

Síntesis de
propuestas



sobre derechos
laborales para

la nueva



Constitución



Síntesis de propuestas sobre derechos laborales para la nueva Constitución.

Claudio Fuentes S., Universidad Diego Portales

04.01.2022

Resumen

En este informe se presenta una sistematización de 8 propuestas de diferentes organizaciones en materia laboral desde el punto de vista del debate para la nueva Constitución. Al observar comparativamente estas propuestas, observamos que existen altos niveles de acuerdo sobre la incorporación del derecho al trabajo, derecho a la libertad de sindicación, derecho a la negociación colectiva y derecho a huelga. Además, en algunas propuestas se incorporan derechos a la seguridad social. Sin embargo, existen diferencias respecto del modo en que algunos de estos derechos se expresan. También existe amplio consenso en incorporar algunos aspectos críticos del debate sobre derechos laborales y que incluyen la no discriminación, prohibición del trabajo forzoso, y aspectos relacionados con el reconocimiento del trabajo doméstico e igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo.

Palabras claves: derechos laborales, derecho a huelga, trabajo, trabajo decente, sindicalización.

Introducción

A continuación, analizamos 8 textos que abordan temas asociados a derechos laborales en la nueva Constitución. Nos interesó analizar los puntos de encuentro y disenso entre estas distintas propuestas, de acuerdo al siguiente listado:

Sigla	Institución	Autores/as	Título
CUT	CUT	Consejo Asesor CUT	Propuesta Constitucional del mundo sindical
ESC	Eje Sindical Constituyente	Eje Sindical Constituyente	Cláusulas propuestas a la Convención Constituyente
Ch21	Chile21	Equipo área Laboral	La nueva Constitución y la centralidad del Trabajo
UTD	Ebert, IFC TIC Alliance	Nelson Pozo y José Luis Ugarte	Unidad por el trabajo digno. Propuesta para afrontar el proceso constituyente
Ctx	Plataforma Contexto	José Luis Ugarte, César Toledo y Daniela Marzi	El Trabajo en la nueva Constitución.
HV	OIT	Humberto Villasmil	Hacia una nueva Constitución en Chile: reflexiones a partir de las normas internacionales del Trabajo y el trabajo decente.
FT	OIT	Francisco Tapia	Consideraciones para una constitución laboral
LyD	Libertad y Desarrollo		Nueva Constitución y el mundo del trabajo.

Cabe advertir que existen diferencias importantes en la naturaleza de los documentos analizados. En algunos casos (CUT, ESC) se trata de propuestas bastante elaboradas en una serie de ámbitos. En otros casos (Chile21, UTD, Ctx, FT) se plantean principios algo más generales que deben contener el texto constitucional, sin entrar en los detalles del fraseo constitucional. En otros casos (HV, LyD) se trata de artículos de opinión que abordan aspectos específicos de los derechos laborales en el marco del debate constituyente. Con todo, la sistematización del catálogo de derechos y prohibiciones que se plantea en estos documentos nos ilustra muy bien sobre el actual estado del debate sobre un tema central como es la cuestión del trabajo en la Constitución.

En las propuestas se identifican 6 ejes temáticos relevantes:

1. Derecho al trabajo y trabajo decente
2. Libertad sindical
3. Negociación colectiva
4. Derecho a huelga
5. Derecho a seguridad social
6. Participación de los trabajadores en la empresa

A continuación, abordaremos cada uno de ellos, destacando algunos temas críticos que se desprenden de este análisis.

1. El derecho al trabajo y trabajo decente

La totalidad de los documentos coincide en que el derecho al trabajo debe plasmarse en la Constitución como un pilar fundamental ya que, es considerado como una actividad esencial a la vida humana en tanto fuente de realización y no como una mercancía. La mayoría de las propuestas plantea la necesidad de relevar el concepto **de trabajo decente**, que involucra una serie de aspectos asociados al modo en que se establecen las relaciones laborales, salario, condiciones de igualdad material y no discriminación, y el derecho a la seguridad y protección social.

Se establecen ciertos principios básicos y esenciales que incluyen la tutela administrativa del Estado y fiscalización de las condiciones de trabajo, el derecho a la participación en la vida social, la igualdad de trato y no discriminación, el derecho al descanso, la prohibición del trabajo no forzoso, la prohibición del trabajo para menores, el establecimiento de un salario mínimo digno o decente y la igualdad en la retribución de acuerdo con el tipo de trabajo realizado. Además, se abordan aspectos asociados a la eliminación de condiciones de subempleo, el derecho a mantener el trabajo y el despido solo por razones justas, el derecho a consulta a los sindicatos en casos de despido.

