



Técnicas para la Prevención del Maltrato, del Acoso Laboral y del Acoso Sexual

Módulo 1 Derechos fundamentales de los y las trabajadoras



Índice del Módulo



Definiciones

¿Qué son los derechos fundamentales de los y las trabajadoras?



Catfilogo

¿Cuáles derechos están comprendidos en la categoría de "fundamentales"?



Maíco noímativo

¿Cuáles cuerpos normativos consagran los derechos fundamentales de los y las trabajadoras?



Relevancia

¿Por qué categorizar este conjunto de derechos?





Definiciones: ¿qué son los derechos fundamentales de los y las trabajadoras?



1

Inherencia
¿Quién tiene derechos laborales fundamentales?



2

Indisponibilidad
¿Pueden variar por voluntad de las partes?



3

Definición
Entonces: ¿qué son?





Definición: ¿entonces, qué son?

Los derechos fundamentales de los trabajadores, son aquellas garantías y libertades que poseen como personas por el solo hecho de serlo, y que son reconocidas y garantizadas por la Constitución y las leyes respectivas; debiendo ser respetadas por quien presta servicio y por su empleador, como fundamento indisponible de la relación laboral.



Inherencia: ¿quién tiene derechos fundamentales?

- Todas las [personas](#) que forman parte de una relación laboral regida por el marco normativo nacional, por su sola condición de ser humano.
- Todo trabajador o trabajadora es persona, y por lo tanto, titular de derechos fundamentales al interior de la organización.
- De ello se deduce que, sin importar las características personales de cada trabajador o trabajadora, todos y todas están amparados por las mismas garantías esenciales de la relación laboral.



Indisponibilidad: ¿pueden varias por la voluntad de las partes?

No. Los derechos fundamentales son intrínsecos a la naturaleza humana de la persona trabajadora, lo que, además de hacer imposible su renuncia, impide a los y las empleadoras cometer acciones que les menoscaben o vulneren.

Autonomía	Orden público	Entonces...
<p>Si bien el empleador y el trabajador pueden establecer condiciones contractuales conforme a la autonomía de su voluntad, estos acuerdos no pueden interferir con los derechos fundamentales.</p>	<p>Esta categoría de derechos no solo interesa a los sujetos de la relación laboral, sino que el Estado ejerce vigilancia sobre su cumplimiento, porque ello es un mecanismo para asegurar la paz social.</p>	<p>Las partes en una relación laboral están obligadas a atender a los derechos fundamentales consagrados en el marco normativo.</p>





Catfilogo: ¿cuáles derechos están comprendidos en la categoría de "fundamentales"?

Tal es la importancia de los derechos fundamentales del trabajo, que existen instrumentos internacionales que comprometen a la inmensa mayoría de los Estado del mundo, a una consagración unísona en sus respectivas leyes. Esto quiere decir que aquellas garantías otorgadas a los trabajadores y trabajadoras en Chile, deberían ser las mismas que amparen a quienes laboran en otros países. Veamos qué dice la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), en este sentido:

01

Libertad

de asociación,
sindical y de
negociación



02

Eliminación

del trabajo forzoso y
obligatorio



03

Abolición

del trabajo infantil



04

Eliminación

de la discriminación
en el empleo y la
ocupación





Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Implica que ningún trabajador o trabajadora debe ser excluido por sexo, raza, religión, color, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de trabajo en el empleo.

Libertad de asociación

Trabajadores y empleadores pueden asociarse en organizaciones que, respectivamente, les ayuden a proteger sus intereses y a negociar acuerdos en beneficio de sus derechos, así como a gozar de una adecuada protección al momento de su constitución, funcionamiento o administración.



Eliminación del trabajo forzoso

El trabajo forzoso se trata de un servicio que es exigido a una persona, bajo la amenaza de una pena cualquier y para lo cual dicho individuo, no se ofrece voluntariamente.



