



INICIATIVA DE NORMA CONVENCIONAL CONSTITUYENTE

Protección del Trabajo y Derecho al Trabajo Decente

MAT.: Iniciativa constituyente

01 de febrero de 2022

DE: Convencionales Constituyentes Firmantes

Convencionales Constituyentes de la República de Chile

PARA: Sra. María Elisa Quinteros

Presidenta de la Convención Constitucional

En virtud de lo dispuesto en los artículos 81 y siguientes del Reglamento General de esta Convención Constitucional, nos dirigimos respetuosamente a usted en su calidad de presidenta de la Convención para presentar una iniciativa de norma constituyente sobre “Protección del Trabajo y Derecho al Trabajo Decente”. Solicitamos, asimismo, que se declare admisible, se dé cuenta al pleno y se distribuya a la Comisión de Derechos Fundamentales para su debate. Todo lo anterior, en razón de los siguientes antecedentes:

I. ANTECEDENTES

La Constitución de 1980, en su artículo 19, número 16 regula la libertad de trabajo explicitando que “Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”.

Si bien la libertad de trabajo es parte de los derechos laborales reconocidos internacionalmente, el fuerte sesgo anti sindical que motivó la redacción de los derechos laborales de la Constitución de 1980 obvió, y en algunos casos, sofocó explícitamente el ejercicio de los derechos colectivos de las y los trabajadores (como se explica más adelante)¹. Un ejemplo de esto es: la circunscripción de la

¹ Vallejos, R. Á. (2012). El plan laboral y la negociación colectiva:¿ origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985. Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani, (35/6).



negociación colectiva a la empresa y la prohibición de la huelga en el sector público, entre otros, lo que quedó establecido en los incisos 4 y 5 del artículo 19, número 16. Por otro lado, la garantía de que “Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así” manifiesta que solo la libertad económica fue prioritaria para la anterior Constitución.

El plan laboral de la dictadura, que deriva en el Código del Trabajo, otorga amplias facultades a empleadores para vulnerar los derechos laborales, lo que terminó por anular la organización sindical, la negociación colectiva, y la huelga, como herramientas históricas de trabajadoras y trabajadores para redistribuir la riqueza. Esto ha generado una profunda precariedad laboral en Chile. En este escenario, trabajadores y trabajadoras fueron incapaces de resistir el embate de la tercerización, augurando un destino similar en el caso de amenazas más recientes como la polifuncionalidad, la automatización desregulada, el trabajo telemático no normado y la flexibilidad laboral, entre otros.

La incapacidad que hemos visto de trabajadoras y trabajadores para redistribuir la riqueza en Chile es causa fundante de la profunda desigualdad que caracteriza nuestro país, y génesis del estallido social del que fuimos testigos en 2019. A esta caracterización, es menester agregar las profundas brechas de género en el trabajo, la invisibilización de los trabajos domésticos y de cuidados como fuerzas productivas, así como la discriminación laboral hacia las disidencias sexogénicas, integrantes de pueblos originarios y migrantes, entre otros.

Como una forma de restaurar y actualizar los derechos laborales de las y los trabajadores en Chile en base a estándares internacionales y tomando en cuenta los avances civilizatorios empujados por los movimientos feministas, pueblos originarios y migrantes esta propuesta de norma propone la estructuración de los derechos laborales en base a tres puntos, 1) La protección del trabajo y el derecho al trabajo decente, 2) La participación de los trabajadores y trabajadoras y 3) la libertad sindical.

II. JUSTIFICACIÓN

1) La protección del trabajo y el derecho al trabajo decente



El primer inciso de este artículo establece un mandato de garantizar y proteger el trabajo en términos generales, así como un mandato para cautelar los derechos de trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones a cargo de un organismo público y autónomo. Esto en línea con los convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) vigentes y ratificados por Chile.

