



SANTIAGO, 15 de enero del 2022

Maria Elisa Quinteros Caceres
Presidencia Convención Constitucional

Gaspar Roberto Dominguez Donoso
Vicepresidencia Convención Constitucional

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted en su calidad de presidenta de la Convención, según lo dispuesto en los artículos 81, 82, 83 y 84 del Reglamento general de la Convención Constitucional, para presentar la siguiente iniciativa de norma constitucional referente al Derecho a la negociación colectiva, huelga y libertad sindical, según se indica a continuación:

Iniciativa constituyente que solicitamos sea presentada en la Comisión de Derechos Fundamentales

Sin otro particular, les saludamos atte.,

Título de la Norma

Iniciativa constituyente Negociación Colectiva Sectorial, Derecho a Huelga Solidaria , Estabilidad del empleo y Remuneración Justa.

Fundamentación

Preámbulo

EL Plan Laboral: ¿En qué consistió el plan laboral?

Fue el nombre que se le atribuyó a dos Decretos Ley, encargados en 1978 por Augusto Pinochet a José Piñera, quien entre 1979 y 1981 ocupó el cargo de ministro del Trabajo y Previsión Social. Este tuvo como propósito crear una nueva normativa laboral que actuase como pilar para sostener el sistema neoliberal imperante, es decir, acorde a la instauración de una economía de libre mercado, implementada a través de políticas de shock que golpearon profundamente a la clase trabajadora chilena y sectores populares.

En primer lugar, se encuentra el DL 2.756, sobre organización sindical, y en segundo lugar, el DL 2.758 sobre negociación colectiva. Estos decretos que componen el Plan Laboral se centran en cuatro aspectos fundamentales que condicionan al movimiento

sindical a través de las relaciones laborales: negociación colectiva centrada en la empresa, huelga que no paraliza, libertad sindical y despolitización sindical (Durán y Narbona, 2014).

Los cuatro Pilares del Plan Laboral:

La negociación colectiva: el Plan Laboral impuso que esta se limitara a los márgenes de la empresa, o sea, que tuviesen un carácter fuertemente individual y regulado por la clase empresarial. La nueva normativa se abocó a que la empresa tuviese las máximas garantías, sobreponiéndose al poder que podrían obtener los sindicatos y sus trabajadores al negociar colectivamente. Explícitamente, esto se puede observar por medio del considerando nº4 del DL sobre negociación colectiva, el cual expresa “que para lograr resultados positivos en un proceso de negociación colectiva es conveniente radicarlo en la unidad empresa, pues de esa manera es posible lograr que los trabajadores obtengan una remuneración que, siendo justa, se adecue a su productividad”. En el fondo, se trata de la instauración de un sistema donde la organización sindical y sus conquistas, nunca logren afectar el “bolsillo” del empresariado.

La necesidad de un derecho a negociación colectiva a todo nivel, con base en la negociación sectorial o por rama de la economía, tripartita, con participación directa del Estado, los trabajadores y los empresarios: Esta norma debe tener rango constitucional, y quedar plasmada en nuestra carta fundamental, para no dejar a la buena voluntad del gobierno de turno. La objetividad del código laboral ha sido un retroceso durante estos últimos 48 años y durante el retorno a la democracia, profundizo sistemáticamente el menoscabo laboral a través de la flexibilización en favor del empresariado. Las negociaciones a nivel de empresa, ya sea a través de Sindicatos o Federaciones, deberán acordar sueldos y beneficios por sobre los mínimos establecidos en las negociaciones sectoriales, y dentro del marco establecido por estas.

El derecho a huelga debe ser entendido como un derecho fundamental del ser humano, y debe quedar expresado así también en nuestro ordenamiento jurídico, y para su protección en nuestra constitución y cumpla su función principal, la paralización total de las actividades del sector o la empresa afectada. Por esta razón, este derecho no puede estar limitado; solo a la negociación colectiva reglada ni regulada al Giro 78 normativas jurídicas (la huelga no ilegal o legal, la huelga es huelga). La huelga debe primero ser solidaria a nivel sectorial, luego a nivel de empresa si un sindicato va a huelga, todos los sindicatos de su Confederación podrán ir a la huelga solidaria si así lo deciden.

Se requiere poner en el centro del trabajo la estabilidad laboral poniendo termino a la causal de despido “necesidades de la empresa”, tal como la conocemos hoy. Esta

manera, es la única forma de entregar estabilidad, y terminar con el miedo al despido, que impide la sindicalización y el fortalecimiento de la libertad sindical.

Finalmente, la Constitución no deberá restringir ni contemplar obstáculos para que los dirigentes de organizaciones intermedias participen de la política partidista, sin tener que renunciar a su rol dirigencial.

Propuesta de Articulado

Articulado x

Libertad sindical y derecho a huelga solidaria. Toda persona sin distinción de estatuto alguno, tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho de trabajadores y funcionarios a fundar organizaciones sindicales nacionales e internacionales, a afiliarse a la de su elección; participar de los cargos de elección popular; ejercer el derecho a la huelga, con carácter solidario, para la defensa fraterna y unificada de sus intereses y la negociación colectiva en todos sus niveles.

Toda la legislación respetara en su esencia este derecho fundamental.