Abolición del trabajo infantil

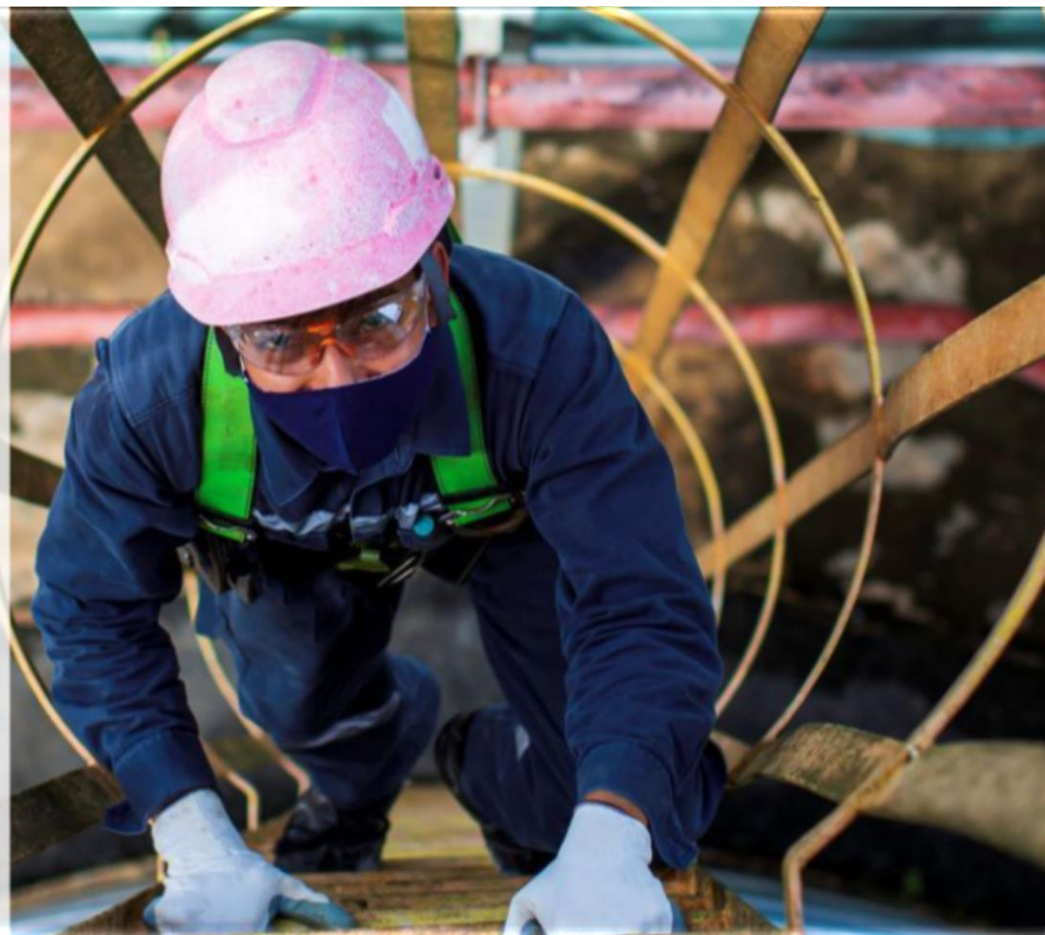
Los niños y niñas deben ser protegidos para asegurar una infancia feliz. Teniendo en cuenta que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil, requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de liberar de todas las formas de trabajo a los niños afectados, asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.





Catfilogo: ¿cuáles deiechos están compíendidos en la categoría de "fundamentales"?

Sobreesta base, el Estado chileno ha construido un catálogo ampliado de derechos funamentales en materia laboral.



Garantía de indemnidad

La garantía de indemnidad otorga protección al trabajador por las represalias que lleve a cabo el empleador o las personas a su cargo, por el hecho de haber ejercido acciones judiciales, o por los resultados derivados de una inspección que haya llevado a efecto la Dirección del Trabajo, producto de su denuncia.





Derecho a la vida privada y a la honra

- La vida privada está representada por la esfera de relaciones familiares entre cónyuges, padres e hijos; parejas sentimentales, y en general, por aquellas actividades propias de la intimidad de las personas. Frente a ello, quienes trabajan poseen una garantía de exclusión ante posibles intromisiones del empleador o de quienes laboran para él.
- Por otra parte, la honra está representada por la cualidad moral que lleva a las personas al cumplimiento de los deberes que tienen para consigo mismas y para con otras; traducándose en virtudes que se expresan y valoran a través de su honor, en razón de lo cual, nadie puede menoscabar esa buena condición.



Libertad de conciencia y manifestación de todas las creencias religiosas y el ejercicio libre de todos los cultos

El derecho a la libertad de conciencia viene a reafirmar la dignidad y libertad que debe reconocerse a toda persona trabajadora, proyectándose en el derecho de pensar sin coacción externa alguna, en la manifestación de las creencias y en la posibilidad de expresar libremente las convicciones religiosas, todo lo cual tiene tres implicaciones:

Creer

La libertad de conciencia asegura a toda persona trabajadora, la posibilidad de manifestar o adherir a un credo, lo mismo que a no hacerlo.

