

INICIATIVA POPULAR DE NORMA CONSTITUCIONAL

Nombre de la Iniciativa : Una Constitución Política para las y los trabajadores de Chile

Autor/a : Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile

Breve Reseña del Autor/a : La Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores (CUT Chile) es la Central Sindical chilena más importante y representativa del país. Se define asimismo como una organización pluralista y autónoma, independiente del Estado, del Gobierno, de los empresarios, de los partidos políticos, de los credos religiosos y de cualquier institución ajena al movimiento sindical. Sin embargo, dicha autonomía no es entendida como sinónimo de ostracismo, muy por el contrario, el sindicalismo sociopolítico en el que cree defiende y promueve, refiere a una interacción permanente y estratégica con los sectores y movimientos que, en igual dirección, impulsan transformaciones sociales que han formado parte de las distintas plataformas de la Central.

La CUT, es una organización de carácter nacional que propicia la unidad sindical, trabaja por el fortalecimiento de las instancias intermedias y se orienta a conformar grandes sectores de trabajadoras y trabajadores organizados, en sectores de ramas de producción o servicios, con miras a la defensa de sus intereses y la valorización del trabajo.

Historia de la propuesta : Chile atraviesa un momento histórico. Desde el retorno a la democracia, el proceso constituyente iniciado el 18 de octubre del año 2019 representa uno de los procesos sociales y políticos más esperanzadores para el Pueblo chileno, dada la potencialidad transformadora que trajo en su esencia el estallido social. Sin embargo, como es también evidente, este momento implica a la vez una de las tareas más complejas y desafiantes para todas y todos quienes, desde diferentes movimientos sociales, hemos empujado por décadas la necesidad de una Nueva Constitución para nuestro país.

Es evidente que, los recientes resultados electorales obtenidos por fuerzas políticas de ultraderecha amenazan con retroceder el ciclo de más progreso económico y social y dignidad que se pretende alcanzar en democracia y libertad a

partir de una Nueva Constitución. Por ello, se hace urgente apoyar con más fuerza y masividad los fundamentos constitucionales de una nueva convivencia.

Sabemos que ni el proceso constituyente, ni la Nueva Constitución, reemplazarán la lucha política y social para avanzar hacia un Chile más justo e inclusivo. Pero, desde nuestra perspectiva, comprender de mejor forma las condiciones del proceso de acumulación de angustias y precariedades en la sociedad chilena que propiciaron el estallido social, es una tarea de primer orden, pues desde dicha comprensión, se podrán encontrar los mejores elementos de una Nueva Constitución que dé respuesta a las demandas ciudadanas.

Para aportar en esa tarea, desde la CUT nos propusimos contribuir al proceso constituyente, iniciando la construcción de una Propuesta Constitucional desde el mundo sindical, con la idea de reflexionar sobre el rol del Trabajo en nuestro país y su crisis a propósito de la configuración constitucional del 80'. Esto, con el objetivo de lograr consagrar en la Nueva Constitución las múltiples dimensiones del Valor del Trabajo, recogiendo las demandas y propuestas históricas de las y los trabajadores y del mundo sindical, acompañando dicha construcción de un Consejo Asesor Constitucional de primer nivel técnico y político, presidido por el ex Director General de la OIT, don Juan Somavía.

La Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores de Chile presentó en el mes de junio de 2021 una "Propuesta Constitucional del Mundo Sindical: un nuevo Chile desde las múltiples dimensiones del Trabajo Decente", la que ha sido entregada en reiteradas ocasiones a la Convención Constitucional, de la cual emanan los contenidos de esta Iniciativa Popular de Norma Constitucional.

Estamos convencidas y convencidos que la calidad de vida de las personas se sigue midiendo en gran parte por la calidad de su trabajo y es deber del Estado y de la Nueva Constitución reconocerlo, valorarlo, promoverlo y garantizarlo, pues sin Trabajo Decente, no será posible que consigamos la seguridad y la vida digna que todas y todos buscamos.

INDICACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN EL PREÁMBULO DE LA CONSTITUCIÓN

Indicación al capítulo que regula el Preámbulo de la Constitución para introducir los siguientes párrafos:

“Chile es un Estado Social, Democrático y de Derechos y una de sus finalidades es reconocer, promover y valorar todo trabajo generando las condiciones para alcanzar el Trabajo Decente”.

“El trabajo es un derecho, un deber social, fuente de realización personal y de la economía productiva del país. Es por ello que todo trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que deberán garantizar la plena realización del trabajo decente”.

“El Trabajo Decente implica reconocer, garantizar y hacer cumplir el consenso que ha significado la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito de la gobernanza de la relación capital – trabajo, aplicando a plenitud el sentido original y las normas contenidas en los Convenios y Recomendaciones de tal organismo internacional y considerar que el mismo ha sido consagrado por la humanidad como una condición fundamental para un desarrollo justo y sostenible”.

Fundamentos:

- El preámbulo de la Nueva Constitución será el marco que fijará los términos con los cuales ha de interpretarse toda la Constitución. En él, se han de contener los valores y compromisos centrales que la comunidad política en nuestro país asumirá de cara al Nuevo Chile que se construya desde esta nueva Carta Magna.
- Nuestra aspiración es que uno de los fines y objetivos que se consagren en esta parte de la Nueva Constitución sea el reconocimiento y valoración del trabajo y de todo trabajo humano, y el compromiso de que a todas las personas se les asegure el Trabajo Decente como un derecho humano básico de ciudadanía y como condición de nuestro desarrollo.

INDICACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE COMO PRINCIPIO CONSTITUCIONAL

Indicación al capítulo que regula los principios constitucionales para establecer las siguientes normas constitucionales:

“El Estado de Chile reconoce y promueve el Trabajo Decente, que persigue cuatro objetivos estratégicos: el reconocimiento, respeto y garantía plena de los derechos fundamentales en el trabajo, la generación de oportunidades de empleo, el aseguramiento de la protección social y el reconocimiento y fortalecimiento del diálogo social”.

“Los sindicatos del sector público y privado y las asociaciones empresariales contribuyen al fortalecimiento de la democracia y a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.”

Fundamentos:

- En la Nueva Constitución el Derecho al Trabajo Decente debe ser uno de los elementos que nos permitan fortalecer la democracia y estructurar el sistema de relaciones laborales y en Nuevo Modelo de Desarrollo Justo y Sostenible.
- Aspiramos a que el **Trabajo Decente sea uno de los Principios Inspiradores de la Nueva Constitución**. El trabajo sigue siendo el principal centro del conflicto en las sociedades capitalistas y el gran hecho de relevancia social que da ordenación o integración social. La calidad de la soberanía ciudadana y democrática sigue condicionada en gran medida por la calidad del trabajo, siendo los sindicatos instituciones fundamentales para una sana convivencia democrática.
- En lo humano, además, el trabajo es fuente dignidad personal y valoración de nosotros mismos. Nos probamos en el trabajo. Hay satisfacción o descontento en función de su calidad. El trato recibido, bueno y malo, tiene un enorme impacto subjetivo. Es fuente de estabilidad de las familias. Es fuente de mayor paz en la comunidad y sensación de seguridad cuando el trabajo de calidad se ha extendido en el entorno en que vivimos.
- Así las cosas, consagrar como Principio Inspirador el Trabajo Decente nos permitirá considerarlo como condición de una sana Democracia y de un Nuevo Modelo de Desarrollo, ya que una de las aspiraciones permanentes de la democracia es reducir la desigualdad que se produce entre el capital y el trabajo.
- Lo anterior, implica superar la concepción neoliberal del trabajo actualmente existente en la Constitución del 80` y sus derivados infra legales. Implica entender que en las sociedades humanas el Trabajo siempre debe ser más importante que el Capital, pues son las personas y su dignidad lo que involucra.

