proviene de la mayor importancia que se da al derecho positivo en las Universidades y que deriva en una interpretación más restringida durante el ejercicio propio de la profesión, así lo expone el profesor Guido Maquiavello en su “Manual de Derecho Procesal Laboral”, al comentar que “en Chile hay quienes sienten muy a fondo, como una tarea fundamental de los jueces en general, la de “aplicar la Ley” en su sentido gramatical y si se les dice que ella es defectuosa, replican que “eso” es “problema del Congreso”. Y continúa diciendo “que la jurisprudencia del trabajo no debería regirse prioritariamente por la regla civil, y además, que los tribunales, constitutivos de un “Poder del Estado”, pueden contribuir decisivamente a corregir los errores de la leyes. En materia laboral somos partidarios de una mentalidad más convencida respecto a que los errores de las leyes no es justo que los soporten las partes laborales, por tanto la jurisprudencia laboral debe de tener una interpretación teleológica”.<sup>64</sup>

En fin, es de esperar que con la implantación de la reforma laboral y la creación de los nuevos tribunales laborales, los nuevos jueces tomen como suyos la protección de los trabajadores, teniendo en mente siempre, como norma directriz, el respeto por los

---

<sup>64</sup> Manual de Derecho Procesal Laboral, autor Guido Maquiavello Contreras. Editorial Jurídica Conosur Ltda 1997.

Derechos Fundamentales de los trabajadores; y de esta forma se le de la importancia que estos requieren para una protección pronta y eficaz, y en aquellos casos que exista una infracción de los nombrados Derechos de los trabajadores primen éstos por sobre otras consideraciones, ya sea de hecho o de derecho que podría generar un alejamiento del fin último del Derecho laboral, que es la protección de los trabajadores dentro de la empresa y de los principios de libertad e igualdad originarios del Derecho del Trabajo.



## CONCLUSIONES

Desde sus inicios el Derecho Laboral ha pretendido la protección de la parte débil de la relación laboral, cual es el trabajador, es decir, posee un fin tutelar dirigido a alcanzar una protección para los trabajadores que se materialice en una igualdad sustantiva y real entre las partes.

De esta forma, la finalidad del Derecho laboral se ve demostrada a lo largo de toda la normativa laboral, expresándose generalmente en la Ley. Es aquí donde los Principios del Derecho y en especial los Principios del Derecho del Trabajo, ocupan un lugar central, debido a la permanente evolución y el surgimiento reciente de esta rama autónoma del Derecho, que necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual, asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Es así que como punto de partida de nuestro trabajo, tomamos a los Principios Generales del Derecho, analizando en primer término las diversas doctrinas que se remiten a ellos y sus respectivas diferencias, de tal modo determinamos que según el grado de importancia que cada ordenamiento jurídico le otorgan a los Principios Generales, es como podemos advertir que éstos poseen una mayor o menor trascendencia como fuente formativa de Derecho según la doctrinas arraigadas en los diversos ordenamiento jurídicos (nacional o comparado).

Una vez planteado el tema de los Principios Generales del Derecho analizamos, ya en sede laboral, nos referimos a los Principios Específicos del Derecho del Trabajo, propios de ésta rama del Derecho. En este aspecto se nos presentaron dos interrogantes a analizar y responden a las preguntas siguientes: ¿Son los Principios del Derecho del Trabajo fuentes del Derecho? y de ser positiva esta primera pregunta ¿En cuál de las clasificaciones de fuentes del Derecho podemos encasillarlos?

Respecto de la primera pregunta creemos que no hay dudas de que los Principios del Derecho del Trabajo son fuentes del Derecho Laboral ya que el Derecho del Trabajo basa sus Principios Generales en función de que es una rama del Derecho con carácter

de autónomo, y de esta forma como existen Principios Generales que son fuentes de Derecho, también existen otros Principios específicos en cada rama del Derecho y que son fuentes de las mismas.

