

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Escuela de Derecho**



**LA DIGNIDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL EN LA RELACIÓN  
LABORAL. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL, LEGAL Y JURISPRUDENCIAL**



**Memoria de Prueba para optar al grado de  
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

***MARYORIE ALEJANDRA VILLA VALENZUELA***

**2015**

## Introducción

---

El primer artículo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, firmada en 1948, manifiesta: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

A partir de tan importante declaración, la Dignidad Humana ha sido objeto de reconocimiento en todos los campos, tanto en el mundo del derecho, de la historia y también de la filosofía. Más allá de las diferencias naturales que estas tres perspectivas puedan darle, en todas ellas es comprendida con características inalterables y que no han mutado con el paso del tiempo, me refiero a aquellas virtudes que la conciben como un elemento esencial y humano, o mejor dicho como una virtud en sí misma esencialmente humana.

En la actualidad, y principalmente en el mundo occidental, nadie podría ignorar, a menos que deliberadamente decidiera a su conveniencia hacerlo, que todas las personas están dotadas de Dignidad, y como tal merecen un reconocimiento en todo ámbito y en cualquier circunstancia de su calidad de personas. Por consiguiente, todo acto u omisión que pudiera dañar, limitar o quebrantar su Dignidad, es un acto totalmente ilegítimo, ilegal o antijurídico, e inaceptable moralmente.

Lo anterior rige para todas las personas, sin embargo, ocurría hace muy poco tiempo, que este reconocimiento de la Dignidad humana y en general de los Derechos Fundamentales, no producía sus efectos cuando la persona se encontraba en un lugar muy específico, me refiero a su lugar de trabajo. Parecía ser, que el trabajador dormía, despertaba y vivía con tales derechos inherentes a él hasta que cruzaba los deslindes de la fábrica o la industria, que provocaba casi mágicamente que la persona que allí entrara en calidad de trabajador, quedara desprovista de los derechos más esenciales. Una vez allí, quedaba a merced de las disposiciones de su empleador, porque existía la errónea creencia, que en virtud de haberse obligado contractualmente el trabajador a prestar servicios bajo subordinación y dependencia a cambio de una retribución, renunciaba tácitamente a los derechos que inalienablemente le pertenecían. Esta situación, tal como lo señala José Luis Ugarte, no se producía porque existiera una norma jurídica que incitara al error, o una autoridad lo haya establecido así, nada de eso ocurría, “nunca nadie dijo, al menos en términos formales del lenguaje del Derecho, que el trabajador no

fuera el titular de esos derechos, ni que la empresa estuviera en un "mundo separado" del resto de la sociedad. De hecho, la doctrina del efecto horizontal o entre particulares de los derechos fundamentales del trabajador se construyó sin reformas normativas relevantes como en Alemania, España, Chile. Otra cosa es que, en rigor, esos derechos no se ejercieran durante buena parte del siglo XX al interior de las empresas, pero eso ya no por razones jurídicas sino histórico-culturales. La empresa siempre fue entendida como un espacio típicamente privado, de fuerte connotación patrimonial, y la relación laboral como una vinculación entre particulares, y por tanto, sin espacio para derechos subjetivos como los fundamentales inespecíficos del trabajador -intimidad, libertad de expresión y otros- concebidos como técnicas de control propias de lo público. Por ello, como lúcidamente se escribía hace algunos años, "el trabajador, al atravesar la puerta de la fábrica, queda sometido a una ley propia y específica en la que se establecen preceptos obligatorios sobre su comportamiento en casa de su señor, de tal forma que la fábrica aparecía como una zona franca y segregada de la sociedad civil"<sup>1</sup>.

Este escenario permitió que dentro de los lugares de trabajo, o mejor dicho dentro de las Relaciones Laborales, se produjeran todo tipo de situación que atentaban en contra de los derechos fundamentales de la parte más débil de esta relación, el trabajador, a manos de quien detenta el poder, el empleador. Este último en el uso de sus facultades permitidas por la ley, extralimitaba sus alcances y soslayaba con sus órdenes, medidas o tratamiento, derechos como la integridad física o psíquica de sus trabajadores, el derecho a la honra, a la privacidad, a lo no discriminación, entre otras, todas garantías reconocidas expresamente por nuestro Texto Constitucional. Sin embargo, en todos esos casos, existía un derecho que inevitablemente también era dañado, se trataba de la Dignidad del trabajador que se veía afectada con cada ataque a los derechos fundamentales. Lo que no es menor, si consideramos que en definitiva, contra lo que se está atentando es nada más y nada menos que la misma esencia que hace a ese trabajador afectado persona, miembro de la humanidad. Con ello se está pasando a llevar el estatus que por naturaleza posee, al desnaturalizar su esencia, la Dignidad, lo que, como veremos, ocurre con mayor frecuencia en los procesos productivos de las empresas.

En este escenario, surge el concepto de "Ciudadanía en la Empresa" que logra restaurar la validez y eficacia de los derechos fundamentales, no tan sólo los

---

<sup>1</sup> UGARTE CATALDO, José Luis, "Privacidad, trabajo y Derechos Fundamentales", Estudios Constitucionales, Año 9, n° 1, 2011, pp. 13 - 36.