



INICIATIVA CONSTITUYENTE
“DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SU PROTECCIÓN, DERECHO A SINDICALIZACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DERECHO A HUELGA”

De: Señoras y Señores Constituyentes firmantes.

Para: Señoras y Señores de la Mesa Directiva, María Elisa Quinteros Cáceres, Gaspar Domínguez Donoso, Bárbara Sepúlveda Hales, Amaya Alvez Marín, Tomás Laíbe Sáez, Natividad Llanquileo Pilquimán, Lidia González Calderón.

Presentación de la norma: en virtud de los artículos 81, 82 y 83 del Reglamento General de la Convención, presentamos la siguiente Iniciativa convencional constituyente que consagra dos artículos para la Comisión de Derechos Fundamentales: 1) Del derecho al Trabajo decente y su protección y 2) Del Derecho a formar sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga.

Nombre de la norma propuesta: Derecho al trabajo decente y su protección, derecho sindicalización, a negociación colectiva y derecho a huelga.

Fundamentación:

I.- El derecho al trabajo en la Constitución de 1980

La Constitución Política de la República, al abordar los derechos laborales dentro de la esfera de protección de las garantías fundamentales, asegura la *“libertad de trabajo y su protección”* ponderando que *“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”*. No existe en la actual Carta Magna una definición del derecho al trabajo como una garantía en sí misma, por lo cual se entiende que el derecho al trabajo no está protegido como categoría propia, sino meramente se asegura la liberalidad del mismo, es decir, no existe la garantía de acceso al bien social y personal del trabajo, sino simplemente la libertad de obtener uno sin que esté previamente prohibida la actividad, lo cual es un derecho que subordinado a la libertad de empresa y en se articula en función del mismo . De hecho, la *“Auditoría a la Democracia”* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD 2014, señala tajantemente que *“más allá de proteger el derecho al*

trabajo, la Carta Fundamental protege la autonomía individual para obtenerlo.” Es por razones de este tipo que se ha avanzado, durante el último tiempo, en profundizar mediante acciones normativas y cambios legales para cautelar derechos fundamentales aún ausentes en la Constitución.

En ese sentido, la propuesta que presentamos contiene el importante alcance de determinar el derecho al trabajo como un derecho-deber para el Estado y la sociedad, cuyo principal objetivo es el bienestar no sólo individual de las personas, sino también colectivo para las familias y toda la población del País. El derecho al trabajo y su protección encuentra su fundamento principal en la importancia social y personal de la actividad asalariada, siendo el trabajo asalariado el terreno de realización personal del trabajador y la trabajadora, el lugar donde se articula su subsistencia, pero también es el lugar donde el poder de dirección y subordinación requiere especial control pues las partes (trabajador-empresa) se encuentran en una desigualdad natural, la cual puede servir de escenario para arbitrariedades y ejercicio de poder privado dudosamente compatible con la democracia. De este reconocimiento constitucional derivan las obligaciones de protección para el trabajo y los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como la de fomentar e impulsar políticas progresivas para el pleno empleo como objetivo general e ineludible del Estado.

II.- Derecho Humano al trabajo y su protección

El derecho al trabajo es un Derecho Humano consagrado por el Derecho Internacional en pactos y convenios que han sido ratificados por Chile, y, por tanto, su inexistencia a nivel constitucional, así como su desprotección conforman incumplimientos del Estado chileno frente a dichas obligaciones. Es así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus artículos 6 y 7 reconoce el derecho a trabajar obligando a los Estados parte a adoptar medidas adecuadas para garantizar este derecho, asegurando a “toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” lo que necesariamente incluye una remuneración que proporcione como mínimo un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, condiciones dignas de existencia para los trabajadores, las trabajadoras y sus familias, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidad y desarrollo progresivo en el empleo, el derecho al descanso, el goce del tiempo libre, la limitación razonable de la jornada laboral, las vacaciones pagadas y la remuneración de los días festivos.