Determinado ya que los Principios del Derecho laboral son fuentes de Derecho nos tocaba responder la segunda interrogante y que era la de establecer en qué categoría de fuente del Derecho es posible encasillar a los Principios del Derecho laboral, en este punto es donde encontramos que la doctrina mayoritaria y en base a la opinión que da Américo Plá Rodríguez que señala: que los Principios del Derecho del Trabajo no poseen el carácter de fuente formal, reconociéndoles sólo la función normativa de operar como fuente supletoria en caso de laguna de la Ley, no por ser Principio sino por constituir una expresión de la doctrina. En contraposición a esa doctrina esta aquella que propone que los Principios del Derecho del Trabajo son fuente formal de Derecho y que por lo tanto, en la decisión de casos laborales, los Principios tienen un nivel jerárquico similar al de las leyes, esto último ratificado por la Sentencia emanada de la Corte de Apelaciones de San Miguel.

De lo anterior podemos inferir que según la apreciación y el valor jurídico que el juez le otorgue a los Principios del Derecho Laboral, es si va a tomar el carácter de fuente supletoria o formal de Derecho, lo importante aquí es no perder de vista el objetivo central del Derecho laboral, que es proteger a los trabajadores y por tanto creemos que la segunda apreciación de los Principios como fuentes, es decir, la que consideran a éstos como fuente formal es la que refleja de mejor manera el fin último del Derecho laboral.

Luego, y para dar término al tema de los Principios del Derecho del Trabajo, señalamos sus principales funciones y de ellas las más importantes son: informadora, normativa e interpretadora.

Por último señalamos brevemente y a modo de introducción del tema que nos preocupa, cuales son los Principios del Derecho del Trabajo que han tenido una mayor acogida por la doctrina laboralista.

Es de esta forma como llegamos a tema en cuestión, que es el de determinar si los Derechos Fundamentales de los trabajadores pueden ser considerados como un nuevo Principio del Derecho Laboral y de ser asertiva esta hipótesis, si es posible que el juez laboral tome una decisión en pro de los Derechos de los trabajadores en base a este nuevo Principio que hemos propuesto.

El poder establecer si los Derechos Fundamentales de los trabajadores (inespecíficos), son o no un Principio del Derecho laboral es algo sumamente difícil de determinar, ya que los Principios del Derecho presentan una característica que dificulta el poder establecer cuando estamos frente a un Principio del Derecho y esta es: su “*Amorfismo*”, es decir, que no poseen un procedimiento técnico de exteriorización. Por consiguiente en este trabajo trazamos las líneas directrices para que en un futuro próximo se consideren estos Derechos Inespecíficos de los trabajadores como un nuevo Principio del Derecho del Trabajo.

De tal forma, el análisis responde a los elementos que debería tener todo Principio laboral para ser considerado como tal, es por eso que a la luz de las normas que consagran a los Derechos Fundamentales de los trabajadores ya sea a nivel Constitucional o Legal, es que desarrollamos la idea de los Derechos Fundamentales de los trabajadores como Principio del Derecho del Trabajo.

A la luz de las disposiciones que se refieren a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, vemos como claramente se cumple los supuestos requisitos que debe de poseer todo Principio del Derecho laboral. Así tenemos que los Derechos Fundamentales de los trabajadores expresan en su contenido las ideas maestras de la política del Estado u otras ideas de gran importancia social y jurídica, de la misma forma ocupan un lugar central en el sistema de las normas de Derecho del Trabajo y, por último, representan una importancia fundamental para todo el sistema del Derecho del Trabajo, determinando sus principales características, y uniendo las disposiciones de esta rama jurídica en un todo armonioso.

Para dar término a nuestro análisis debemos decir que los Principios del Derecho son el resultado de la conciencia jurídica y política de una sociedad en un momento

dado, y si a esto lo relacionamos con los Derechos Fundamentales podemos concluir que en nuestro ordenamiento jurídico, el estudio de los Derechos Fundamentales de los trabajadores es algo relativamente nuevo y que se está abriendo paso de forma progresiva en nuestra cultura jurídica, es de esta manera como tenemos el Recurso de Protección, que si bien no ha logrado tener los resultados que uno hubiera esperado de ello, sienta las bases para una posterior protección más eficaz de los Derechos Fundamentales de los trabajadores como es el caso del Procedimiento de Tutela Judicial implantado por la ley 20.087 de pronta entrada en vigencia, que viene a consagrar el respeto y un medio efectivo para el resguardo de los Derechos de los trabajadores como miembros de la comunidad y fundado en la libertad y dignidad de estos últimos como seres humanos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **A) LIBROS:**

- Los Principios del Derecho del Trabajo, Tercera edición actualizada, Ediciones Depalma Buenos Aires 1998, Autor: Américo Plá Rodríguez.
  