INDICACIÓN SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE Y SU PROTECCIÓN

Indicación al capítulo que regula los derechos fundamentales y al número que regula el derecho al trabajo, para establecer las siguientes normas constitucionales:

“Todas las personas tienen derecho al trabajo decente. Los poderes del Estado contarán con amplias facultades para promover, regular y cautelar la dignidad en las condiciones del empleo. La educación y capacitación continua serán parte integral de la vida laboral. El legislador deberá regular mecanismos para romper las barreras de la desigualdad social, cultural, étnica, de género o cualquier otra y contará con amplias facultades para promover la inclusión de los grupos desfavorecidos en todos los niveles de la vida y el trabajo”.

“El derecho al trabajo decente garantiza que todo trabajador y trabajadora pueda ejercer su oficio o profesión libremente elegido, en condiciones de integridad, seguridad, higiene, salud y bienestar ocupacional, sin discriminación por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religioso, políticos, gremiales, de edad o cualquier otro, y con derecho a gozar de un salario decente de carácter retributivo que considere su aporte al desarrollo del país”.

“El derecho al trabajo decente garantiza el reconocimiento y protección del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. La ley fijará los mecanismos para su retribución económica en el ámbito del Derecho a la Seguridad Social”.

“El Derecho al Trabajo Decente reconoce y protege el derecho al descanso, a la vida personal y familiar, el otorgamiento de vacaciones remuneradas y la disminución progresiva de la jornada laboral y el reparto de las horas de trabajo. ”

“Es obligación del Estado implementar políticas tendientes a lograr el pleno empleo, elaboradas conjuntamente con la estrategia de desarrollo económico sostenible y sustentable. El incumplimiento del deber Estatal dará derecho a un seguro de desempleo que permita la subsistencia hasta la obtención de un trabajo productivo”.

“Nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin su consentimiento y sin justa retribución, cualquiera sea su fuente que le de origen”.

Fundamentos:

- Esta redacción instala el concepto del derecho al trabajo decente en la Constitución y fija como estándar de corrección la dignidad en las condiciones del empleo. De esta manera se supera la definición establecida en clave neoliberal de la Constitución del 80 que solo regulaba “la libertad de trabajo” (artículo 19 nº 16).
- El concepto de trabajo decente incorpora un mandato a todos “los poderes del Estado” para con “amplias facultades” promover (actividad de fomento), regular (mandato al legislador y a la administración) y cautelar (derecho administrativo sancionatorio propio de la inspección del trabajo) la dignidad en las condiciones del

empleo. La administración puede ejercer potestad sancionatoria sin violar el principio de separación de poderes del Estado. La cobertura del trabajo decente se constituye en un eje central del mandato al legislador y a la administración.

- Se establece el derecho a la educación y a la capacitación continua vinculado al trabajo.
- Se entrega una potestad amplia al legislador para construir en la ley mecanismos de integración de grupos desfavorecidos que los incorporen a todos los niveles del trabajo social. Esta es una habilitación que permite imponer cuotas de grupos desfavorecidos en el sector público y privado sin violar el principio de igualdad legal propio de la tradición constitucional liberal.
- Se establecen algunos mandatos específicos al legislador y al Estado para desarrollar las políticas de empleo y la regulación legal de las condiciones de trabajo.
- Se regula finalmente el reconocimiento y la valoración del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, mandatando al legislador para que se incorpore retributivamente en los sistemas de seguridad social.

INDICACIÓN SOBRE EL DERECHO AL SALARIO DECENTE

Indicación al capítulo que regula los derechos fundamentales y al número que regula el derecho al trabajo, para incorporar las siguientes normas constitucionales:

“Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a un salario mínimo decente, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna y que le permita cubrir las necesidades materiales, sociales, intelectuales, culturales, sanitarias, esparcimiento, descanso y previsión de él o ella y de su familia, tendiente al mejoramiento continuo y progresivo. La fijación del salario mínimo será efectuada anualmente por ley, previa consulta a una Comisión Tripartita compuesta por representantes de las y los trabajadores, las y los empleadores y el Gobierno. Para su fijación y monto deberá tenerse en cuenta la naturaleza y los fines otorgados al salario mínimo decente. Regirá para su determinación el principio de no regresividad”.

“La ley garantizará el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y el principio de transparencia retributiva. su infracción será reclamable ante el órgano de la administración encargado de supervigilar el cumplimiento de la ley laboral.”

