



CONVENCIÓN
CONSTITUCIONAL

INICIATIVA CONVENCIONAL CONSTITUYENTE N°107-4

Iniciativa convencional constituyente presentada por Giovanna Grandón, Alejandra Pérez, Elsa Labraña, Natividad Llanquileo, Tania Madriaga, Francisco Caamaño, Manuel Woldarsky, Cristobal Andrade, Wilfredo Bacian, Isabel Godoy, Eric Chinga, María Magdalena Rivera, Paola Grandon, Carolina Vilches, Lisette Vergara y, Ericka Portilla, que **“CONSAGRA EL DERECHO AL TRABAJO, Y REGULA SU EJERCICIO Y PROTECCIÓN”**.

Fecha de ingreso:	6 de enero de 2022, 13:43 hrs.
Sistematización y clasificación:	Consagra el derecho al trabajo, y regula su ejercicio y protección.
Comisión:	A la Comisión sobre Derechos Fundamentales.
Cuenta:	Sesión 49 ^a ; 18-1-2022.

Trámites Reglamentarios

ADMISIBILIDAD (art.83)	:	<input type="radio"/>
INFORME DE LA COMISIÓN TEMÁTICA (art.93)	:	<input type="radio"/>
LECTURA EN EL PLENO (art.94)	:	<input type="radio"/>
INFORME DE REEMPLAZO (art.94, inciso tercero)	:	<input type="radio"/>



INICIATIVA DE NORMA QUE BUSCA CONSAGRAR EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA

De convencional Giovanna Grandón Caro y convencionales firmantes

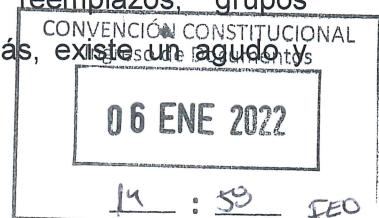
Las y los constituyentes que suscriben, proponen que la presente iniciativa se consagre la presente iniciativa de norma, para su discusión, en la **Comisión de Derechos Fundamentales**.

222010600038_001

Fundamentación

La presente iniciativa de norma es presentada en conjunto con la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), organización de grado superior legalmente constituida, y con el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), espacio de coordinación intersindical no formal. Las organizaciones sindicales participantes tienen una larga trayectoria de defensa de los derechos laborales, de preparación e impulso de iniciativas normativas a lo largo de su existencia.

La situación de quienes trabajan en Chile se caracteriza por recibir salarios bajos, trabajar bajo condiciones laborales precarias e insatisfactorias, además de sufrir discriminación en el empleo, remuneraciones y trato. Debido a que la actual Constitución solo reconoce la libertad al trabajo y no un derecho propiamente tal -al igual que la sindicalización¹ y la huelga-, existen innumerables abusos de las empresas, poca sindicalización, limitaciones a la negociación y prácticas antisindicales. Las normas internacionales del trabajo no se incorporan plenamente a la legislación nacional y ésta limita severamente la libertad sindical, permitiendo prácticas antisindicales (como multirut, reemplazos, grupos "negociadores", etc.), e incluso son víctimas de la violencia. Además, existe un agudo y acelerado proceso de precarización del trabajo.



¹ La actual Constitución permite el derecho a sindicarse según los casos que establezca la ley.

En materia de derechos laborales, no es suficiente que la Constitución haga un enunciado general y derive a la ley los contenidos fundamentales. Por ello, el Estado de Chile debe garantizar constitucionalmente el derecho al trabajo para todos sus habitantes, además del derecho a la huelga y a la sindicalización, tal como lo demuestra el Convenio N°98 de la OIT sobre el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva ratificado por Chile en 1999.²

Concordancia con acuerdos, convenios, tratados o declaraciones internacionales vinculantes

Entre los que se encuentran vinculados al Estado chileno, se puede evidenciar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, que consagra el derecho al trabajo a todas las personas, la libre elección al trabajo, condiciones equitativas entre los trabajadores y un salario digno para el desarrollo de la vida.

A su vez, se encuentra el pacto internacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 6.1. reconoce el derecho a trabajar, las oportunidades laborales y las responsabilidades de tomar medidas necesarias que garanticen este derecho a todas las personas, sin discriminación alguna.

Artículo 1. Sobre el derecho al trabajo

El trabajo es un derecho y un deber social, no una mercancía. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones saludables, no discriminatorias, seguras y dignas, así como el deber de contribuir con su trabajo a la sociedad

El Estado debe garantizar las condiciones que hagan efectivo ese derecho con políticas públicas que promuevan la generación de empleo y protección de la estabilidad de el mismo. Se prohíbe el despido injustificado y el abuso en los despidos por necesidades de la empresa.

