



Santiago, 18 de enero de 2022

A la Presidencia de la Convención Constitucional de la República de Chile, en uso de las facultades establecidas en el artículo 81 del Reglamento General de la Convención, los Convencionales Constituyentes que aquí suscriben presentan la siguiente iniciativa de norma constitucional:

Propuesta de norma constitucional para ser analizada por la comisión de Principios Fundamentales con un articulado sobre **“El derecho al Trabajo”**.

I. Fundamentación

La siguiente propuesta se basa, por un lado, en cierto estándar mínimo de condiciones dentro de la relación laboral a nivel de derechos laborales individuales y colectivos y, por otro lado, expresan la preocupación del Estado por el trabajo de sus ciudadanos, tendiente a la realización efectiva de la libre elección de trabajo de las personas mediante la política de empleo.

Los principios fundantes del reconocimiento institucional de estos derechos se basan en garantizar por el Estado que todas las personas , sin discriminación alguna , tendrán derecho al trabajo y a una remuneración digna y justa;

- a) Trabajo decente : El concepto de «trabajo decente», se expresó por primera vez en la Memoria del Director General a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999. Tras estas



palabras se intenta englobar en toda su amplitud los variados asuntos relacionados hoy día con el trabajo.

En la citada memoria del Director General se estudian a fondo cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Muy en síntesis, Podemos decir que:

- ❖ El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores y las trabajadoras de la economía regular como para quienes se desempeñan en la economía informal como independientes o trabajando a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en dinero y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres;
- ❖ Los derechos de los trabajadores tienen por objeto fortalecer sus relaciones sociales. Esto es, los derechos fundamentales del trabajo: erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil, las jornadas laborales la libertad de sindicación, etc.;
- ❖ El diálogo social, cuya finalidad es que trabajadores y trabajadoras ejerzan el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.



- ❖ El empleo decente o el empleo digno, debe, pues, reflejarse en variadas dimensiones, entre las cuales mencionamos dos que son de alta preocupación en Chile, porque su desarrollo libre tiende a afectar, precisamente, el empleo o trabajo digno o decente: Así la legislación debiera ocuparse preferentemente de:
- ❖ Avanzar en la prohibición de la subcontratación de las actividades pertenecientes al giro principal de las empresas a fin de evitar que la excesiva externalización de funciones empresariales se transforme en un mecanismo de reducción de costos de mano de obra e incentivo a la informalidad de en la subcontratación y actividades como las de “Enganchadores” de Trabajadores/as Temporeros/as Agrícolas.
- ❖ Regulación del trabajo en plataformas digitales, porque resulta absolutamente asimilable a las modalidades laborales presenciales, con la única particularidad que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediaria. De este modo, a través de la legislación debe buscarse el reconocimiento explícito de la relación laboral que existe en el trabajo prestado a través de plataformas digitales y así otorgarle a tales trabajadores y trabajadoras, derechos laborales individuales y colectivos, de seguridad y salud en el trabajo; y de acceso a protección social.



- b) Derechos Colectivos del Trabajo: El sistema de relaciones colectivas del trabajo que asegure la Constitución deberá expresarse en una legislación que:
- Establezca la titularidad sindical exclusiva. Sólo sindicatos debidamente constituidos según los requisitos que establezca el legislador.
 - Habilite, junto a la negociación a nivel de empresa, la negociación colectiva ramal y articulada en sus distintos niveles, el espíritu de esta propuesta es no limitar a nivel constitucional la negociación por empresa o negociaciones ramales para dar así al legislador la facultad de regular y permitir dicha negociación tomando en consideración los distintos tipos de diversidad laboral y la evolución en el tiempo de la misma, sin restringir ni imponer la libertad sindical.
 - Promueva una reforma legal para que los derechos y beneficios de los instrumentos colectivos se extiendan automáticamente a todos los socios de un sindicato.
 - Reconozca y garantice el ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en el sector público, en línea con los estándares OIT.
 - En suma, una nueva legislación laboral que promueva la organización sindical y reconozca el pleno derecho de huelga y la negociación colectiva a nivel de empresa, ramal, sectorial y nacional, para los trabajadores privados y públicos sin excepción salvo a los mencionados en la propuesta de articulado.



El ejercicio de estos derechos será regulado y resguardado por la ley, teniendo en cuenta los cambios que experimente el acontecer social, las formas y las variables que presente la evolución del trabajo dependiente e independiente o por cuenta propia. Desde ya se vislumbran enormes cambios, muchos de los cuales ya son una realidad, y que requerirán ser tomados en consideración al momento de regular y cuidar los derechos laborales que la Constitución asegura.