“Las personas trabajadoras tienen el derecho a participar de las utilidades empresariales, la ley desarrollará esta participación, especialmente a través de las negociaciones colectivas con los sindicatos”.

“Las empresas tendrán la obligación de implementar Planes de Equidad e Igualdad Salarial y de condiciones de Trabajo, especialmente con la intervención de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras. Será además un contenido obligatorio en las negociaciones colectivas”.

“La legislación protegerá la intangibilidad e inembargabilidad de las remuneraciones y el carácter prioritario o preferente de los salarios frente a otras obligaciones del empleador”.

Fundamentos:

- Esta redacción establece el salario mínimo decente en una fórmula similar al de la definición de la Constitución de Costa Rica. Sus elementos son la fijación periódica, para la jornada normal con un estándar de bienestar o existencia digna que le corresponderá fijar al legislador. Dependiendo si la opción es un sistema presidencial o parlamentario, queda abierta la posibilidad de quién tendrá la iniciativa legal para ejercer esta facultad.
- En términos del proceso para su fijación se establece que se hará una vez al año previo diálogo tripartito según estandar definido por OIT en el Convenio 131 . Desde la perspectiva de la entidad del ajuste se fija como piso mínimo la inflación, lo que genera que el debate que se plantee en la negociación sean los puntos que van por

sobre la inflación. Esta innovación implica indexar parcialmente el guarismo a la inflación garantizando que el reajuste del sueldo mínimo no podrá quedar en ningún caso por debajo de la inflación.

- Se establece el principio de “Igual trabajo, igual pago” regulando una acción de reclamación cuando este criterio ordenador de los salarios sufra una infracción. Una de las mayores desigualdades que se sufre en el ámbito laboral ocurre en el empleo de mujeres que ejecutan labores similares a las de sus compañeros hombres, reciben una remuneración inferior. Esta norma entrega herramientas a la administración y al legislador para fijar correcciones. Asimismo, se establece constitucionalmente la obligación de las empresas de establecer planes de equidad e igualdad salarial, especialmente a través de la negociación colectiva.
- Se hace una mención al órgano de la administración del Estado con facultades para supervigilar el cumplimiento de la ley laboral. Esta mención a la inspección del trabajo reafirma el rol de control de este órgano.
- Se consagra el derecho de las y los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa.

INDICACIÓN SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

Indicación al capítulo que regula los derechos fundamentales y al número que regula la libertad sindical, para introducir las siguientes normas constitucionales:

“Se reconoce la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras para constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con derecho a negociar y celebrar instrumentos colectivos, y con derecho a adoptar, en caso de conflicto, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la Huelga”.

“Los trabajadores y trabajadoras deben gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo. Especialmente contra aquellos actos que tengan por objeto sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie a un sindicato, o; a la de dejar de ser miembro de uno, y, de despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales dentro o fuera de la empresa”.

“Los sindicatos o el o la trabajadora que se consideren lesionado en su derecho a la libertad sindical o de derecho de acción sindical podrán reclamar su tutela ante los tribunales competente por un proceso preferente y sumario. La tutela de la actividad sindical implica la conservación de la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras ante la conducta antisindical del empleador, asociación empresarial o la administración pública, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada”.

Fundamentos:

- El principio universal de libertad sindical acoge como derechos fundamentales: el de sindicación, negociación colectiva y de huelga. Es definida como un “conjunto de derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividad sindical para la defensa de sus intereses, entre los que se cuentan, necesariamente, los derechos de negociación colectiva y de huelga”.
- La OIT destaca el valor fundamental del movimiento sindical como una fuente para materializar la igualdad, justicia social y la erradicación mercantilista del trabajo y su reconocimiento y, sobre todo, la defensa de la dignidad de todo ser humano y la materialización y respeto de otros derechos como las libertades políticas y civiles. Es un medio para expandir, reivindicar o dar cumplimiento a los derechos posibilitando la realización del trabajo decente.

