



MAT.: Iniciativa Constituyente
Santiago, Martes 1 de Febrero 2022

De:

Eric Chinga y otros Convencionales Constituyentes que suscriben.

Para:

María Elisa Quinteros Cáceres
Presidencia Convención Constitucional

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted en su calidad de presidenta de la Convención, para presentar la siguiente Iniciativa de Norma Constitucional sobre el reconocimiento constitucional y la protección por parte del Estado chileno de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores.

Sin otro particular, le saludamos atte.,

ANTECEDENTES REGLAMENTARIOS:

1. Que, el Párrafo 2° del Título IV del Reglamento General de la Convención Constitucional establece las iniciativas constituyentes para la elaboración de las normas constitucionales.
2. Los artículos 81 y siguientes del Reglamento General de la Convención Constitucional permiten que las y los convencionales constituyentes puedan presentar iniciativas de normas convencionales constituyentes a la Mesa Directiva, a través de la Oficina de Partes de la Secretaría de la Mesa Directiva.
3. Que, el artículo 83 del Reglamento General de la Convención Constitucional exige que las iniciativas convencionales constituyentes sean presentadas con fundamento, por escrito, con articulado y dentro de plazo.
4. Que, a su vez, el mismo artículo 83 del Reglamento General de la Convención Constitucional exige que las iniciativas convencionales constituyentes no pueden ser firmadas por menos de ocho ni por más de dieciséis convencionales constituyentes.

INICIATIVA CONVENCIONAL CONSTITUYENTE:

El Estado debe garantizar los derechos fundamentales de las y los trabajadores

1. Antecedentes

El Plan Laboral del régimen militar

El Plan Laboral se construyó sobre cuatro pilares, a saber; 1- la negociación colectiva a nivel de empresa, eliminando la negociación ramal o sectorial; 2-la huelga que no paraliza, amparada exclusivamente en el marco de la negociación colectiva reglada, con reemplazo y descuelgue; 3- Paralelismo negociador, permitiendo la coexistencia entre sindicatos y a la vez con grupos negociadores dentro de la empresa con legitimación activa de ambos para iniciar la negociación y; 4- despolitización sindical, alejando la acción sindical de los temas país.

Uno de los objetivos principales trazados por la dictadura cívico-militar encabezada por A. Pinochet, al concebir el “Plan Laboral”, fue cambiar el nivel de correlación de fuerzas existentes en el ámbito laboral colectivo¹, tornándose insoportable para la clase dominante nacional y también para los Estados Unidos, en el contexto de la guerra fría, el nivel de fuerza y organización alcanzado por los trabajadores antes del golpe militar, quienes incluso llevaron a la presidencia del país, al socialista Salvador Allende. En palabras de uno de sus autores², José Piñera, entre los fines propuestos por el Plan, estaba el “cómo evitar que la oligarquía sindical tenga poder para paralizar una economía y amenazar a los gobiernos”³. Es así, que en ello se puso el acelerador y se optó por desmembrar las bases mismas de los derechos fundamentales laborales, es decir, la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En síntesis, el Plan Laboral de Pinochet, eliminó la negociación colectiva inter-empresa por rama de la producción, sectorial o actividad económica, estableciéndose por decreto y con una excesiva regulación legal, saturada de múltiples plazos que cumplir, la negociación por empresa y solo posible de realizar dicha negociación, en determinadas

¹ Piñera, José. *La revolución laboral en Chile*. Disponible en: http://www.josepinera.com/jp/revolucion_laboral.pdf

² Ministro del Trabajo y Minería del dictador Pinochet, consecutivamente, por espacio de tres años (1978-1980).

³ Piñera, José. *La revolución laboral en Chile*. Disponible en: http://www.josepinera.com/jp/revolucion_laboral.pdf