En efecto, las nuevas tendencias en la economía global ya destacan pronósticos fundados en análisis de diversos expertos que previenen sobre hechos y situaciones que empiezan a marcar cambios importantes como por ejemplo;

- El surgimiento del trabajo telemático que se esparce por el mundo y está exigiendo mejorar sustantivamente los servicios y plataformas digitales de comunicación, de información, de colaboración, de trabajo en equipo...; la adaptación de las viviendas con las comodidades requeridas por el trabajo a distancia y, también, para tener espacios que eviten la vida sedentaria y sin ejercicios físicos. Y por otra parte, provocará la paulatina transformación de las grandes oficinas a muy diferentes usos - ¿cómo “lofts” adaptados para habitación y trabajo? - si sus propietarios no desean que caigan en el abandono.
- Los sistemas de compras por internet y la distribución de productos en la “última milla” que disminuyen las posibilidades de aglomeraciones irá poniendo fin a los “malls” que tendrán que transformarse en grandes bodegas o parques de distribución, si no se quiere que fenezcan como grandes “elefantes blancos”.



- Cambiará la estructura y la infraestructura de las casas para teletrabajo y la alternancia del telestudio con el estudio presencial.
- La adaptación de las ciudades para otros medios de transporte -las bicicletas, por ejemplo- porque los traslados se efectuarán más por los barrios y a pequeños comercios u otros servicios que, seguramente volverán a aparecer.
- El trabajo en la casa generará cambios en vestimentas mucho más informales.
- Es probable que el trabajo telemático motive a muchas personas a trasladarse de ciudades o pequeños pueblos, dado que la presencia física en el trabajo -salvo en ciertas industrias- no exige un lugar determinado.
- La irrupción de la comunicación a través de plataformas virtuales, también, irá poniendo término a la presencia física en grandes congresos y conferencias nacionales o internacionales, en las reuniones o asambleas masivas o de directorios de empresa, en el funcionamiento de los órganos legislativos o de las organizaciones sociales. También en los espectáculos artísticos y deportivos en vivo, todo lo cual hará perder vigencia a los hoteles adaptados para reuniones, o a las infraestructuras, estadios y otros centros de eventos construidos para asistencias masivas;
- Evidentemente, se acabará el turismo de trabajo, sin embargo, debiera abrirse una ventana para el turismo de placer, de esparcimiento, de meditación, los que se harán muy necesarios y demandados para el debido descanso, la salud física y la mental;
- Cambiarán las formas de contratación y ya está abierta la posibilidad de hacerlo telemáticamente con personal extranjero sin necesidad de que se instalen en Chile, sobre todo de personas calificadas profesional o técnicamente, lo que obligará a cambios en legislación laboral, previsional, tributaria y otras.
- El sistema de supervisión de los trabajos, probablemente, no dependerá de “un jefe que revisa”, sino que, de seguro, se consolidarán los sistemas de



medición de resultados y de tiempos eficientes incorporados en las propias plataformas en que se trabaja.

- Un gerente general o un jefe deberá descubrir su forma de liderazgo virtual para dirigir dependientes no presenciales hacia los objetivos de la empresa.

Todo este mundo que se viene con un aluvión de cambios es irresistible de soportar o sobrevivirlo en un Estado subsidiario de origen neoliberal y afectará o influirá decisivamente en las relaciones del trabajo y en las formas y condiciones de ejercer los derechos derivados del trabajo, también habrá que compatibilizarlo con lo señalado respecto del “trabajo decente” por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido de que es esencial para la dignidad y el bienestar de las personas, tanto en cuanto busca generar un ingreso justo, sin discriminaciones y con la protección social debida, como en orden a facilitar el progreso social y económico, junto con el fortalecimiento de la vida de las personas, de sus familias y de las comunidades que integran.

Por último La Constitución deberá poner especial atención en la regulación laboral otorgando un debido y especial apoyo a quienes laboran en forma independiente o por cuenta propia, a las micro, pequeñas y medianas empresas, brindándoles, protección y financiamiento, siempre acompañado de la capacitación continua.