INDICACIÓN SOBRE EL DERECHO A SINDICACIÓN

Indicación al capítulo que regula los derechos fundamentales y al número que regula el derecho a sindicación, para introducir las siguientes normas constitucionales:

“Los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la protección y promoción de sus intereses, pudiendo afiliarse y desafiliarse de estas con la sola condición de observar sus estatutos”.

“Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir, a su vez, organizaciones sindicales de grado superior u organizaciones internacionales, en los niveles que autónomamente decidan, pudiendo afiliarse y desafiliarse de estas con la sola condición de observar sus estatutos”.

“Las organizaciones sindicales del sector público y privado, sin distinción alguna y en todos sus niveles, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de formular su programa de acción, organizar su administración y actividades de manera autónoma. El Estado debe promover este derecho y abstenerse de toda intervención que lo limite, garantizando su autonomía”.

“Las organizaciones sindicales del sector público y privado, en todos sus niveles, y sus representantes tienen derecho a las facilidades y garantías para el ejercicio oportuno y eficaz de sus funciones reconocidas en sus estatutos y la ley para el cumplimiento de sus fines. La ley regulará el derecho de información, consulta y participación de manera amplia y vinculante”.

“Las y los representantes de las organizaciones sindicales del sector público y privado, sin distinción alguna, tienen derecho a la protección judicial y administrativa contra cualquier acto de condicionamiento, coacción, persecución, injerencia, entorpecimiento o afectación a sus funciones reconocidas en la ley y sus estatutos”.

Fundamentos:

- El derecho a la sindicación de los trabajadores y trabajadoras está compuesto de una serie de principios y garantías tendientes a protegerlo de la intervención y de actos de injerencia tanto del Estado como del poder empresarial. Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a constituir organizaciones que estimen conveniente, sin ninguna distinción, ni autorización previa.
- Los trabajadores y trabajadoras “sin distinción” tendrán el derecho a conformar las organizaciones sindicales de toda clase, de cualquier rubro o actividad, formal o informal, sector público o privado, economía urbana o rural, de manera libre. El ejercicio deberá hacerse “sin autorización previa”, por tanto, no requerirán autorización de las autoridades públicas para constituirse, ni en su funcionamiento.

Los requisitos formales no pueden ser de tal envergadura que terminen convirtiéndose en un entorpecimiento del derecho o una vía indirecta de solicitud autorización.

- La garantía de organizarse y formar organizaciones que “estimen conveniente” es un aspecto fundamental del derecho, donde se les faculta a escoger con total libertad y discrecionalidad la estructura de la organización, el nivel de representación (empresa, industria, de profesión, oficios varios o cualquier tipo) y el de las mismas de federarse y confederarse, sea creando una en conjunto con otras o afiliarse a una. Así como también crear o afiliarse a organizaciones internacionales.
- Como expresión de lo anterior, las organizaciones también deberán tener el derecho de reglamentación interna, lo que implica dotarse sus Estatutos y reglamentos, con el único límite de garantizar el funcionamiento democrático en su interior. Son contrarias las legislaciones que determinan las condiciones para la afiliación o elegibilidad de los cargos, requisitos de pertenencia a una profesión o a la empresa, u otras análogas.
- Lo integra también el derecho de organizar su administración, autonomía e independencia financiera y la protección de sus fondos y propiedades al margen de toda intervención de autoridades públicas. La garantía de indemnidad de existencia implica no estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. El Comité de Libertad Sindical de la OIT (CLS) ha señalado que la violación a este mandato es un grave atentado contra la libertad sindical.
- Para el efectivo ejercicio del derecho, se requiere la debida protección contra la discriminación antisindical, tanto para el o las trabajadoras de los empleadores y a la organización sindical frente a las organizaciones de empleadores, de lo contrario el derecho se hace imposible de ejercitarla careciendo de todo sentido. Ninguna persona deberá ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación, la que debe abarcar tanto a los trabajadores y trabajadoras socias, ex representantes y dirigentes sindicales en ejercicio, y tanto en la contratación, durante el empleo y en el despido.
- Finalmente, el componente más relevante consiste en el derecho de actuación colectiva, el que supone la autodeterminación de fijarse los objetivos programáticos y del ejercicio de las actividades para la defensa de sus intereses. Las expresiones más importantes de esta garantía consisten en el ejercicio de la negociación colectiva y de la huelga. El CLS ha expresado que el principal motivo que tienen los trabajadores para organizarse es precisamente llevar a cabo procesos de negociación colectiva, y el ejercicio de la huelga es un medio de autotutela para la defensa de sus derechos e intereses.