épocas predeterminadas por la ley, excluyendo de la misma a vastos sectores de trabajadores y reduciendo el derecho humano a la negociación colectiva a un mero procedimiento en el Código del Trabajo. Se permite que “grupos de trabajadores” no asociados al sindicato, inclusive existiendo organización sindical en la empresa, se unan para el solo efecto de realizar negociación colectiva, disolviéndose expirada la negociación. Reduce el derecho fundamental a huelga, solo dentro de la negociación colectiva reglada y de manera muy limitada en su ejercicio, permitiéndose el descuelgue y remplazo de los trabajadores durante ésta, lejos de los estándares mínimos que requiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Con posterioridad, se creará el despido por necesidades de la empresa (que para los trabajadores con menos de un año de servicios prácticamente es un despido libre o sin causal y sin costo para el empleador) del actual artículo 161 del Código del Trabajo. Como corolario, el mismo código, conmemora el “día nacional del trabajo” y no el día mundial de los trabajadores, como se realiza en el resto del mundo, en honor a los llamados “mártires de Chicago”, que fueron asesinados en 1886, por exigir una jornada laboral de 8 horas. Y para asegurar el cumplimiento del plan laboral, criminaliza con penas de cárcel las paralizaciones ilegales de los trabajadores (huelga no ajustada al Código del Trabajo) tipificándola en el artículo 11 de la Ley N° 12.927 sobre Seguridad del Estado, como asimismo penaliza el impedir o dificultar el acceso al lugar de trabajo o a los medios o elementos de trabajo, (toma o boicot) artículo 6 letra c) de la misma ley.

2.- Fundamentación.

El derecho del trabajo

“Es un derecho especial de los trabajadores subordinados, producto del Estado y de la autotutela de los propios trabajadores para corregir y remediar la desigualdad socioeconómica y jurídica realmente existente”. Antonio Baylos

Así para el profesor español Baylos, el rasgo básico de la intervención estatal, que desde principios del siglo XX dio origen al derecho del trabajo, tuvo una finalidad protectora del trabajador. La enorme disparidad económica entre los contratantes y la consecuente asimetría de los poderes negociadores, dio lugar a una reacción del Estado, que intervino legislativamente la relación entre particulares, mirados como iguales bajo la concepción dogmática de la codificación civil, dando como resultado la denominada legislación social o

laboral, cuyo objeto fundamental vino a ser, equiparar en el plano jurídico, a las partes de las nuevas relaciones laborales de la era industrial.

El derecho laboral colectivo está esencialmente conformado por una triada de derechos o una trilogía de derechos humanos, fundamentales o esenciales, que son; la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y de huelga, los que encuentran protección a nivel de instrumentos o tratados internacionales y también nacionales.

Concepto de sindicato

“Toda agrupación de trabajadores o empleadores, más o menos permanente, con miras a la defensa de sus intereses profesionales colectivos”. Sergio Gamonal

“Los Sindicatos son organismos de defensa de los intereses y fines de los trabajadores dentro del sistema capitalista. Pero al mismo tiempo, son organismos de lucha clasista que se señalan como meta para la emancipación económica de los mismos, o sea, la transformación socialista de la sociedad, la abolición de las clases sociales y la organización de la vida humana mediante la supresión del estado opresor”¹

El modelo constitucional vigente de libertad sindical.

La libertad de asociación y el derecho de los trabajadores a organizarse está consagrada en la Constitución Política del Estado, pero no directamente, a diferencia de otras Constituciones Políticas, como la española, la Constitución Política de Chile no define la libertad sindical. Sin embargo, varias de sus preceptos se refieren indirectamente a ella mediante la descripción de sus elementos, los que permite elaborar un concepto de la libertad sindical. a) Artículo 1º inciso 3º: “El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos.” b) Artículo 5º, inciso 2º: “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.” c) Artículo 19 N° 19: “La Constitución asegura a todas las personas: El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.” “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 estas

organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas.”. d) Artículo 19 N° 16, incisos 5° y 6°: “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. Le ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.”

El artículo 19 N° 16 inciso 5 de la CPR señala que “La negociación colectiva con la empresa en que laboran es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente permita negociar”. Con lo que la negociación más allá de la empresa o por rama, queda entregada al consentimiento de los empleadores convocados.

El antiguo artículo 303 del Código del Trabajo señalaba que “Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes”. Actualmente el Código del Trabajo no proporciona una definición de negociación colectiva.

El nuevo constituyente debería limitarse a reconocer ampliamente el derecho a la negociación colectiva, dejando entregado a la autonomía colectiva y a los intereses de las partes en conflicto la determinación del ámbito en el que desean negociar, asegurando una protección amplia del derecho fundamental, cualquiera sea la forma u oportunidad en que se ejercite.