Manifestar

La libertad de manifestar opinión sobre alguna creencia.

Adorar

La libertad de culto es el derecho que tiene toda persona a realizar actos externos de adoración, sin más límite que la moral, las buenas costumbres y el orden público.

Lo anterior implica a empleadores y empleadoras la obligación de abstenerse de cualquier conducta capaz de vulnerar dicha garantía, así como el deber de los órganos del Estado de vigilar tal cumplimiento.



Libertad de emitir opinión y de informar sin censura previa

La libertad de opinión es el derecho de toda persona a decir, expresar y exteriorizar su opinión, parecer o crítica. Por su parte, la libertad de información implica la facultad de comunicar y hacer partícipes a otras personas, sin coacción externa. Con esta fórmula normativa amplia, se comprende todo medio técnico susceptible de transmitir el pensamiento, ya sea de palabra, por escrito, mediante imágenes, o de cualquier otra forma.



Libertad de trabajo, de su protección y libre elección

Estos conceptos dan asidero a la libertad de trabajo, cuyas manifestaciones son:

Elección

El derecho a la libre elección del trabajo se define como aquel que permite a cualquier persona, de escoger libremente un empleo que se adecue a su vocación, conveniencia o necesidad. Asimismo, ningún trabajo puede prohibirse a menos que atente contra la moral, seguridad pública, salubridad o el interés nacional, y siempre que esta prohibición sea determinada por la ley.

Contratación

El derecho a la libre contratación, comprende la posibilidad de acordar voluntariamente las condiciones laborales, sin perjuicio de los mandatos legal que actúan preferentemente en caso de trabajadores dependientes, como por ejemplo, el ingreso mínimo o el feriado legal, por ejemplo.

Protección

La protección del trabajo involucra el derecho a la justa retribución, a la negociación colectiva y a la [no discriminación laboral](#).



Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras

El derecho a la integridad física y psíquica de las personas, está estrechamente vinculado al derecho a la vida, en tanto evita que terceros menoscaben, limiten, lesionen o dañen física, moral, espiritual o psíquicamente, la condición de bienestar que el marco normativo asegura a quienes trabajan.



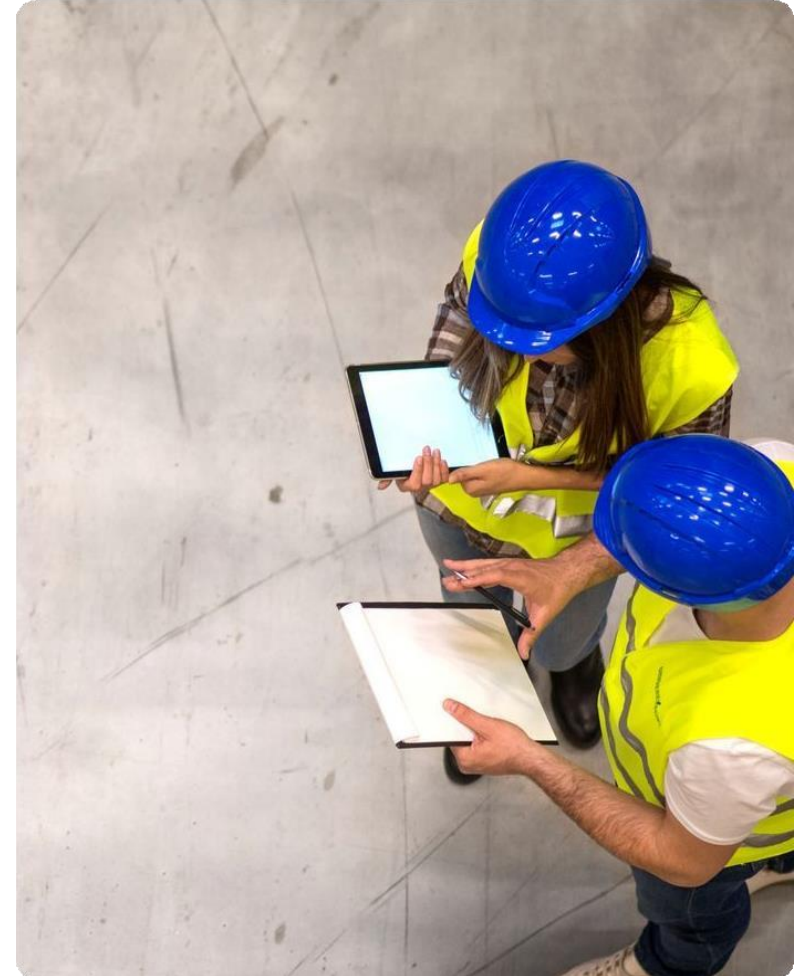
Derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada

Con este derecho se pretende cautelar la intimidad de la persona trabajadora, resguardando del empleador, las comunicaciones gracias a las cuales se desarrolla su vida privada. Esta es una garantía deliberadamente amplia que asegura la inviolabilidad de cualquier medio físico o digital, gracias al cual ocurra (desde notas manuscrita, hasta elementos digitales), así como de sus contenidos.



Sindicalización y negociación colectiva

La libertad sindical, como derecho humano fundamental que es, faculta a las personas trabajadoras para organizarse en sindicatos y ejercer su acción y promoción sin impedimento alguno y solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que se hayan dado a sí mismas. Como elemento constitutivo de esta garantía y de su ejercicio, destacan el derecho a huelga, entendido como un acto legítimo de los trabajadores para defender sus reivindicaciones sociales en forma colectiva, y el derecho a negociar grupal y libremente las condiciones de trabajo con sus empleadores.



Maíco noímativo: ¿en cuáles cuerpos normativos se consagran?

Desde su naturaleza fundamental, los derechos estudiados tienen su primer asidero en el Constitución Política de la República, atendiendo a la cual, otras leyes concernientes al trabajo, desarrollan las garantías y protecciones requeridas.





Marco protectorio

Conforme a lo analizado, este conjunto de derechos fundamentales del trabajo supone una especie de escudo protectorio en favor de las personas trabajadoras, caracterizado por garantías que son:

Inherentes

Universales

Exigibles

Inalienables

Inviolables

Imprescriptibles

Interdependientes

Indivisibles

Irrevocables

Progresivas



Características de las garantías del marco protectorio

Inherentes	Todas las personas trabajadoras son titulares de estos derechos, por el solo hecho de ser humanas, de modo que su disfrute no depende de un reconocimiento por parte del empleador.
Inalienables	No es posible renunciar a estos derechos, puesto que prescindir de ellos implica desconocer la propia condición humana.
Interdependientes	Forman un conjunto inseparable, donde cada derecho se encuentra relacionado con los demás. Así, la violación o desconocimiento de uno, implica la afectación de los otros.
Universales	Todas las personas gozan de estos derechos, de modo que sus características particulares no tienen incidencia limitante en el disfrute, salvo que la ley prevea otra cosa.
Inviolables	Está prohibido limitar ilegalmente estos derechos fundamentales, aceptándose solo las restricciones legítimamente previstas en la norma, siempre que sean razonables.
Indivisibles	No tienen jerarquía entre sí. No se permite colocar unos por encima de otros, ni sacrificar un derecho en menoscabo de otra garantía.
Progresivas	Tienen carácter evolutivo en términos de su reconocimiento y ejercicio, lo que nos permite suponer que habrá cada día más derechos fundamentales en favor de las personas trabajadoras.
Exigibles	Su protección y garantía puede ser reclamada por cualquier persona trabajadora, ante las autoridades administrativas y judiciales competentes en la materia.
Imprescriptibles	Estas garantías no desaparecen por el paso del tiempo, por el hecho de no ser reconocidas o por haberse faltado a ellas.
Irrevocables	Su reconocimiento no acepta que sean desconocidos en el futuro. Siempre deberán ser aceptados y asegurados como derechos humanos.

Relevancia: ¿por qué existen derechos fundamentales del trabajo?



Poique no solo comprometen el bienestar de su titular, sino que necesariamente afectan a las demás personas, a la sociedad y al Estado



Al ser derechos fundamentales, implican a los terceros la obligación de no interferir ilegítimamente en su disfrute



Finalmente, porque implican un mecanismo fundamental de paz social

Poique emanan directamente de la condición humana de las personas trabajadoras



Poique al tener esta categoría, el cuerpo normativo del Estado, incorpora los mecanismos necesarios para asegurar su no vulneración





Técnicas para la Prevención del Maltrato, del Acoso Laboral y del Acoso Sexual

Módulo 1 Derechos fundamentales de los y las trabajadoras