INDICACIÓN SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Indicación al capítulo que regula los derechos fundamentales y al número que regula el derecho a negociación colectiva, para establecer las siguientes normas constitucionales:

“La Negociación Colectiva es el derecho de las organizaciones sindicales del sector público y privado, en cualquiera de sus niveles, para acordar y regular con un empleador o varias organizaciones de empleadores o con el Estado, materia de interés común mediante instrumentos colectivos, debiendo respetar los mínimos irrenunciables fijados por la ley a favor de los trabajadores y trabajadoras. El Estado deberá promover y adoptar todas las medidas adecuadas para fomentar el desarrollo pleno y eficaz de este derecho”.

“Es competencia de las organizaciones sindicales ejercer el derecho a negociación colectiva en el nivel que estimen conveniente, siendo estos compatibles y no excluyentes. En el caso de coincidencia en las materias objeto de negociación, ha de primar aquella disposición que sea más favorable para los trabajadores y trabajadoras”.

“La ley asegurará la negociación colectiva ramal en el sector público y privado y establecerá sus mecanismos de extensión”.

Fundamentos:

- La negociación colectiva es definida como “un proceso de toma de decisiones entre partes que presentan los intereses de los empleadores y de los trabajadores” (Windmuller, 1897:17). Se le reconoce como un medio para corregir y canalizar el conflicto estructural de las relaciones laborales capital-trabajo -más eficiente que ley-, para mejorar la calidad de vida y alcanzar la justicia y paz social.
- El art. 4 del Convenio Nº 98 de la OIT expresa que los Estados están obligados a fomentar y promocionar la negociación colectiva al constituir un elemento esencial del derecho de la libertad sindical. Este fomento y promoción implica el garantizarla en los diversos sectores y categorías de trabajadores, públicos y privados, formales e informales, y en cualquier o en todos los niveles.
- El objeto o materias de negociación debe ser en garantizado en sentido amplio, donde se debe prever que las partes, a lo menos, fijen condiciones de trabajo y empleo, regulen las relaciones entre los empleadores y las y los trabajadores y las relaciones entre varias organizaciones de empleadores y varias organizaciones de trabajadoras y trabajadores. La CEACR ha expresado que la expresión “condiciones de trabajo” no debe comprenderse en un sentido restrictivo, sino que “cubre materias que normalmente pertenecen a toda la esfera del empleo, como promociones (ascensos), traslados, supresión de puestos de trabajo sin aviso previos”.
- En cuanto a la titularidad de la negociación, existen dos fórmulas preponderantes en los sistemas de países industrializados. La primera, es aquella que dota solo de

representatividad al sindicato u organización más representativa y, la segunda, aquel que autoriza a todos los sindicatos a negociar. En cualquiera de las modalidades, el CSL y la CEACR han expresado que los sindicatos deben tener un papel prioritario como interlocutores de las negociaciones colectivas por sobre otras agrupaciones por la falta de garantías que poseen tanto en su independencia y en la posibilidad de exigir el cumplimiento de los acuerdos (Recomendación N° 91). Esto también se desprende del Convenio N° 98 de la OIT al señalar que será deber del Estado tomar las medidas legislativas para estimular y fomentar la negociación colectiva entre organizaciones sindicales y de empleadores.

- Sobre los niveles de negociación colectiva, en los países industrializados -salvo EE.UU.- prima la negociación colectiva por rama o actividad y de carácter supra empresa pues se tiene en mira funciones redistributivas de la riqueza y de realización de la democracia industrial, tendiente a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y de toda la población en general. En el caso de la Unión Europea en casi todos los países existen las extensiones de contratos (producto de negociaciones ramales) a todas las y los trabajadores de determinada industria o actividad, lo que va en línea con las funciones que se le reconocen a la negociación.
- Los Estados deben fomentar la negociación colectiva en todos los niveles; viola el derecho de la libertad sindical aquellas legislaciones que propende limitarla a un solo nivel, como, por ejemplo, aquellos Estados que pretenden radicarla solo a nivel de empresa.