El reconocimiento constitucional del derecho fundamental a la negociación colectiva, como la actual regulación legal de ella en el Código del Trabajo, se alejan de los estándares mínimos que supone una consagración amplia de la libertad sindical y que posibilite un ejercicio pleno del derecho a negociar colectivamente. Por esta razón, las normas aludidas contrastan negativamente con la concepción de la libertad sindical que, a la luz de los parámetros fijados por los instrumentos internacionales ratificados por Chile, debe servir de fundamento para enfrentar el tema de este estudio, conforme los cuales se pone de manifiesto que, al tratar la negociación colectiva, se debe entender siempre que se está frente al ejercicio de un derecho fundamental y no ante el desarrollo de un mero procedimiento legal destinado a concordar mejores condiciones de trabajo y de remuneración.

2.2.- Instrumentos internacionales relacionados a la materia.

Convenio 87 de la OIT, Artículo 2 “Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Convenio 98 de la OIT, Artículo 1 v 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. v 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: – (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; – (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. v Artículo 2 v 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma,

organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Reconocimiento internacional de la libertad sindical

En el contexto internacional, a partir de 1919, empiezan a producirse las primeras manifestaciones, textos y documentos, de valor jurídico, en los que se reconoce el derecho a la libertad sindical: 1.- El documento constitucional de la OIT, de 1919, en su sección primera, reconoce el principio de la libertad de sindicación. 2.- En los años 1948 y 1949 se acuerdan, respectivamente, el Convenio N° 87 sobre “Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación”, y el Convenio N° 98 sobre “Derecho de Organización y Negociación Colectiva”, textos que aluden a la libertad sindical de manera mas extensa. 3.- La declaración Universal de los Derechos del Hombre de la ONU, de 1948, establece en su artículo 23, apartado 4°: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” 4.- La Convención Europea para la salvaguardia de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales, aprobada por el Consejo de Europa en 1950, señala en su artículo 11.1 que “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, comprendiendo el derecho de fundar, con otros, sindicatos y adherirse a ellos, para la defensa de sus intereses”. 5.- Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos, de 1966, en su artículo 22 establece el derecho de toda persona a “fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. Añade el texto que en el ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, para proteger la salud o la moral pública”. 6.- El Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales, acordado por las Naciones Unidas en Diciembre de 1966. Este reconoce en su artículo 8°, el derecho de toda persona a fundar sindicatos, a afiliarse a ellos, a formar federaciones y confederaciones, el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y el derecho a huelga. Este Pacto fue suscrito por Chile el 16 de Septiembre de 1969, y promulgado por decreto N° 326, el 27 de mayo de 1989. 7.- Con fecha 22 de Noviembre de 1969, el gobierno de Chile suscribió en la ciudad de San José, Costa Rica, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada “Pacto

de San José de Costa Rica”, la cual en su artículo 16 consagra la libertad de asociación. 8. Convenio de la OIT N° 154, y la Recomendación de la OIT N° 163, AMBOS EN 1981, sobre “Negociación Colectiva”.

La negociación colectiva como derecho fundamental y su tratamiento en los instrumentos internacionales

Convenio 154 de la OIT. (Sobre el fomento de la negociación colectiva, en vigor desde el 11 agosto 1983).

Artículo 2

NEGOCIACIÓN COLECTIVA comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Convenio 98 OIT

Artículo 4

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

El derecho a huelga en Chile

En la constitución actual, no existe una definición de la huelga, solo se limita a señalar en su artículo 19 N° 16° inciso final, la siguiente prohibición “no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley

establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”.

La reforma laboral, Ley N° 20.940, que entró a regir el mes de abril de 2017, va más allá del Plan Laboral de Pinochet y restringe aún más el derecho humano a huelga, casi haciéndolo desaparecer, es así que; admite el reemplazo interno de trabajadores bajo el supuesto respeto a la libertad de trabajo de los no huelguistas y de “las adecuaciones necesarias” que puede realizar el empleador internamente para enfrentar huelgas, como cambios de turnos y de funciones de los trabajadores no insertos en la paralización. Impide o dificulta aún más la realización de la huelga, puesto que la empresa mandante o principal puede reemplazar a los trabajadores, mediante contratación de otra empresa o bien ejerciendo dichas labores con trabajadores propios, si es que los trabajadores de la contratista o subcontratista están en huelga. Establece el descuelgue individual de la huelga a partir del sexto día en las pymes, que son las que otorgan el 93% del empleo asalariado. Establece el deber del sindicato en huelga, de proporcionar al empleador los servicios mínimos, con equipos de emergencia conformados por los propios trabajadores huelguistas, exigiéndolo en términos más amplios que el Plan Laboral de Pinochet. Todo ello con el objetivo claro de impedir que la huelga cumpla su objetivo, es decir, paralizar la producción o las actividades de la empresa, como una herramienta constitucional, legítima e histórica de los trabajadores para poder negociar colectivamente.