El reconocimiento del derecho humano al trabajo, el trabajo decente y los derechos humanos en el trabajo conforman un paradigma constitucional con profundas implicancias para la sociedad, pues consagra normativamente el deber y el derecho a un empleo productivo que genere un ingreso justo, el establecimiento de condiciones que adecuadas para la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, pues necesariamente se deben tener incorporados, correlacionados y/o

complementados con ellos otros derechos de igual relevancia como el derecho a la seguridad social, el derecho a la vida, a la integridad y a la salud o la igualdad de todas las personas. Los derechos humanos del trabajo, en el sentido precedente son derechos que el ordenamiento constitucional reconoce como preexistentes al vínculo laboral y no se originan ni derivan de la contratación, siendo esta sólo su concreción objetiva y no el antecedente ni condición para su amparo constitucional. Los derechos humanos en el trabajo se explicitan en la norma, entonces, de manera meramente enunciativa y no limitativa, pues se aplica el principio rector, común y reconocido por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de que son progresivos y en constante expansión, y a la inversa, sus limitaciones deben ser estrictas y de interpretación restrictiva, cerrando las vías para el entorpecimiento del ejercicio de estos derechos.

Un complemento ineludible del derecho al trabajo es la protección de la actividad misma, protección que debe brindar el Estado a todas las trabajadoras y trabajadores mediante el establecimiento de organismos de fiscalización efectivos con poder coercitivo real respecto de quienes infringen la normativa laboral, de seguridad y salud en el trabajo. Además de lo anterior, la protección del trabajo implica que el Estado debe apostar por el empleo digno, el cual es aquel que goza de estabilidad laboral. Esta estabilidad laboral se logra limitando el despido como expresión máxima del poder privado empresarial, prohibiéndose el despido arbitrario.

III.- Derecho al trabajo y equidad de género

La discriminación de la mujer en el trabajo se presenta en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, las remuneraciones, las modalidades de término del trabajo, las condiciones de despido, alcanzando incluso al retiro y la vida postlaboral, lo que consiste en un trato desigual, discriminatorio y totalmente injusto. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, en su artículo 1º define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Para ello, nuestra propuesta presenta importantes avances en la materia, incluyendo expresamente que es un deber ineludible de todo empleador, no sólo el dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, sino que extendiendo este deber a prestaciones, condiciones, beneficios y oportunidades en una manifestación progresiva de la garantía constitucional del derecho a la igualdad en el ámbito del derecho al trabajo digno. También se extienden derechos tradicional y conservadoramente entendidos como propios de las mujeres como el fuero maternal, el descanso y la licencia a quienes ejercen el

cuidado de los niños o niñas ya que el extender estos derechos al padre trabajador o a las familias “no tradicionales” inciden en mejorar la situación de la mujer que es, o será madre eliminando perversos incentivos para no contratar a una mujer en edad fértil, pues dicha situación también es válida para el hombre quien entraría a gozar de los mismos derechos, teniendo ambos padres la misma certeza de la inamovilidad en su trabajo.

IV.- Derecho a la libertad sindical

El derecho a la libertad sindical, entendiendo por tal la trilogía de derechos fundamentales de sindicalización, negociación colectiva y a la huelga, también gozan de reconocimiento y consagración en tratados y pactos internacionales de Derechos Humanos y por lo mismo, su incorporación en una nueva Constitución que se precie de tal es indiscutible. El derecho a sindicalización, la autonomía sindical y la titularidad sindical implica que el Estado reconoce el derecho a constituir organizaciones sindicales en los más amplios niveles, a reglamentarse autónomamente, a establecer sus fines, su programa y ejecutar las acciones colectivas que estime pertinentes sin intervención de terceros. La negociación colectiva se reconoce como establecida en distintos órdenes y niveles, y por ello, sobre la base del Convenio N° 87 de la OIT, que promueve el fortalecimiento y desarrollo de la organización sindical, y el Convenio N° 98, que potencia la negociación colectiva poniendo al sindicato como actor relevante, es que se ha avanzado en la titularidad sindical. Se trata de un derecho exclusivo y excluyente del sindicato como titular de este derecho de pactar, vía negociación, las condiciones comunes de trabajo, salario y otros fines que las propias partes, en virtud de la autonomía sindical, dispongan. El derecho a negociar colectivamente no puede estar limitado constitucional o legalmente tanto en su nivel ni en sus fines, esta negociación será al nivel que las partes del conflicto colectivo establezcan, lo mismo en relación a los fines de la misma negociación.