Articulo x

Negociación colectiva sectorial. La negociación colectiva podrá desarrollarse a todo nivel, con base en la negociación sectorial o por rama de la economía, tripartita, con participación directa del Estado, los trabajadores y los empresarios. Son materia de negociación colectiva toda defensa de los intereses de los trabajadores.

Podrán negociar sectorialmente las Confederaciones, y las Centrales de trabajadores en caso de tener representatividad relevante, o a petición de las Confederaciones. La Negociación Sectorial, entre otros, podrá definir las condiciones remuneracionales comunes para esa rama de la economía, la participación en las utilidades o en su defecto las gratificaciones legales según sea el caso, definición de los cargos que ocuparan las empresas del sector, y otros beneficios que deban ser acordados necesariamente con el Estado, como exenciones o aportes específicos, que no pueden o no deben venir desde el empresariado.

Los instrumentos colectivos sectoriales se entenderán ley en el rubro y tendrán una duración máxima de dos años, y se extenderán obligatoriamente a todos los trabajadores del sector o rama de la economía que negocia, que se encuentren trabajando o que sean contratados con fecha posterior a la firma del convenio.

Articulo x

Derecho a la estabilidad en el empleo. Toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente la ocupación, empleo o actividad de acuerdo a su capacidad. Tiene derecho a una remuneración justa según la cantidad y responsabilidad del trabajo que ejecute. La remuneración de las mujeres y jóvenes no tendrá discriminación.

Los trabajadores tienen derecho a la estabilidad en el empleo. Son contrarios a esta Constitución el despido por necesidades de la empresa, la falsa contratación a honorarios y la tercerización de trabajos propios del rubro. El despido sin causa justificada implicara la restitución inmediata de su empleo al trabajador. El empleador que se niegue a cumplir la restitución será apremiado con pena de presidio mayor en su grado mínimo, o a solicitud del trabajador con un recargo del 100% de su indemnización.

Artículo x

Derecho a una remuneración justa. Todo trabajador tiene derecho a una remuneración justa que le asegure, a él y a su familia, una existencia digna, garantizando la satisfacción de las necesidades alimenticias, de vivienda, vestuario, educación, recreación y descanso, la que no podrá ser inferior a las remuneraciones mínimas pactadas en la negociación sectorial, o a la fijada por la Ley por excepción a una empresa estratégica, la que deberá ser reajustada periódicamente de acuerdo a las variaciones experimentadas por el costo de la vida, y lo pactado en los contratos colectivos a todo nivel.

Handwritten signature: *M. Rivera*
8.515.540-7
María Magdalena Rivera Iribarren

1. María Magdalena Rivera Iribarren
8.515.540-7

Handwritten signature: *Ivanna M. O.*
17.486.167-6
Ivanna Olivares
Miranda.

2. Ivanna Olivares
17.486.167-6

Handwritten signature: *CA*
Cristobal Andrade
17.070.435-5

3. Cristobal Andrade
17.070.435-5

Handwritten signature: *Camila Zarate*

4.- Camila Zarate.
18.732.596-K

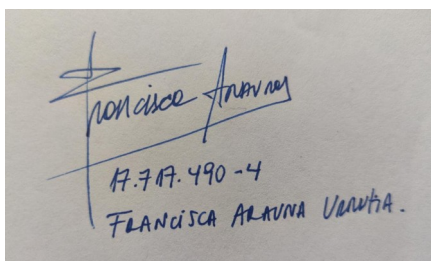


5.-Francisco Caamaño
17.508.639-0



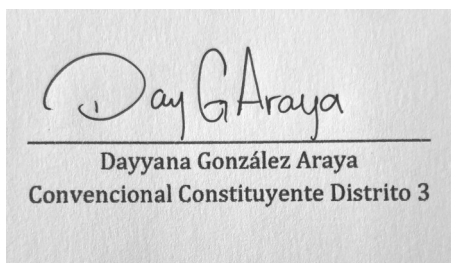
Ingrid Villena Narbona
Convencional Constituyente Distrito 13
FIRMA

6.-Ingrid Villena Narbona
17.317.830-1



Francisco Arauna
17.717.490-4
FRANCISCA ARAUNA VERAHA.

7.- Francisco Arauna
17.717.490-4

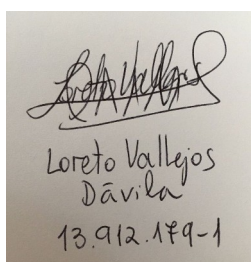


Dayyana González Araya
Convencional Constituyente Distrito 3

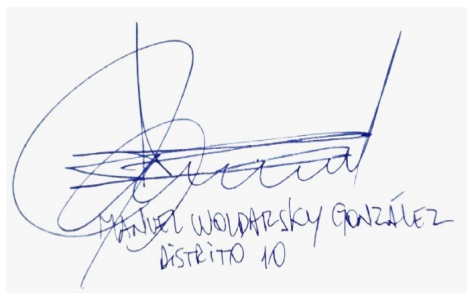
8.- Dayyana González Araya
16.614.355-1



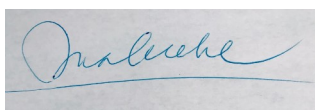
9.- Cesar Uribe Araya
15.677.404-9




10.- Loreto Vallejos Davila
13.912.179-1



11.- Manuel Woldarsky Gonzalez
15.781.322-6



12.-Malucha Pinto Solari
4.608.207-9


Elsa Labraña
12.018.818-6

13.- Elsa Labraña
12.018.818-6