Todo lo anterior y la falta de protección de los derechos fundamentales colectivos de los trabajadores ha llevado a establecer un modelo de trabajo precario, es decir, un trabajo subordinado, inseguro, transitorio o de corto tiempo, inestable, multi o polifuncional, no calificado, desregulado en cuanto a la protección del trabajador, con tendencia al subcontrato y de bajo salario. Regresivo, en virtud de querer a volver a igualar a las partes de la relación, con una visión civilista. Claro ejemplo de ello, son los miles de trabajadores a honorarios, condenados al No trabajo, puesto que a pesar de ser trabajadores, no están protegidos por el derecho laboral.

Cabe mencionar que recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Ex trabajadores del organismo judicial vs. Guatemala, en sentencia de 17 de

noviembre de 2021, ha calificado al derecho de huelga como el instrumento “más poderoso” de las y los trabajadores.

2.3. Derecho comparado.

1. Constitución de México.
 - Artículo 123. Derecho al trabajo y su protección⁴.
3. Constitución de Colombia.
 - Artículo 26. Libertad de escoger una profesión u oficio⁵
4. Constitución de España:

Artículo 35 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Artículo 37 1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

3.- Iniciativa de norma convencional constituyente.

A continuación, proponemos en materia laboral los siguientes articulados de derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores:

⁴**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

⁵ **Artículo 26.** Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

ARTICULO XX DERECHO AL TRABAJO DIGNO

El Estado debe garantizar el derecho al trabajo a toda persona en condición de hacerlo. Organizando instituciones y servicios para que las personas puedan obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad. Además, el Estado debe organizar instituciones y servicios que faciliten a los trabajadores el desempeño de sus responsabilidades.

ARTICULO XX DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

El trabajo debe tender a su estabilidad en el tiempo y el Estado deberá elaborar legislación que lo garantice. Son contrarias a ello, los empleos de plazo fijo y temporales, siendo limitados en su aplicación y tiempo. El término de la relación laboral deberá ser causado, fundándose en la ley y debidamente justificado.

ARTICULO XX DERECHO A LA PROTECCION DEL TRABAJADOR

El trabajador y la trabajadora en el empleo, deben ser protegidos por el Estado mediante la legislación y sus órganos. Debiendo el empleador garantizar de acuerdo a la ley, la protección de sus trabajadores durante toda la relación laboral. Al término de la relación laboral, todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la remuneración de desempleo. Terminada la vida laboral activa, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a recibir una justa jubilación.

ARTICULO XX DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Los trabajadores a trabajadoras no podrán ser discriminados o discriminadas en el empleo, ni en forma previa, ni durante, ni al término de la relación laboral.

ARTICULO XX DERECHO A UNA JUSTA E IGUAL RETRIBUCIÓN DEL SALARIO

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir un salario justo para satisfacer sus necesidades de acuerdo a las exigencias de la vida social, por las actividades laborales que realiza y la riqueza que genera. Garantizando a lo menos condiciones dignas para él y su grupo familiar. Por un mismo trabajo se retribuirá con un mismo salario.

ARTICULO XX DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN

Todo trabajador o trabajadora puede fundar sindicatos, unirse a sindicatos y desafiliarse de los mismos. Por cada empleador o empleadores asociados, solo podrá existir una organización sindical de trabajadores y/ o trabajadoras, que representará a todos los

trabajadores y trabajadoras que laboren en la o las empresas del empleador o de los empleadores asociados.

ARTICULO XX DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a presentar mediante la o las organizaciones sindicales peticiones colectivas de índole laboral al o a los empleadores en forma individual o conjunta en los plazos que estimen convenientes, siendo vinculante para estos últimos. El Estado debe promover y garantizar la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales y los empleadores en todos sus ámbitos, actividades e instancias, sin mayor injerencia.

