

Derechos humanos

# Nuevo ángulo de las relaciones laborales

RESUMEN

Esta columna aboga por la incorporación de la perspectiva de los derechos humanos en el desempeño de la actividad empresarial chilena y, en particular, en el ámbito de las relaciones laborales. Tras examinar cómo esta perspectiva ha sido definida por organismos internacionales, el autor subraya algunos desafíos pendientes para las empresas y el Estado chileno.



Yerko Ljubetic, abogado, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social

Desde diversas áreas, el entramado regulatorio del trabajo y las relaciones laborales que en ese marco se desarrollan han venido recibiendo el impacto e influencia de la perspectiva de los derechos humanos de quienes se desenvuelven en las empresas y el modo en que son afectados por la actividad y las formas de organización bajo las que prestan sus servicios.

Desde el punto de vista programático, por ejemplo, han ido cobrando creciente importancia los tópicos relativos al impacto de la actividad de las empresas respecto de los derechos de las personas, comunidades y pueblos con los que se relacionan. Especial relevancia en ese plano han ido adquiriendo los Principios Rectores Sobre Empresas y Derechos Humanos declarados por la ONU en 2011, los que, estructurados en torno a las obligaciones de Proteger, Respetar y Reparar, constituyen orientaciones esenciales para el desempeño de la actividad empresarial con pleno respeto a los derechos de los otros.

Si bien este marco programático generalmente es asociado con el impacto de la actividad empresarial respecto de

su entorno – territorios, comunidades, pueblos indígenas, recursos naturales, medio ambiente, etc.-, ello no implica que no deban ser cabalmente considerados respecto de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en las mismas empresas.

Ello implica que la administración debe empeñar todos los esfuerzos necesarios, la debida diligencia, para asegurar el respeto de los derechos de las personas que la integran, a través de medios eficaces y haciéndose responsable de las consecuencias que correspondan cuando aquellos son vulnerados, así como el estado y los agentes públicos deben adoptar las medidas y normas necesarias para velar por que eso ocurra.

Otros instrumentos programáticos, como el Pacto Global de Naciones Unidas, o vinculantes, como la declaración de principios y Derechos Fundamentales de la OIT, en sus respectivos ámbitos, están orientados en el mismo sentido.

Por otro lado, más acá de lo programático, la perspectiva de los derechos humanos de trabajadoras y trabajadores ha conquistado en los últimos años espacios cada vez más relevantes en el

marco normativo laboral, así como en la jurisprudencia tanto administrativa como judicial.

Esta acogida normativa tiene su mejor expresión en el Procedimiento de Tutela Laboral, incorporado en el contexto de la profunda reforma a la jurisdicción del trabajo de 2006, en el que se estableció el principio de que el respeto de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras constituye un límite a las facultades de gestión del empleador y que, por tanto, debe entenderse que tales derechos, derivados de su condición de personas y ciudadanos, tienen plena vigencia en el contexto de la relación laboral.

Así, dicho procedimiento especial implica que respecto de derechos fundamentales contenidos en disposiciones constitucionales y de la prohibición de cualquier forma de discriminación consignada en el propio Código del Trabajo, se activa un proceso jurisdiccional con innovadores elementos como la prueba indiciaria, que traslada el peso probatorio al denunciado, el carácter prioritario que se le asigna a su tratamiento respecto de las causas ordinarias y la posibilidad de sentencias que contengan no solo las

sanciones pertinentes sino también formas de reparación, entre otras particularidades.

A la fecha, el mencionado procedimiento está plenamente consolidado y arroja interesantes resultados. Viene al caso mencionar, por ejemplo, que, en 2010, ya en régimen a nivel nacional, las causas de tutela constituían un 4,5 % del total de las ingresadas a los Tribunales del Trabajo y en 2017 alcanzaban al 10,6 % de dicho total. Dicha tendencia, en incremento permanente, permite presumir que los litigios derivados de la diversidad de demandas por vulneración de derechos fundamentales ocuparán un lugar preponderante del quehacer jurisdiccional.