INDICACIÓN SOBRE EL DERECHO A HUELGA

Indicación al capítulo que regula los derechos fundamentales y al número que regula el derecho a huelga, para establecer las siguientes normas constitucionales:

“Se reconoce y garantiza el derecho a la huelga de las y los trabajadores, del sector público y privado, sin distinción alguna, siendo competencia de las organizaciones sindicales definir el ámbito y los intereses que se propongan defender mediante su ejercicio. El legislador no podrá restringir su ámbito ni su contenido esencial”.

“La ley establecerá las restricciones a la Huelga en aquellos casos en que, por sus características, afecte la vida, la salud o seguridad de la población. El legislador no podrá imponer restricciones que impidan su ejercicio o afecten su contenido esencial”.

“El ejercicio del derecho a huelga no puede dar lugar a sanción alguna ni ser motivo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo”.

“Queda prohibida la Huelga en las fuerzas armadas, de orden y seguridad pública”.

Fundamentos:

- El actual artículo 19 N° 16 de la Constitución del 80' contempla una prohibición al ejercicio de la huelga, respecto de aquellas empresas y corporaciones cuyos trabajadores atienden 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 antedicha disposición también se encuentra recogida por el Código del Trabajo que, si bien, fue modificado por la Reforma Laboral, al incorporar un procedimiento de calificación por parte de la autoridad administrativa, y una reclamación judicial de la resolución que contempla la nómina de dichas empresas, mantuvo los supuestos de exclusión del derecho a huelga, mencionados en el párrafo anterior.
- Una de las observaciones que ha realizado la doctrina nacional e internacional respecto a esta materia, se refiere a una de las causales de procedencia de la prohibición de huelga en las empresas, esto es, al supuesto de utilidad pública, concepto jurídico indeterminado en nuestro Derecho, que si bien, responde a una noción arraigada en nuestra cultura jurídica, su vaguedad es contraproducente para limitar un derecho consagrado en nuestra Constitución y en los tratados internacionales ratificados por nuestro país y que se encuentran vigentes.
- Al respecto, el Comité de Libertad Sindical ha sido categórico al señalar que la huelga puede ser objeto de restricciones, o incluso de prohibición, sólo ante situaciones excepcionales y calificadas, como lo es una situación de crisis nacional aguda, o bien cuando se trata de una función pública o de servicios esenciales en el sentido estricto del término. Y, en caso de duda, es necesario optar por la interpretación que menos restrinja el goce del derecho.

- Además, cabe dicha consideración si se atiende a que la Organización Internacional del Trabajo,, ha desarrollado una definición para este concepto, esto es, los servicios esenciales, entregando ciertos lineamientos, pero también, permitiendo que se adapte a la realidad de cada país.
- De este modo, se sustituyen las actuales causales de procedencia vigente por la de servicios esenciales, que constituye el estándar que la OIT dispone como la única limitación razonable de la huelga.
- Dicha propuesta de modificación derogaría tácitamente al artículo 362 del Código del Trabajo respecto de las causales de procedencia de la exclusión al derecho a huelga.
- En este ámbito, la OIT ha señalado que “lo que se entiende por servicios esenciales, en el sentido estricto de la palabra, depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población.”
- Asimismo, se distingue también los servicios esenciales por extensión, esto es, aquellos que solamente llegan a satisfacerlo por el transcurso de cierto lapso de tiempo desde el momento en que el servicio se ve interrumpido, sin que en un principio se produzca una amenaza a la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población.
- Así, es claro para la OIT que no son concordantes los conceptos de servicio esencial con utilidad pública cuando señala “...las autoridades podrían establecer un régimen de servicio mínimo en otros servicios que son de utilidad pública, en vez de prohibir radicalmente las acciones de huelga, prohibición que debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término”.