- Introducción al Estudio de las Ciencias Jurídicas y Sociales, autor: Aníbal Bascuñan Valdés, 2º Edición, 1960, Editorial Jurídica de Chile.
  
- Introducción al Derecho: Capítulo III, Las Fuentes del Derecho, Editorial Jurídica de Chile, autor: Agustín Squella.
  
- Derecho Civil, Parte General, Segunda Edición, Editorial Jurídica de Chile, Carlos Ducci Claro, 1984.
  
- Grupo de los Miércoles, Treinta y Seis estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Diciembre 1995.
  
- Materiales II: Curso Derecho del Trabajo y Derechos Fundamentales, 1.- Robert Alexy, “Teoría de los Derechos Fundamentales” Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2001, Pág., 419-501. Profesora Maria Cristina Gajardo Harboe, Primavera 2002.
  
- Principios Generales del Derecho del Trabajo, Autor: Roberto García Martínez.
  
- Los Principios Generales del Derecho y su Formulación Constitucional. Madrid, 1990. Arce y flores-Valdés, Joaquín.

- Introducción al Estudio del Derecho, autor: García Maynez, Editorial Porrúa S.A México, 7º edición, 1956.
  
- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I, Tercera Edición Actualizada, Editorial Astrea, Buenos aires, 1986, Autor: Antonio Vázquez Vialarid.
  
- Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Buenos Aires, 1960.
  
- Derecho del Trabajo, Síntesis Doctrinario, Segundo Semestre año 2003, Profesor: Carlos Poblete Jiménez.
  
- Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual, Lexis Nexis, Autor: Irene Rojas Miño, 2004.
  
- Manual de Derecho Procesal Laboral, autor Guido Maquiavello Contreras. Editorial Jurídica Conosur Ltda, 1997.
  
- Historia de la Judicatura del Trabajo y de los Procedimientos del Ramo, por Guido Maquiavello Contreras, Profesor del Departamento del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Derecho Universidad de Chile. Anales de la Facultad de Derecho, Quinta Época, año 2005.
  
- Antología Básica en Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos humanos (IIDH), 1994.
  
- XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ponencia General, Tema II, los Derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador, Montevideo, Septiembre 2003. Fernando Valdés Dal-Ré

- Ciudadanía en la Empresa, Sergio Gamonal Contreras.

- La Eficacia de los Derechos Fundamentales frente a particulares, La Cuestión Sustancial, Segunda Parte, Boletín oficial del Estado. Centro de Estudios Públicos y Constitucionales, Madrid 1997, Autor: Juan Maria Bilbao Ubillos.

- Los Derechos Fundamentales en la Empresa: algunas perspectivas del genero. Autor: Consuelo Gazmuri.

## **B) RECURSOS ELECTRÓNICOS:**

- Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,

<<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=139>> [consultada el 14.04.2006]

- Las Relaciones Laborales en la Nueva Constitución Española. Autor: José Maria Martín Oviedo.< <http://www.bibliojuridica.org/libros/2/683/17.pdf>> [consultada el 16.04.2006]

- Derechos Laborales y Comercio Internacional, Por Oscar Ermida Uriarte

<[http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/lomasnuevo.htm](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/lomasnuevo.htm)>

[consultada el 21.04.2006]

- Sentencia Corte de Apelaciones de San Miguel, Ingreso Corte N° 282-2005, Ordinario, Apelación Sentencia.

>[http://www.poderjudicial.cl/0.8/info\\_causas/esta402.php?rowdetalle=AAAHkyABDA AACACAAY&consulta=100&causa=282/2005&numcua=61365&secre=LABORAL](http://www.poderjudicial.cl/0.8/info_causas/esta402.php?rowdetalle=AAAHkyABDA AACACAAY&consulta=100&causa=282/2005&numcua=61365&secre=LABORAL)>

[consultada el 11.06.2006]

- Los Principios Jurídicos Laborales como Fuente formal del Derecho del Trabajo Chileno Por Marcos López Oneto, Abogado y Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

<<http://www.lasemanajuridica.cl/LaSemanaJuridica/1062/article-11458.html>>

[consultada el 21.04.2006]