Por otro lado, conviene destacar también que, considerando los ingresos del año pasado, del total de derechos cuya vulneración es puesta en conocimiento de los tribunales, tres de ellos concentran casi el 95% de los casos: Derecho a la vida y la integridad; Vida Privada y Honra; Libertad de Trabajo y su protección. Dentro del primero de los conceptos mencionados se ubican las acciones referidas a las diversas formas de acoso laboral, una de las materias más denunciadas y dentro del último se encuentran en forma importante aspectos referidos a situaciones de discriminación.

Por último, en este aspecto es necesario señalar que la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema, en orden a extender la competencia del Procedimiento de Tutela al sector público, probablemente implique una progresiva presencia de casos más complejos y sofisticados de vulneración de derechos, dado que la relación laboral en dicho sector se caracteriza por una mayor estabilidad y, por ende, una mayor capacidad y disposición de funcionarios y funcionarias a denunciar situaciones que les afecten. Ello debiera conllevar una saludable profundización y densificación de la jurisprudencia judicial en el tratamiento de la temática de los

derechos humanos en el contexto de la relación laboral.

No debiera descartarse, en el mismo sentido, que en el futuro próximo se plantee la necesidad y conveniencia de extender la posibilidad de la tutela a etapas anteriores a la vigencia de la relación laboral, específicamente a los procedimientos de selección y reclutamiento de personas, ámbito en el que es presumible que situaciones de discriminación sean de regular ocurrencia.

Estos avances programáticos y normativos se dan en un contexto social y cultural marcado por un creciente conocimiento y toma de conciencia de las personas sobre sus derechos. La emergencia de sectores que se movilizan y plantean demandas originadas

// La perspectiva de los derechos humanos de trabajadoras y trabajadores ha conquistado en los últimos años espacios cada vez más relevantes en el marco normativo laboral, así como en la jurisprudencia tanto administrativa como judicial //

en sus historias de exclusión y discriminación han ido provocando la instalación de un sentido común generalizado acerca de la inadmisibilidad de situaciones que eran tradicionalmente toleradas.

Especial relevancia han tenido las demandas asociadas a la evidente situación de discriminación de las mujeres, situación que, como es sabido, se da en el campo laboral tanto en relación al acceso al trabajo como a las injustificadas diferencias de ingresos y carreras profesionales en comparación a los hombres. El progresivo empoderamiento de las mujeres debiera tener, al menos en el marco de las relaciones laborales, efectos concretos en el futuro, especialmente en cuanto a las formas de organización patriarcal y autoritaria de las empresas, principal fuente de las diversas formas de discriminación que hoy, con toda justicia, son puestas en tela de juicio.

A modo de síntesis, es posible afirmar, a partir, entre otros, de los elementos mencionados, que la perspectiva de los derechos humanos ha llegado para quedarse en el ámbito de las relaciones laborales, de lo que se sigue necesariamente que corresponderá al estado ir disponiendo de los mecanismos eficaces que garanticen que los derechos de las personas que se desempeñan laboralmente no sean afectados en su goce en el contexto del vínculo laboral. La obligación que le corresponde en cuanto a proteger el ejercicio de tales derechos supondrá un desafío permanente en materia de políticas públicas tanto regulatorias como de fiscalización.

Sin embargo, el desafío de las empresas no será menor. La conciencia de

que la vulneración de derechos de sus trabajadoras y trabajadores, sea por acción o por omisión, puede implicar no solo el riesgo de sanciones gravosas sino que el reproche social y el consecuente daño al patrimonio reputacional, debiera llevar a quienes tienen responsabilidades de dirección y administración a la búsqueda permanente de formas eficaces de actuar con la debida diligencia frente a estos asuntos, tanto en cuanto a los adecuados diagnósticos acerca de las condiciones en las que se encuentran para enfrentar los problemas como en el diseño de procedimientos y mecanismos internos para impedir o, al menos, restringir progresivamente su ocurrencia y, en última instancia, para reparar debidamente los efectos que las eventuales vulneraciones de derechos puedan implicar para las personas que les prestan sus servicios.