Por último, se consagra el derecho a huelga como un derecho que le asiste a los trabajadores y las trabajadoras como herramienta legítima para la defensa y protección de sus derechos, extendiendo este derecho a cualquier acción colectiva de los trabajadores, la cual sólo podrá estar limitada cuando afecte gravemente derechos de terceros mediante el establecimiento de servicios esenciales como única limitación reconocida contra el derecho de huelga.

Contenido de la propuesta:

Artículo XX. Del Derecho al Trabajo Decente y su protección

El Estado protege y garantiza la función social del trabajo, según la cual todas las personas tienen el derecho a un nivel de vida adecuado y a una mejora continua de sus condiciones de existencia y la de sus familias. El Estado tiene el deber de proteger el derecho al trabajo que asegure dignidad, salud, bienestar, alimentación, vivienda, educación, cultura, seguridad social y en general el ejercicio de todos los derechos, así como la promoción del pleno empleo, como fundamento del bienestar de la sociedad.

Todas las personas tienen derecho al trabajo digno y a ganarse la vida mediante un empleo libremente escogido o aceptado, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la protección contra el desempleo. La ley regulará las causas de separación y la sanción al despido injustificado, en cuyo caso, el trabajador o trabajadora tendrá siempre derecho irrenunciable a una justa indemnización y a la nulidad del despido, en caso de considerarse arbitrario. Ninguna persona podrá sufrir discriminación, distinción, exclusión o preferencia alguna en su trabajo o en el acceso a éste, basados en motivos de raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexo afectiva, la identidad y expresión de género, características sexuales, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la condición de salud, la capacidad, o de cualquier otro tipo. Estará prohibido todo trabajo forzoso u obligatorio, así como toda limitación al acceso igualitario al trabajo decente, especialmente respecto de personas y grupos económicamente desfavorecidos y marginados. La ley podrá establecer acciones afirmativas, cupos laborales, para garantizar el acceso al trabajo decente para personas de grupos desaventajados por razones tales como etnia, identidad de género, sexo y capacidad.

Todas las personas tienen derecho al ocio, al descanso, y en especial a las vacaciones remuneradas. La jornada laboral se establecerá con claridad, la cual en general no podrá superar las 40 horas semanales y estará sujeta a las limitaciones necesarias para asegurar estos derechos y aquellos que la Constitución le asegura a las trabajadoras y trabajadores. Se reconoce el derecho de las personas a la desconexión laboral una vez cumplida su jornada de trabajo.

Todas las personas tienen derecho, sin discriminación alguna, a una remuneración justa, equitativa y satisfactoria, a la participación de las utilidades de la empresa, y a toda prestación que asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que en caso de necesidad será completada mediante el deber del Estado y el derecho de las personas a la seguridad social. Todo empleador tiene el deber ineludible de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones, prestaciones,

condiciones, beneficios y oportunidades entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor. Es deber del Estado dar cumplimiento a este principio a través de las leyes y políticas respectivas.

El Estado deberá velar por el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo mediante el establecimiento de un organismo autónomo de fiscalización laboral, el cual tendrá las facultades coercitivas que establezca la ley para el cumplimiento eficaz de dicho fin.

Artículo XX. Del Derecho a formar sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga.

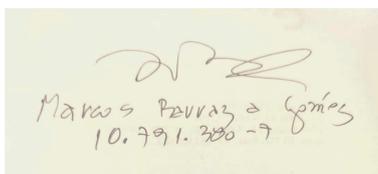
El Estado reconoce el derecho a la libertad sindical, respecto a la cual toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa, asistencia y representación de los intereses de trabajadoras y trabajadores, así como al reconocimiento efectivo del derecho a negociar y celebrar contratos colectivos en el nivel que las partes establezcan y el derecho a adoptar acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga. Para el ejercicio de estos derechos, todo sindicato u organización de trabajadores podrá federarse y confederarse, sin más limitación que aquellas que sus miembros les impongan.