Se plantean también una serie de condiciones vinculadas a la igualdad de género que incluyen la protección a las embarazadas, la corresponsabilidad en la paternidad, y el reconocimiento del trabajo doméstico, entre otros aspectos (Tabla 1).

Tabla 1. Mención a derechos y prohibiciones asociadas al trabajo.

	CUT	ESC	Ch21	UTD	Ctx	HV	FT	LyD
Derecho al trabajo	√	√	√	√	√	√	√	√
Derecho a trabajo decente	√	√	√	√	√	√	√	
Protección del trabajo (condiciones mínimas)				√	√		√	
Tutela administrativa del Eº y fiscalización laboral	√	√		√			√	
Derecho a la participación en vida social		√						
Dº igualdad de trato y no discriminación	√	√	√		√	√	√	
Dº igualdad de trato h/m y diversidad sexual		√						
Irrenunciabilidad de dº laborales		√						
Nulidad de actos abusivos de empleador		√						
Dº al descanso	√		√					
Prohibición trabajo forzoso	√	√		√			√	
Prohibición de trabajo a menores	√	√					√	
Dº educación y capacitación laboral		√						
Protección salud física y mental		√						
Garantizar un salario mínimo decente	√	√	√					
Dº a igual salario por trabajo de igual valor	√		√					
Eliminar toda forma de subempleo	√	√						
Dº a mantener trabajo y despido solo por razón justa	√	√	√	√				
Dº a la consulta a sindicatos a ser informado y oído previo a despidos				√				
Dº a seguro de desempleo	√							
Reconocimiento trabajo doméstico	√		√			√		
Dº parentales de cuidado	√	√			√			
Corresponsabilidad entre h/m en parentalidad y labores de cuidado.	√	√			√			
Prohibición de discriminación por discapacidad	√							
Protección respecto de violencia y acoso en trabajo						√		
Protección embarazadas		√						

2. Derecho a sindicación

Un segundo ámbito de propuestas se refiere a lo relacionado con la libertad sindical, y que alude al derecho de los y las trabajadoras a formar sindicatos con autonomía, el derecho a formar federaciones/confederaciones, y lo concerniente a los derechos y roles que cumplen los sindicatos. Aquí se advierten ciertas diferencias entre las propuestas.

En el caso de la CUT, por ejemplo, se propone un modelo de afiliación automática, pero con voluntariedad de desafiliación en cualquier nivel. Además, plantea la tutela de la actividad sindical que implica la conservación de la estabilidad en el empleo de los trabajadores(as) ante la conducta antisindical del empleador. Francisco Tapia (OIT), en cambio, sostiene que debe reconocerse el derecho a afiliarse libremente a las organizaciones sindicales de su elección, pero que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

Por su parte, el informe UTD plantea que la Constitución debe reconocer el principio de la titularidad sindical y la del sindicato más representativo. La titularidad sindical se entiende como “el único representante de la acción colectiva de los trabajadores, impidiendo al legislador validar otros sujetos como vehículos de la voluntad colectiva de los mismos, como serían las coaliciones o grupos negociadores”. En tanto, al figura del sindicato más representativo alude a un principio que luego puede ser desarrollado en la ley y que lude al asignarle derecho o prerrogativas exclusivas, como por ejemplo la negociación colectiva.

Un aspecto destacado por varias de estas propuestas se refiere al establecimiento o fomento de mecanismos de diálogo social tripartito, inspirados en convenios internacionales que fomentan tales espacios de diálogo y acuerdo social.

Tabla 2. Derecho a sindicación y libertad sindical

	CUT	ESC	Ch21	UTD	Ctx	HV	FT	LyD
Derecho a sindicación autónoma (libertad sindical)	√	√	√	√	√		√	
Derecho a formar federaciones o confederaciones	√		√		√		√	
Sindicalización automática con desafiliación voluntaria	√							
Titularidad sindical	√			√	√		√	
Principio del sindicato más representativo				√			√	
Dº a sindicalización voluntaria				√	√			√
Dº a ser elegible para cargos de representación		√	√					
Dº al acceso a justicia		√						
Mecanismos de diálogo social		√	√	√		√	√	

3. Derecho a la negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva también aparece recurrentemente. La CUT plantea la necesidad de reconocer este derecho en todos los niveles (ramal), advirtiendo que no habrá temas laborales, sociales o económicas que no puedan ser negociadas. Plantea, asimismo, que los convenios colectivos tendrán fuerza de ley en el ámbito que las partes definan. Y sugiere también que la titularidad de la negociación colectiva la detenta la organización sindical. Ugarte, Toledo y Marzi (Ctx) plantean en esta línea que en la norma constitucional la titularidad de la negociación recaiga en el sindicato por ser una expresión colectiva orgánica. Plantean también que existen tres ideas fundamentales a considerar: la libertad de las partes para elegir dónde desarrollar la negociación, las materias sujetas a negociación, y la fuerza jurídica de los acuerdos a que se lleguen. Finalmente, también proponen que se establezca el derecho a las medidas de presión, esto es, la facultad legítima de sus titulares de adoptar medidas de presión sobre la contraparte con el objeto de obtener sus pretensiones laborales.

