

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCION  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
CHILE**



**“DESPIDO CON VULNERACIÓN  
DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA LEY 20.087”.**

Memoria de prueba para optar  
al grado de licenciado en  
Ciencias Jurídicas y Sociales.

**DANIELA JOCELYNNE MARTÍNEZ MARTÍNEZ**

**2010**

## INTRODUCCIÓN

En el Derecho Laboral, hace aproximadamente veinte años, comenzó el interés por alcanzar a lo largo de las distintas etapas de la relación laboral, el pleno reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales del trabajador, que éste detenta en su condición de ser humano, denominados derechos fundamentales inespecíficos, complementando la protección que los distintos ordenamientos jurídicos ya le brindaban a los derechos fundamentales de contenido esencialmente laboral tales como la libertad sindical y la negociación colectiva, entre otros, que son conocidos genéricamente como derechos fundamentales específicos del trabajador y que en Chile fueron reconocidos por primera vez a mediados del 1920.

En nuestro país, en las últimas dos décadas, se han ido incorporando expresamente en el Código del Trabajo los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, que ya eran consagrados para todas las personas, en nuestra Carta Fundamental.

En esta dirección se introdujeron reformas de carácter sustantivo al Código del Trabajo, destacándose la ley 19.759, promulgada en octubre de 2001, cuyo texto incorporó a la normativa laboral el reconocimiento de diversos derechos fundamentales inespecíficos del trabajador que conforman la denominada Ciudadanía en la Empresa, cuyo respeto se erige como límite infranqueable para el ejercicio de su actividad por el empleador, en especial cuando se pudiera afectar la intimidad, la vida privada o la honra de los trabajadores, al tenor del modificado artículo 5°.

Se hizo evidente que estos avances, introducidos por la mencionada ley, por la ley 19812; la 19.889; 20.005; entre otras, necesitaban ser complementadas con modificaciones de índole procesal, sin la adecuación de la Judicatura y el Procedimiento a las particularidades del Derecho Laboral, estos avances no pasarían de ser simples declaraciones de buenas intenciones.

Para saldar esta deuda jurídica y social, se inicia el año 2000 un largo trabajo que concluye con la elaboración de las denominadas Bases Fundamentales para la Reforma Laboral.

Finalmente, el año 2008 entró en vigencia la 20.087. Esta norma, junto con establecer un nuevo procedimiento de aplicación general, entre otros procedimientos especiales, crea el Procedimiento de Tutela Laboral, cuya finalidad es resguardar un catálogo de derechos fundamentales del trabajador, brindándole las herramientas procesales eficaces en el caso de ser víctima de atentados contra alguno de ellos, ya sean específicos como inespecíficos, durante la vigencia de la relación laboral y al momento de su término.

Nuestro trabajo versa precisamente sobre la nueva regulación que se establece para el Despido con Vulneración de Derechos Fundamentales, consagrado en el nuevo artículo 489 del Código del Trabajo, dentro del Procedimiento de Tutela Laboral.

La elección obedece a que consideramos interesante conocer como esta nueva regulación trata un asunto que nuestro Código no regulaba ni sancionaba, no obstante existir en la práctica abiertas vulneraciones de derechos en esta compleja etapa de la relación laboral, encontrándose el trabajador doblemente perjudicado, por cuanto por una parte perdía su fuente de ingresos y por otra, con la afectación de derechos tan esenciales como su honra, integridad física y psíquica, la intimidad, la libertad de expresión, entre otros, sin contar con un mecanismo procesal adecuado para defenderse ante esta situación a todas luces contraria a derecho.

Hemos dividido esta Memoria en cuatro capítulos.

En el Capítulo Primero expondremos el marco histórico y social en el que comenzaron a ser incorporados a los ordenamientos jurídicos occidentales los derechos fundamentales, para seguir con su definición y una mirada general a su desarrollo y configuración, la vinculación de estos con el Derecho del Trabajo, y nos detendremos brevemente en la Doctrina de la Eficacia Horizontal de los Derechos Fundamentales, surgida en Alemania a mediados del siglo XX, para terminar revisando la consagración de los derechos fundamentales del trabajador, tanto en el Ordenamiento Jurídico Internacional como en el Interno.

El Capítulo Segundo se compone de cuatro secciones, en las tres primeras revisaremos las principales facultades que detenta el empleador para dirigir la empresa en busca de alcanzar la realización de su proyecto, señalando el respaldo constitucional y legal de tales derechos, deteniéndonos en la facultad disciplinaria y su relación con las causales de terminación del contrato de trabajo y especialmente con el despido justificado, en la última parte de este capítulo expondremos los principales límites al ejercicio de sus potestades, por parte del empleador, en aras de la protección de los derechos fundamentales del trabajador tanto específicos como inespecíficos y particularmente haremos referencia a un principio contemporáneo