El segundo inciso define como se entenderá el trabajo decente en esta Constitución. En 1999, la OIT, introduce el concepto de Trabajo Decente caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: (1) los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en esta propuesta englobados bajo el concepto de libertad sindical (2) la creación de mayores oportunidades en materia de empleo y de ingresos para las mujeres y los hombres, (3) la protección social y (4) el diálogo social y del tripartismo. Asimismo, las Naciones Unidas en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el objetivo 8, establece el trabajo decente y crecimiento económico. Algunos elementos dentro de este eje general consideran: lograr el empleo pleno y productivo; el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad; la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; proteger los derechos laborales; y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En Chile el Programa Nacional de Trabajo Decente fue firmado en el año 2008 por el Gobierno de Chile, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la OIT. Este programa incluye cinco prioridades: 1) La erradicación del trabajo infantil conforme a los convenios 138 y 82 de la OIT; 2) Transverzalizar el tema de género en las políticas de empleo, las políticas de conciliación de trabajo y familia y, en cuanto a equidad de remuneraciones; 3) Promoción del empleo juvenil; 4) Diseñar una política de seguridad y salud en el trabajo; y 5) educación, difusión y capacitación en materias de la reforma previsional.

Por su parte, el reconocimiento del trabajo doméstico ha ido cobrando fuerza dentro del concepto de trabajo decente. Desde 2015, Chile suscribe el convenio 189 sobre esta materia. La estrategia de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos puede resumirse en cinco objetivos: 1) Desarrollar y fortalecer las instituciones nacionales y, cuando es necesario, adoptar reformas y/o programas políticos y legislativos eficaces; 2) Facilitar la organización y representación de los trabajadores domésticos y de sus empleadores; 3) Apoyar la ratificación e implementación del Convenio 189 y la implementación de la Recomendación 201; 4) Sensibilización y promoción de



los derechos de los trabajadores domésticos; 5) Crear una base de conocimientos sobre trabajo doméstico e intercambiar experiencias entre países a fin de reforzar las acciones y el impacto a nivel nacional. El inciso 3 de este artículo genera un reconocimiento al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados profundizando la línea definida en el convenio 189 de la OIT al considerar a todas las personas que ejercen estas labores y no solo aquellas que son remuneradas por dichas tareas. De esta forma se reconoce constitucionalmente una parte de la fuerza productiva del país que ha sido históricamente invisibilizada.

En concordancia con lo planteado aquí, el inciso 4 establece la suficiencia de las remuneraciones señalando que éstas deben poder cubrir todas las necesidades de trabajadores, trabajadoras y sus familias. Por su parte el inciso 5 prohíbe cualquier tipo de discriminación dentro de las relaciones laborales.

De esta forma, se entiende que el espíritu detrás del concepto de trabajo decente no solo enfatiza la defensa de los derechos laborales fundamentales -que en Chile la presente Constitución intenta reponer en plenitud- sino que expande los criterios a aplicar en función de la experiencia nacional e internacional.

2) La participación de los trabajadores y trabajadoras

La participación efectiva de los trabajadores, trabajadoras y sindicatos en la gestión y toma de decisiones en la empresa, es relevante debido a diversos factores: primero, la relación laboral está impregnada por el control y mayor jerarquía de poder que tiene el empleador por sobre el trabajador. Esta situación arbitraria de dominación, puede ser contrarrestada y atenuada cuando existe un nivel de negociación y participación cohesionada por parte de los trabajadores. Segundo, permite establecer una redistribución de las riquezas y utilidades originadas por el trabajo, para la configuración de sociedades más justas y democráticas, lo que facilita el diálogo y paz social. Y tercero, genera satisfacción en las personas trabajadoras, elemento sustancial para desarrollar diversas responsabilidades, habilidades, capacidades, y conocimientos; y a su vez permite alcanzar la felicidad, ya que es parte de lo que se denomina como trabajo decente.

Para democratizar los espacios laborales, es necesario entregarle voz y voto en este aspecto a los trabajadores y trabajadoras en favor del diálogo, redistribuyendo el poder y la capacidad de involucrarse en diferentes aspectos estratégicos de la empresa, como por ejemplo: la elaboración de asuntos de interés que antes eran de exclusiva responsabilidad del empleador, con el propósito de



mejorar operaciones, producción, servicios, proyección y utilidades. Con esto, la participación de los trabajadores se dejará de ver de forma limitada, y se no restringirá solo a discusión de bonos de término de conflicto, reajustes o aumentos salariales.