Tabla 3. Derecho a negociación colectiva

	CUT	ESC	Ch21	UTD	Ctx	HV	FT	LyD
Derecho a negociación colectiva	√	√	√	√	√		√	
Derecho a negociación colectiva en todos niveles (ramal)	√	√	√					
Sin establecimiento de trabas temáticas a negociar	√			√				
Derecho a medidas de presión					√			
Titularidad sindical de negociación	√				√			
Derecho a negociación colectiva de los trabajadores con empresa (aunque no estén afiliados a sindicatos)								√

4. Derecho a Huelga

El derecho a huelga es otro ámbito que mayoritariamente se considera debe establecerse en la Constitución. En algunas propuestas se establecen condiciones más específicas para su materialización. Por ejemplo, en la propuesta de la CUT se consideran aspectos asociadas a que no puede ser sancionado dicho acto, no permitir el reemplazo, y establecer la limitación de la huelga en actividades esenciales en servicios mínimos. Otras propuestas (ESC, UDT, FT) plantean el derecho a huelga en servicios públicos—cuestión que está prohibida en la actual Constitución, y en otra propuesta (UDT) se indica que son los trabajadores quienes definen su forma y ejercicio. Se entiende por servicios mínimos aquellos asociados a servicios “que puedan vulnerar derechos fundamentales de terceros ajenos al conflicto laboral, ya que se trata de derechos de igual jerarquía que requieren protección” (Ugarte, Toledo, Marzi).

Tabla 4. Derecho a huelga

	CUT	ESC	Ch21	UTD	Ctx	HV	FT	LyD
Derecho a huelga	√	√	√	√	√		√	√
Ejercicio de huelga no puede ser sancionado	√							
No se permite reemplazo	√							
Limitación de huelga en actividades esenciales en servicios mínimos	√	√		√	√			
No se descontará salario cuando se trate de restituir cumplimiento de obligaciones	√							
Derecho a huelga en adm pública		√		√			√	
No asignarle finalidad alguna. Trabajadores definen forma y fines de su ejercicio				√				
Dº a las medidas de presión					√			
Prohibición huelga en adm. Pública								√

5. Derechos a la seguridad social

Otro ámbito en la que algunas de las propuestas plantean iniciativas se refiere al derecho a la seguridad social, y en donde se especifica el derecho que todas las trabajadoras y trabajadores tienen que contar con un sistema de protección público de seguridad social. Aquí hay menciones expresas a que sea universal, estatal, y financiado por la vía de impuestos generales o por modelos mixtos con cotizaciones de los trabajadores. Se plantea también la preocupación respecto del derecho a protección en condiciones de desempleo, el derecho a la reconversión laboral, y el derecho a la salud.

Tabla 5. Derecho a la Seguridad social

	CUT	ESC	Ch21	UTD	Ctx	HV	FT	LyD
Derechos de seguridad social	√	√	√					
Dº a protección de sistema público de Seg. Social	√		√					
Dº de protección por desempleo	√							
Dº a reconversión y reinserción laboral			√					
Dº de seg social intersectorial e irrenunciables	√							
Sistema solidario, universal, equitativo, progresivo eficiente obligatorio, con participación de ciudadanía	√	√						
Instituciones de seguro privado como excepción y como subsidio o complemento	√							
Piso de protección social universal y financiado a través de impuestos generales.	√							
Dº salud universal debe cumplir con políticas para acceso gratuito a población	√							

6. Participación de trabajadores en dirección de empresas.

Un aspecto mencionado por algunas propuestas se refiere a la participación de trabajadores en la dirección de empresas. Ugarte, Toledo y Marzi plantean que la cogestión de los trabajadores en la empresa puede ser materia de normativa constitucional. Al respecto ellos plantean que puede plantearse como un mandato abierto a nivel constitucional donde se plantean las condiciones y contenidos para que el empleado pueda incorporar a representantes de trabajadores a la dirección empresarial. Francisco Tapia plantea el derecho de información y de consulta de los empleadores a los sindicatos en empresas de mayor tamaño y la consagración de la participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas públicas.

Tabla 6. Participación de trabajadores en

	CUT	ESC	Ch21	UTD	Ctx	HV	FT	LyD
Participación de trabajadores en dirección empresa				√	√		√	