La Nueva institucionalidad debe concebirse, también, con la flexibilidad, capaz de recoger el cambio permanente del acontecer social, lo mismo que adecuarse a las complejidades de la vida actual como lo son, entre otras, las derivadas del avance científico y tecnológico y del calentamiento global del planeta. Debemos asimilar, por ejemplo, que durante más de un siglo toda la estructura social, su funcionamiento y su ordenamiento se siga sosteniendo sobre la base de la dualidad



“empleadores y trabajadores dependientes”, o bien, “dueños del capital y dadores de trabajo remunerado”. Con ello, una mitad creciente de la población es marginada de muchos derechos y, también, de sus obligaciones de cotizar o contribuir, precisamente, para acceder a ellos. Los llamados, hoy día, “trabajadores por cuenta propia”, por ejemplo, han ido quedando fuera de la institucionalidad neoliberal imperante y teniendo en muchísimos casos como “techo”, más que como “piso”, los beneficios que la solidaridad mínima del Estado les alcance a otorgar. Sin duda, en el ejemplo propuesto, se requiere de un “derecho social” mucho más amplio y, también, un “derecho del trabajo de los independientes” que asuma las realidades del Siglo XXI y no se siga sustentando en las de hace dos siglos atrás.

II. PROPUESTA DE REDACCION CONSTITUCIONAL

“Artículo XX: La Constitución asegura a todas las personas:

1.- El derecho al trabajo y a una remuneración justa que le permita satisfacer adecuadamente sus necesidades y las de su familia.

2. La libertad de trabajo. Se prohíbe toda forma de discriminación arbitraria.

La ley regulará el ejercicio de estos derechos, las formas y mecanismos para hacerlos efectivos y los medios de participación en la comunidad humana de trabajo.

Toda prestación de servicios dependiente o independiente debe ajustarse a reglas de un ambiente de trabajo digno, adecuado y seguro, establecidas en la ley.

3.- Ninguna clase de trabajo, emprendimiento o industria podrá ser prohibida, a menos que así lo disponga una ley cuando se oponga a la moral, afecte a la seguridad, la salud pública, el interés público, el medio ambiente, o cuando así lo exija el interés nacional.



4. *La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.*

5. *El derecho a sindicarse libremente, tanto de los trabajadores del sector privado como de los trabajadores o funcionarios del sector público. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.*

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales y su propio financiamiento. Asimismo, la ley observará el cumplimiento de los tratados y convenios internacionales suscritos y que se encuentren vigentes.

Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro.

6.- *“Se reconoce la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras para constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con derecho a negociar y celebrar instrumentos colectivos, y con derecho a adoptar, en caso de conflicto, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.”¹ (Agregar en la fundamentación que no se limitara la negociación por empresa o negociaciones ramales para dar al legislador la facultad de regular y permitir dicha negociación tomando en consideración los distintos tipos de diversidad laboral sin restringir ni imponer la libertad sindical.)*

7.- *Se reconoce y garantiza el Derecho a Huelga, siendo competencia de las organizaciones sindicales definir el ámbito y los intereses que se propongan defender mediante su ejercicio, no pudiendo el legislador restringir su ámbito de aplicación ni su contenido esencial.*

¹Propuesta de norma constitucional de don Domínguez Montoya, Álvaro. Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Concepción. Máster en Drets Sociolaborals y Doctor en Derecho por la Universitat Autònoma de Barcelona. Académico del Departamento de Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción.



La legislación podrá establecer restricciones a la Huelga en aquellos casos en que, por sus características, afecte la vida, salud o seguridad de la población. El legislador no podrá imponer restricciones que impidan su ejercicio o afecten su contenido esencial.

Queda prohibida la huelga en el poder judicial, fuerzas armadas, Ministerio Público, Defensoría Penal Pública y los agentes de los cuerpos de seguridad estatal².

² Propuesta de norma constitucional de don Domínguez Montoya, Álvaro. Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Concepción. Máster en Drets Sociolaborals y Doctor en Derecho por la Universitat Autònoma de Barcelona. Académico del Departamento de Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción.

Fuad Chahín Valenzuela

Distrito 22

Felipe Harboe Bascuñán

Distrito 19

Eduardo Castillo Vigouroux

Distrito 23

Luis Barceló Amado

Distrito 21



Agustín Squella Narducci

Distrito 07

Miguel Ángel Botto

Distrito 7

Rodrigo Logan
Firmado digitalmente por
Rodrigo Logan
Fecha:
2022.01.12
17:40:26 -03'00'

Distrito 09

Cristián Monckeberg

Distrito 10