

## REFORMA PROCESAL LABORAL:

### La Ciudadanía Laboral en la empresa

#### TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES (GARANTÍAS CONSTITUCIONALES) DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA

La Reforma Procesal Laboral brinda un mejor acceso a la justicia y apunta a garantizar un sistema de relaciones laborales justo y equitativo. Sus disposiciones reconocen la plena vigencia, en el ámbito de la empresa, de la CIUDADANÍA LABORAL: el trabajador y trabajadora tienen derechos fundamentales o garantías constitucionales que constituyen un límite para las facultades del empleador(a).

Además, fortalece la libertad sindical particularmente en materia de prácticas antisindicales.

Cualquier trabajador(a) u organización sindical que considere lesionados sus derechos fundamentales, podrá solicitar la tutela de un Juez(a) del Trabajo. Asimismo, si la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración, deberá denunciar los hechos al Tribunal, acompañando el informe de fiscalización correspondiente.

#### ¿Qué derechos fundamentales tutela la Reforma Procesal Laboral?

La nueva justicia laboral se ocupa de proteger aquellos derechos esenciales de la persona del trabajador(a) que la ley expresamente señala:

- Derecho a la vida y la integridad física y psíquica.
- Respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.
- Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- Libertad de conciencia. Manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.
- Libertad de emitir opinión y de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- Libertad de trabajo. Ninguna clase de trabajo puede ser prohibido, salvo aquellos expresamente exceptuados en la Constitución.
- Derecho a la no discriminación, entendiéndose como actos de discriminación 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".
- Garantía de indemnidad, entendiéndose por tal la protección que la ley otorga al trabajador(a) ante represalias que pueda sufrir, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

**La reforma además fortalece la libertad sindical, en materia de prácticas antisindicales y desleales y somete su investigación y sanción a este procedimiento.**

**¿Y qué hechos o situaciones –a modo de ejemplo– pueden constituir prácticas antisindicales?**

- Discriminar a un trabajador(a) por participar en una organización o ejercer presiones para su desafiliación o afiliación a una organización determinada.
- Actos de injerencia del empleador(a) en las organizaciones sindicales.
- No descontar o no pagar a la organización el 75% de la cuota sindical de los trabajadores(as) no sindicalizados a los que se han hecho extensivos los beneficios logrados en la negociación colectiva.
- No descontar o no pagar la cuota sindical a los afiliados(as).
- Modificar las condiciones o cambiar de lugar de trabajo de o un(a) dirigente o delegado(a) sindical, contrariando lo dispuesto en el Código del Trabajo al respecto.
- No pagar íntegramente las remuneraciones de un(a) dirigente sindical, descontando los permisos sindicales que faculta la ley.
- No otorgar el trabajo convenido a un(a) dirigente sindical.
- El despido ilegal de un(a) trabajador(a) con fuero sindical.
- El reemplazo y/o reintegro ilegal de trabajadores en huelga.

**¿Cómo proceder si se estima que un derecho fundamental ha sido vulnerado en el ámbito laboral?**

Para presentar la denuncia en el tribunal existe un plazo de 60 días hábiles desde que ha ocurrido la situación que vulnera un derecho fundamental. El trabajador(a) afectado(a), o la organización sindical deberán comparecer con patrocinio de abogado(a).

Si la denuncia se formula ante la Inspección del Trabajo, el plazo se suspende para que ésta ponga los hechos en conocimiento del Tribunal, pero en ningún caso podrá exceder de 90 días hábiles.

**¿Qué puede esperar de la Dirección del Trabajo el o la denunciante?**

El nuevo procedimiento garantiza una atención diligente y expedita para este tipo de denuncias, partiendo por una primera entrevista en la que el o la afectada aportará todos los antecedentes de que dispone. Una vez admitida a tramitación, la Dirección del Trabajo iniciará una investigación exhaustiva, cuyas principales etapas le serán oportunamente informadas.

Si la investigación concluye en que efectivamente el o los hechos denunciados constituyen una violación de derechos fundamentales, la Dirección del Trabajo

informará al empleador(a) y le citará a una mediación con la persona afectada. El objetivo es la restitución del derecho vulnerado.

En caso de no lograrse acuerdo en la mediación, la Dirección del Trabajo llevará el caso a los Tribunales de Justicia.

**¿A qué acciones de reparación puede aspirar la persona afectada como producto de la mediación de la Dirección del Trabajo?**

Las acciones de reparación dependerán de cada caso en particular y de la valoración que el afectado o afectada haga de las mismas y de la intensidad del daño producido por la vulneración denunciada.

El objetivo es restituir el derecho vulnerado y evitar se repitan las conductas vulneratorias en la empresa. Por lo tanto, garantizado lo anterior, la mediación de la Dirección del Trabajo puede concluir exitosamente en acuerdos que pueden consistir por ejemplo en: excusas públicas del empleador(a); publicación de excusas en un medio de comunicación o en el sitio web de la empresa; modificación del reglamento interno garantizando el respeto de las garantías; realización de una capacitación a todos los ejecutivos(as) sobre el respeto a los derechos fundamentales o la publicación de un manual sobre la materia; instalación de letreros en la empresa destacando el respeto a las garantías.

Dirección del Trabajo mayo de 2011