En Chile, con la Constitución autoritaria anterior, se limita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones cotidianas en las empresas, esto debido a la existencia de una desconfianza por parte de altos ejecutivos hacia los integrantes que forman parte de su proyecto, perdiendo sin mayor análisis los aportes que pueden realizar los trabajadores y trabajadoras -a través de sus conocimientos, habilidades, capacidades, relaciones humanas, y prácticas diarias de diversas labores- al crecimiento de la misma.

Es relevante, que exista una nueva perspectiva donde los empleados y empleadas, dejen de ser vistos como amenazas, y puedan involucrarse en el desarrollo de las empresas, para sentirse parte de este proyecto común. También, es importante que la participación considere el acceso a información sobre asuntos de interés y económicos, para que las decisiones relevantes de las empresas contemplen la visión del trabajador y sus representantes, con el objetivo de no repetir casos como en la pandemia, en los cuales muchas veces empresas con importante capital -de forma arbitraria y unilateral- suspendieron contratos a pesar de contar con repartición de ganancias entre sus accionistas.

Además, esta propuesta propone que la ley establezca la regulación de los mecanismos mediante los cuales se ejercerá este derecho, con el propósito de que sea el legislador quien desarrolle los ejes que contempla este sistema de participación. Un ejemplo de esto a nivel mundial es el caso de la Constitución Italiana, donde se puntualiza en el artículo 46 que “con el fin de mejorar el trabajo económica y socialmente, en armonía con las necesidades de la producción, la República reconoce el derecho de los trabajadores a colaborar en la gestión de las empresas, en las formas y dentro de los límites establecidos por las leyes”.

3) La libertad sindical

La *iusfundamentalidad* de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva, del derecho de sindicación y del derecho de huelga debe responder a una decisión constituyente que abra el horizonte ideológico autoritario y neoliberal de la anterior Constitución, a una visión pluralista que



conjugue los aportes del constitucionalismo liberal, democrático y social en coherencia con un Estado social.

En dicho sentido, esta propuesta reconoce constitucionalmente el derecho de libertad sindical como el eje o matriz del derecho colectivo del trabajo, reforzando sus aspectos centrales y sus principales conjuntos de derechos, como el de sindicación, la negociación colectiva y la huelga, que fungen como mecanismos específicos para la defensa de los intereses de las personas de los trabajadores, el diálogo social y la consolidación de una sociedad democrática.

En ese sentido, el derecho de sindicación se reconoce a todas las personas, sin distinción alguna para la promoción y defensa de los derechos de aquellas personas trabajadoras, enfatizando la autonomía del sindicato respecto de cualquier acto de injerencia en su establecimiento o funcionamiento por parte de poderes privados o públicos. A su vez, en relación con la autonomía sindical, la organización de los trabajadores tiene derecho a la fijación de su propia normación interna (redactar sus estatutos y elaborar sus reglamentos internos), elegir a sus representantes, organizar su funcionamiento, planificar sus actividades, conformar su administración, entre otros. A su vez, las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Además, esta autonomía sindical, implica el derecho a constituir federaciones, confederaciones, a afiliarse a ellas u otras de carácter internacional, todo esto como lo señala el Convenio 87 de la OIT.

Sostenemos en esta propuesta que la autonomía sindical es la base y un elemento imprescindible de la libertad sindical. Este eje central, permite el derecho de asociación donde las organizaciones sindicales pueden funcionar y ejercer sus actividades de forma independiente, con el objetivo de perseguir sus propios fines e interés, sin intimidaciones, injerencias, barreras ni obstáculos por parte del empleador y de terceros. Asimismo, la OIT se refiere puntualmente en el Convenio 87 Artículo 11, a la protección que deben tener el libre ejercicio de la sindicación, donde se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Respecto al derecho a negociación y la huelga, se propone una regulación amplia que permita materializar el contenido de la libertad sindical, sin mayores limitaciones salvo las restricciones que establezca la ley, en línea con lo establecido en las convenciones de derechos humanos.