Ninguna clase de trabajo, oficio o profesión puede ser prohibida, excepto en los casos que afecte la salubridad pública o el interés general y sólo si ello es decretado por una ley. Se garantiza la libertad de trabajo en las condiciones que señalan la Constitución y la Ley.

² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86337.html>

Nadie puede ser obligado a realizar un trabajo gratuito. Se prohíbe el trabajo infantil y forzoso.

Artículo 2. Sobre el descanso

Toda persona tiene derecho a feriado anual, descanso semanal, feriados y vacaciones periódicas pagadas. Sus condiciones serán reguladas por la ley.

Artículo 3. Sobre la prohibición de discriminaciones

Se prohíbe la discriminación por distinción, exclusión o preferencia, de oportunidades de empleo y salarial, la inequidad de trato en la ocupación y toda forma de acoso laboral por motivo de sexo, identidad de género, edad, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión, opinión política, participación sindical, origen social, enfermedad, discapacidad, tipo de trabajador, estereotipos laborales de género o cualquier otra que no sea la capacidad.

El Estado impulsará una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades, derogará las disposiciones legislativas y modificará las disposiciones y prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.

No se considerarán discriminatorias las leyes, disposiciones y medidas administrativas para brindar asistencia y promover la integración laboral que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato.

Artículo 4. Sobre el avance tecnológico y la inserción laboral

La Ley garantizará que los procesos de racionalización, introducción de nuevas tecnologías o automatización de la empresa tendrán como prerequisito la participación de las personas que trabajan, especialmente los sindicatos, y deberán ser siempre graduales y precedidos por medidas para garantizar la reinserción laboral.

El Estado debe ofrecer alternativas de formación, capacitación y readaptación laboral para adquirir nuevas competencias que garanticen una mejor inserción laboral.

Artículo 5. Sobre el salario digno

Se considerará trabajo asalariado todo aquel sometido al poder organizativo y la dirección del empleador o equivalente.

Toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo. Tendrán derecho a un salario digno, suficiente al menos para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, tendiente a un mejoramiento continuo.

Se prohíbe cualquier diferencia salarial entre hombres y mujeres, por rango etario, discapacidad, o por cualquier otra razón que no se base en la capacidad o idoneidad personal. Las empresas deberán adoptar medidas para garantizar equidad de acceso a todos los tipos de empleo, remuneraciones, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo laboral que conduzcan a una efectiva equidad salarial.

El salario mínimo por jornada ordinaria será fijado por ley de manera periódica con base en la propuesta de una Comisión Nacional integrada por representantes de los gremios patronales, centrales sindicales y del Gobierno.

Los salarios y demás remuneraciones tienen un carácter preferente frente otras obligaciones del empleador.

Artículo 6. Sobre los tipos de contratación

Se prohíbe toda intermediación laboral, subcontratación o cualquier otra forma de tercerización o simulación de las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora.

Las personas que trabajan empleadas por contratistas de mano de obra gozarán de las mismas condiciones y remuneraciones que los contratados de forma directa por la empresa principal y gozarán de la protección que confiere la legislación a otros trabajadores y trabajadoras de estas categorías en los mismos sectores.

En el caso de las empresas que contratan personas bajo la modalidad de teletrabajo, a distancia, o similares, deberán garantizar los medios y el entorno adecuado para la realización de sus labores; se prohíbe el uso de criterios e instrumentos que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas contratadas y sus familias.

Artículo 7. Sobre el derecho a participación y redistribución de utilidades

Las personas que trabajan tendrán derecho a participar en la gestión de la empresa y recibir parte de sus beneficios.

La participación en los beneficios de la empresa será independiente del salario y otros beneficios legales y será fijada por la empresa o por negociación colectiva, pero no podrá ser efectivamente menor a 30% de las utilidades líquidas del periodo. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables y en las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. La participación de las personas que trabajan en la gestión de la empresa se realizará a través de su organización sindical y, a falta de esta, de acuerdo a lo establecido por la Ley, la cual fijará los alcances de dicha participación.

Artículo 8. Sobre el trabajo doméstico y labores de cuidado

Se reconoce el trabajo doméstico y las labores de cuidado humano como actividad económica que crea valor agregado, produce riqueza y bienestar social; quienes lo ejerzan tendrán derecho a la seguridad social.

El trabajo no remunerado de autosustento o en las empresas será reconocido y quienes lo ejerzan tendrán derecho a la seguridad social.