El derecho a la negociación colectiva se ejercerá por una o varias organizaciones sindicales asociadas, federadas o confederadas, ante un empleador o un grupo de empleadores, estén organizados o no, y, será potestad de las organizaciones sindicales ejercer el derecho a negociación colectiva en el nivel que mejor determinen para sus intereses, sea nacional, por rama o por empresa, para fijar remuneraciones, participación, condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o sus organizaciones y en general las materias que sean de interés entre ambos. La ley no podrá limitar el nivel de la negociación ni las materias de la misma. La ley establecerá las condiciones y procedimientos para la extensión de los convenios colectivos.

La ley regulará el ejercicio del derecho a huelga y a la acción colectiva, los que no pueden estar limitados sino respecto de la atención de las necesidades o servicios esenciales de la comunidad. La ley fijará las condiciones de los servicios esenciales mínimos durante el ejercicio de la huelga. Las excepciones a este derecho serán siempre de interpretación restrictiva y sólo se relacionarán con la protección de la vida, la salud o seguridad de la población.

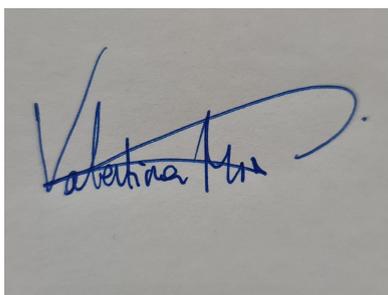
No podrán negociar colectivamente ni ejercer el derecho a huelga las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, ni quienes ejerzan funciones directivas, de administración, o que tengan facultades de representación del empleador.

Convencionales firmantes:



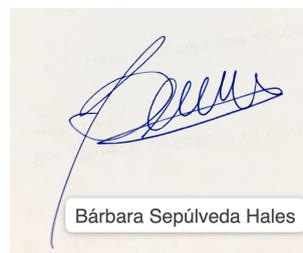
Handwritten signature of Marcos Barraza Gómez with the name and DNI number written below it.

Marcos Barraza Gómez
Convencional Constituyente
Distrito 13



Handwritten signature of Valentina Miranda Arce with the name written below it.

Valentina Miranda Arce
Convencional Constituyente
Distrito 8



Handwritten signature of Bárbara Sepúlveda Hales with the name written below it.

Bárbara Sepúlveda Hales
Convencional Constituyente
Distrito 9



Handwritten signature of Carolina Videla Osorio with the name and DNI number written below it.

Carolina Videla Osorio
Convencional Constituyente
Distrito 1



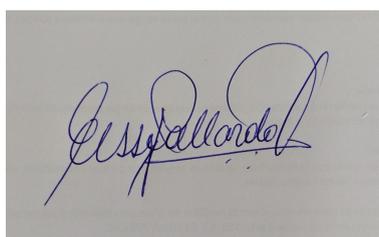
Handwritten signature of Hernán Velásquez Núñez with the name written below it.

Hernán Velásquez Núñez
Convencional Constituyente
Distrito 3



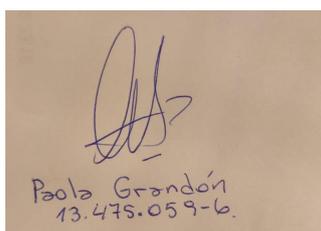
Handwritten signature of Nicolás Nuñez Gangas with the name and DNI number written below it.

Nicolás Nuñez Gangas
Convencional Constituyente
Distrito 16



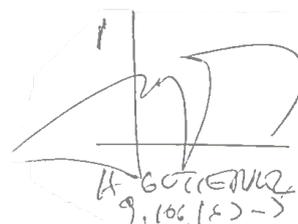
Handwritten signature of Bessy Gallardo Prado with the name written below it.

Bessy Gallardo Prado
Convencional Constituyente
Distrito 8



Handwritten signature of Paola Grandón González with the name and DNI number written below it.

Paola Grandón González
Convencional Constituyente
Distrito 17



Handwritten signature of Hugo Gutiérrez Gálvez with the name and DNI number written below it.

Hugo Gutiérrez Gálvez
Convencional Constituyente
Distrito 2