La negociación colectiva se reconoce como un derecho de las personas trabajadoras, que tiene la finalidad de fijar las condiciones de trabajo y empleo o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores en distintos niveles según lo determinen las partes, dependiendo de dos criterios: sus necesidades y la capacidad negociadora, es decir, corresponderá a los actores sociales según sus necesidades y realidades particulares determinar las materias sobre las cuales recaerá sus acuerdos colectivos considerando una normativa mínima (referidas esencialmente a las condiciones de empleo). Esta normativa pretende posibilitar la interacción en un plano de igualdad entre trabajadores y empleadores, ampliando de manera progresiva el objeto de la negociación colectiva en coherencia con lo dispuesto en el Convenio N°154 de la OIT.

Además, la propuesta pretende superar la negociación colectiva constreñida al nivel de empresa que hoy regula la Constitución vigente, entregando la determinación del nivel de negociación colectiva a la voluntad de las partes, sin que exista obstáculo alguno para que dicha negociación se haga a nivel ramal, territorial o sectorial. Lo anterior, no sólo es coherente con el artículo 4° del Convenio N°98, sino también pretende estimular y fomentar el desarrollo de las relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, legitimando el rol del sindicato.

Asimismo, en la negociación colectiva la titularidad la tiene el sindicato, como mecanismo que permite a estos la exclusiva responsabilidad de llevar a cabo esta acción. De este modo se asegura el fortalecimiento de los sindicatos y se excluye a los grupos negociadores, que suelen ser quienes vulneran el derecho de libertad sindical.

En el caso de la negociación colectiva en el sector público, se sigue de cerca la regulación internacional contenida en el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) y la Recomendación Trabajo en la administración pública (núm. 159) de 1978, a fin de darle operatividad al citado Convenio. Cabe señalar que el Convenio N°151, ha sido ratificado por Chile en el año 2000. En ese sentido, la propuesta se hace cargo de una realidad que de facto se da en nuestro país y que es de larga data, como lo demuestran los ciclos de movilizaciones del sector público en al menos los últimos 20 años y que se ha llevado a cabo sin estar autorizado en la anterior Carta Fundamental. Es por esta razón, que este fenómeno requiere un adecuado tratamiento constitucional, el cual arranca, precisamente del reconocimiento como derechos fundamentales de la negociación colectiva y la huelga en el sector público, haciéndose cargo de su particularidad y el potencial conflicto que puede existir con los derechos fundamentales de otras personas.



Así, la propuesta establece que los funcionarios públicos (o trabajadores del sector público) así como las personas trabajadoras del sector privado gozan del derecho a la negociación colectiva y podrán adoptar acuerdos colectivos, entregando a la ley el establecimiento de los procedimientos o modalidades para la solución de conflictos.

El derecho a la huelga es reconocido como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones. Bajo esta comprensión, la huelga es un derecho autónomo que se ejerce en defensa de cualquier derecho o interés colectivo sin que se encuentre constreñido a la negociación colectiva, como sucede en la actualidad. Por otro lado, el único límite admisible a la huelga son los servicios mínimos. El legislador es el encargado de establecer las garantías destinadas a asegurar el mantenimiento de los servicios mínimos de la comunidad que permitan cubrir las necesidades básicas de la población durante la huelga, entendiendo por servicios mínimos, aquellos destinados a mantener las operaciones estrictamente necesarias para cubrir las necesidades de la colectiva o satisfacer las exigencias mínimas del servicio sin menoscabar la eficacia de los medios de presión, garantizando la participación de los sindicatos en la definición de dichos servicios.

En línea con lo ya señalado, se reconoce el derecho a la huelga de los funcionarios públicos sometido a las restricciones que establezca la ley, estableciendo una limitación en aquellos casos en que se trate de una función o servicios públicos imprescindibles o esenciales para la colectividad nacional, esto es, aquellos cuya interrupción pueda poner en peligro “la vida, la seguridad o la salud de la persona o a toda la población”.

Asimismo, se excluye del ejercicio de este derecho, debido a la naturaleza de sus funciones y al impacto que la interrupción de sus servicios puede provocar en la población, a los miembros de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.