Artículo 9. Sobre la aplicación de los derechos laborales

Los derechos laborales establecidos en la Constitución se aplican a las personas trabajadoras en todas sus modalidades: a domicilio, eventuales, informales, a distancia, teletrabajo, tercerizados empleados por contratistas o cualquier otra modalidad. El Estado mantendrá un servicio de inspección a las empresas encargado de velar por el cumplimiento de las normas legales del trabajo, imponiendo las sanciones que establezca la Ley.

La Ley fijará las condiciones para estas modalidades de trabajo y el Estado velará por supervisar su cumplimiento

Artículo 10. Sobre los principios de los derechos laborales

Los derechos laborales se aplicarán bajo los siguientes principios:

1. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores.
2. Los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y del trabajo ratificados por Chile hacen parte de la legislación interna. Los derechos reconocidos en la Constitución serán interpretados de acuerdo a estos cuando prevean normas más favorables y se aplicarán de manera preferente.
3. Los derechos laborales establecidos por las Constitución y las leyes son irrenunciables. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Será nula toda ley, acuerdo, convenio, contrato o norma en que se renuncie, menoscabe, adultere o tienda a burlar sus efectos en contra de quienes trabajan. Toda medida o acto del empleador o cualquier autoridad contrario a ellos será nula y no genera efecto alguno.
4. Los derechos laborales no se verán menoscabados por la legislación nacional de protección a la inversión extranjera y los tratados internacionales al respecto o de comercio. e) Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las personas trabajadoras, primacía de la relación laboral, continuidad y estabilidad laboral, no discriminación y de inversión de la prueba a favor de las personas trabajadoras.
5. En caso de duda sobre el alcance o interpretación de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
6. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, se aplicará la más favorable a las personas trabajadoras; la norma adoptada se aplicará en su integridad.
7. En las relaciones laborales prevalecerá la realidad sobre las formalidades o apariencias

Artículo 11.

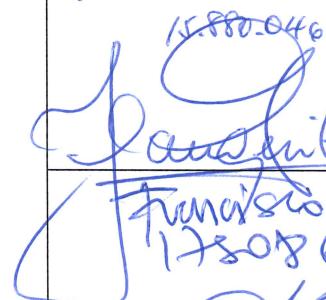
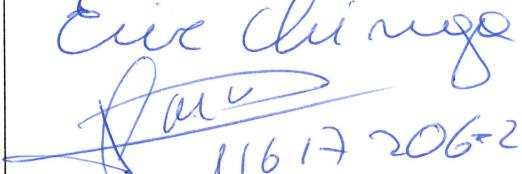
A través de materia de ley se establecerá:

1. la extensión de la jornada laboral diaria y semanal; los límites y condiciones de las jornada extraordinaria y nocturna;
2. los límites de la edad mínima para trabajar y sus condiciones;

3. la obligación del empleador de establecer condiciones de higiene, salud laboral, seguridad en los locales de trabajo y sus equipos para prevenir los riesgos laborales, la maternidad, asegurar la integridad física y mental de los trabajadores y un buen ambiente de trabajo;
4. la obligatoriedad de los empleadores de contar con protocolos y medidas de prevención de epidemias establecidos en conjunto con los sindicatos o, donde no los hubiera, con los trabajadores organizados;
5. la obligación del empleador de indemnizar a los trabajadores por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
6. la responsabilidad de las empresas por establecer condiciones para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus actividades laborales;
7. la responsabilidad de las empresas de adecuar las condiciones laborales a las prácticas culturales de los trabajadores de pueblos originarios, sin menoscabo de la equidad de oportunidades;
8. las garantías de que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado de gestación y maternidad o número de hijos o dependientes, los descansos remunerados pre y post natal; las facilidades de lactancia; armonizar los horarios de trabajo adecuados al cuidado humano; la obligación de los empleadores de instalar y mantener salas cuna y lugares de custodia para los niños de las personas que trabajan; así como el derecho a licencia por maternidad y/o paternidad.

Patrocinios derecho al trabajo:

①
Giordana Grandes
12888937-4 *Giordani*

Alejandra Perez Espina 13251766-5 	Wan - Elsa Ibarra PA 12016818-6
Notivieda Claverolos 15.880.046-2  Claverolos	Jaime Tania Rodriguez F. 12090826-2
Francisco Carrasco R. 178086390 	Manuel Wondarsky G.
Amp Guzman Avila 17020435-5 	Wilfredo Bacardi D. 12.161.528-2
C. O. A.R. 578.476-8 	Izabel Godoy M. Izabel Godoy M. oncedez 11.204.087-0
Eric Jimenez 11617206-2 	M. Magdalena Ritter Y. 707115 8.515.540-7

Paula Grandes
13.4178059-6



Cecilia Vilches F
16.230.640-0

Lisette Verpara 18.213.P26 - 2	