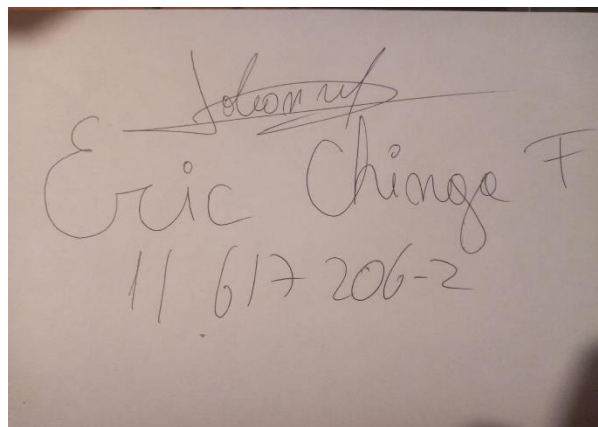
ARTICULO XX DERECHO A LA HUELGA

Todos los trabajadores y trabajadoras en forma colectiva, pueden ejercer el derecho a huelga en el ámbito, actividad o instancia laboral en que se desempeñen.

ARTICULO XX DERECHO A LA RECLAMACIÓN

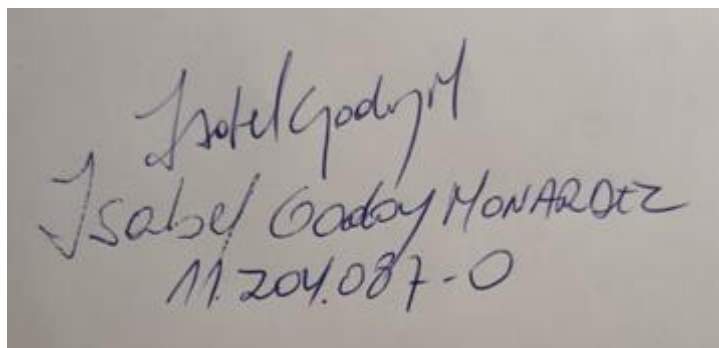
Todos los trabajadores y trabajadoras podrán ejercer “el derecho a la reclamación” ante la jefatura o dirección de la empresa en que laboran, ante la autoridad administrativa o la autoridad judicial, para hacer valer sus derechos laborales. La reclamación deberá ejercerse en un plazo razonable, debiendo regular y garantizar el Estado su ejercicio.

4.- Convencionales constituyentes patrocinantes.



Eric Chinga F
11 617 206-2

**1.- Eric Chinga Ferreira.
11.617.206-2**



Isabel Godoy MONARDEZ
11.204.087-0

**2.- Isabel Godoy Monardez.
11.204.087-0**



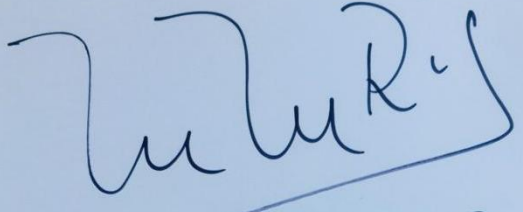
Lisette Vergara Riquelme

**3.- Lisette Vergara Riquelme.
18.213.926-2**



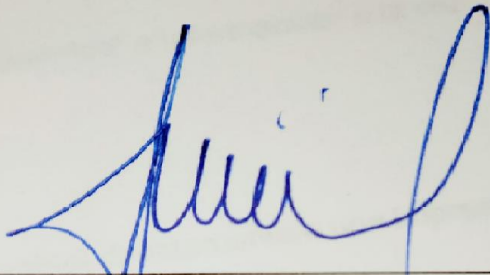
Tania Madriaga Flores
12.090.826-K

**4.- Tania Madriaga Flores.
12.090.826-k**



8.515.540-7
M. Magdalena Rivera I.
Distrito 8.

5.- María Magdalena Rivera Iribarren.




**WILFREDO BACIAN DELGADO
CONVENCIONAL CONSTITUYENTE
PUEBLO QUECHUA**

**6.- Wilfredo Bacian Delgado.
12.161.528-2**




MANUEL WOLDARSKY GONZÁLEZ
DISTRITO 10

7.- Manuel Woldarsky González.
15.781.322-6



Alejandra Perez Espina
13.251.766-5

8.- Alejandra Perez Espina.
13.251.766-5



12.018818-6
ELSA LABRAÑA

9.- Elsa Labraña Pino.
12.018.818-6