III. PROPUESTA DE ARTICULADO

Artículo X: Protección del trabajo y derecho al trabajo decente.

El Estado reconoce y garantiza la protección del trabajo. En consecuencia, este deberá asegurar la protección eficaz de los trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales, mediante un órgano autónomo a cargo de su fiscalización.

La Constitución asegura el derecho al trabajo decente. Este comprende el derecho a la libre elección del trabajo, bajo condiciones equitativas, sujeto a reglas de seguridad e higiene en el empleo, incluyendo el derecho al descanso, al tiempo libre, su desconexión digital y a la garantía de indemnidad.

La Constitución garantiza el reconocimiento y protección del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una remuneración equitativa que le asegure su sustento y el de su familia.

Se prohíbe cualquier discriminación entre trabajadoras y trabajadores que no se base en las competencias laborales o idoneidad personal, así como el despido arbitrario.

Artículo X: Participación de los trabajadores y trabajadoras.

La Constitución asegura a los trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales el derecho de participar en las decisiones de la empresa. La ley regulará los mecanismos a través de los cuales se ejercerá este derecho.

Artículo X: Derecho a la libertad sindical.

La Constitución asegura a trabajadoras y trabajadores, tanto del sector público como del privado, el derecho a la libertad sindical. Este derecho comprende el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga.



Los sindicatos serán titulares exclusivos del derecho a la negociación colectiva y huelga, en tanto únicos representantes de trabajadores y trabajadoras ante el o los empleadores que corresponda.

El derecho de sindicalización comprende la facultad de constituir organizaciones sindicales que estimen conveniente, en cualquier nivel, de carácter nacional e internacional, a afiliarse y desafiarse de ellas, a darse su propia normativa, trazar sus propios fines y realizar su actividad sin intervención de terceros.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos en la forma que señale la ley.

La Constitución asegura el derecho a la negociación colectiva. Corresponderá a los trabajadores y trabajadoras elegir el nivel en que se desarrollará dicha negociación, incluyendo la negociación ramal, sectorial y territorial. Las únicas limitaciones a las materias susceptibles de negociación serán aquellas concernientes a los mínimos irrenunciables fijados por la ley a favor de los trabajadores y trabajadoras.

Se establecerán por ley las modalidades y procedimientos en que las personas trabajadoras ejercerán el derecho a negociar colectivamente.

La Constitución asegura el derecho a huelga. Compete a los trabajadores y las trabajadoras decidir el ámbito de intereses que se propongan defender, aspectos que no podrán ser limitados por la ley.

El legislador no podrá prohibir la huelga. La ley sólo podrá establecer limitaciones a la huelga para atender servicios esenciales que pudieren afectar la vida, salud o seguridad de la población.

No podrán declararse en huelga los integrantes de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública



Convencionales constituyentes que firman la presente iniciativa:

Javier Fuchslocher Baeza
C.I.: 16.987.987-7
Distrito 21

Aurora Delgado Vergara
C.I.: 9.691.599-3
Distrito 24

Julio Álvarez Pinto
C.I.: 8.601.630-3
Distrito 26

Daniel Stingo Camus
7.763.252-2
Distrito 8

Gaspar Domínguez Donoso
C.I.: 19.421.615-7
Distrito 26

Patricio Fernández Chadwick
C.I.: 7.011.005-9
Distrito 11

Mariela Serey Jiménez
C.I.: 13.994.840-8
Distrito 6

Benito José Baranda Ferrán
C.I.: 7.563.691-1
Distrito 12

Adriana Cancino Meneses
C.I.: 9.700.139-1
Distrito 16



Tatiana Urrutia Herrera
C.I: 15.356.560-0
Distrito 8

César Valenzuela Maass
C.I.:17.051.202-2
Distrito 9

Fernando Atria Lemaitre
C.I: 10.470.542-1
Distrito 10

Matías Orellana Cuellar
C.I.:17.134.485-9
Distrito 15

Guillermo Namor Kong
C.I: 19.466.852-K
Distrito 4

Jorge Abarca Riveros
C.I: 10.196.778-6
Distrito 1

Paulina Valenzuela Río
C.I. : 17.134.485-9
Distrito 14