



# Reflexiones sobre las normas laborales en la Propuesta **Constitucional 2023**

---

**Documento de trabajo Méndez y Amthauer Abogados**

Santiago, noviembre 2023

## 1.- Introducción

*En definitiva, la Propuesta Constitucional sigue la tradición constitucional chilena, innovando, dentro del marco de un Estado social y democrático de derechos que se establece en su artículo 1°, en los puntos antes señalados.*

Con la entrega de la propuesta de nueva Constitución por el Consejo Constitucional se cerró la etapa de redacción del nuevo texto, pudiendo conocer su contenido de forma íntegra.

Sin entrar en el detalle de los contenidos ni en sus controversias, en este análisis presentamos una reflexión de la normativa laboral que ha emanado del Consejo en comparación con el texto constitucional actualmente vigente. En este estudio nos abocaremos a tres ámbitos que aborda la propuesta del nuevo texto constitucional, y que se centra en derecho al trabajo decente, la libertad sindical y al derecho a la seguridad social.

### **Mirada internacional laboral**

Cabe señalar que, en el ámbito internacional, desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha promovido en materia laboral, el derecho al trabajo decente, la libertad sindical y el derecho a la seguridad social, y en estos tres ámbitos la Propuesta Constitucional los aborda en el capítulo referido a los Derechos Fundamentales, en su artículo 16 numerales 26, 27 y 28.

### **Mirada global de la Constitución**

En términos generales se podría sostener que la Propuesta Constitucional 2023 se mantiene dentro del núcleo constitucional chileno. En ese sentido, no se aparta en lo medular a lo que se establece en la Constitución de 1980. Sin perjuicio de ello, hay materias en las que se innova y otras en las que se mantiene el espíritu constituyente de 1980. Sin embargo, lo más novedoso es el establecimiento en su artículo 1° numeral 3 en el que se consagra que: *El Estado de Chile es social y democrático de derecho, que reconoce derechos y libertades fundamentales, deberes constitucionales, y promueve el desarrollo progresivo de los derechos sociales, con sujeción al principio de responsabilidad fiscal y a través de instituciones estatales y privadas. Lo que sin duda permea al resto del texto propuesto, y que se canaliza también a través de la protección de los derechos fundamentales del artículo 16 de la misma.*

## 2.- Normas laborales en la Propuesta Constitucional 2023

**Art. 16 N° 26: Trabajo decente, conciliación vida laboral y familiar, no discriminación y prohibición de trabajo infantil.**

- **Conceptos**

De acuerdo con lo que ha señalado la OIT, el **trabajo decente** sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

- **Normativa propuesta**

En ese sentido, la Propuesta Constitucional, acorde a lo expresado por la OIT, ha establecido en su artículo 16 numeral 26: *La Constitución asegura a todas las personas: (...) 26. El derecho al trabajo decente, a su libre elección y libre contratación. a) El derecho al trabajo decente consiste en el acceso a condiciones laborales equitativas, la seguridad y salud en el trabajo, así como a una remuneración*

*justa, al descanso y la desconexión digital, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral. La ley establecerá las condiciones para el ejercicio de este derecho. b) La ley promoverá la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ejercicio del derecho al trabajo decente. c) Se prohíbe cualquier discriminación arbitraria que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Asimismo, se proscribe la discriminación arbitraria en materia de retribución por trabajo de igual valor y con el mismo empleador, especialmente entre hombres y mujeres, de conformidad con la ley. d) Ninguna clase de trabajo está prohibida, salvo el trabajo infantil y aquellos que una ley declare opuestos a la moral, a la seguridad, a la salubridad pública o al interés de la Nación. e) Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en estos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.*

- **Alcances**

En nuestra opinión es positivo consagrar el trabajo decente, lo que es totalmente novedoso en nuestra historia constitucional, pues, implica el establecimiento del derecho a trabajar en condiciones equitativas con seguridad y salud en el trabajo, con una remuneración justa, derecho al descanso y a la desconexión digital, y todo con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral. Es evidente, que esto no significa que toda persona tendrá automáticamente asignado un empleo con estas características, pero se trata de principios orientadores, para el legislador, jueces, abogados y para la sociedad en general.

Lo que también es destacable y novedoso, es la incorporación a nivel constitucional de la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, así como también explicitar la no discriminación arbitraria en el tema de retribuciones por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres en el entendido que sea con el mismo empleador. Por último, el establecimiento expreso de la prohibición del trabajo infantil.



## Art. 16 N° 27: Libertad sindical, negociación colectiva y huelga.

- **Conceptos**

La libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT. Está consagrado en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y fue proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. **La libertad sindical** ha sido definida como “el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquéllos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses”. Y esta libertad sindical se manifiesta en el derecho a constituir sindicatos, a afiliarse o desafiliarse de ellos, el derecho a negociar colectivamente y a la huelga.

- **Normativa propuesta**

En este sentido, se consagra de forma más explícita la libertad sindical, al expresar en su artículo 16 numeral 27: *La Constitución asegure a todas las personas: (...) 27. La libertad sindical. Esta comprende el derecho a la sindicalización y a la huelga ejercida dentro del marco de la negociación colectiva. a) El derecho a la sindicalización comprende la facultad de los trabajadores para constituir las organizaciones sindicales y afiliarse a la de su elección, y de ejercer en dichas organizaciones la adecuada autonomía para el cumplimiento de sus fines específicos en los casos y formas que señale la ley. b) Nadie*

*puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical o a desafiliarse de ella. Los trabajadores gozarán de una adecuada protección en contra de los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo. c) 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. La 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. d) 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, al abastecimiento de la población, o a la economía o seguridad del país. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición del presente literal. e) Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas, en conformidad con la ley.*



- **Alcances**

Quizás es este el numeral que ha generado más discusión, pues, algunos han visto en la norma que señala el ejercicio de la huelga dentro del marco de la negociación colectiva, como un retroceso al derecho a la huelga, y lo fundamentan en el sentido de que, si bien la Constitución de 1980 nada dice al respecto, al establecer quienes no pueden ejercer el derecho a huelga, implícitamente se la reconoce para todos los demás sin ninguna otra limitación. Claro está que esto es a partir de una construcción jurisprudencial de la Corte Suprema, que ha reconocido, a través de diferentes fallos, el derecho a huelga como un derecho fundamental de los trabajadores que no están sujetos a la prohibición constitucional. Lo anterior es discutible, dependiendo de la óptica con que se vea este derecho fundamental, pues, siguiendo la tradición laboral chilena, y conforme a lo que señala nuestro actual Código del Trabajo, la huelga hoy solo estaría reconocida dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada, lo que la excluye de las negociaciones colectivas no regladas (las que se dan fuera de los plazos establecidos para la reglada, o con sindicatos interempresas, o grupos de trabajadores, entre otros casos). Por lo que establecer un reconocimiento de la huelga dentro del marco de una negociación colectiva sin distinguir si es reglada o no, podría significar más que un retroceso, un avance, al permitirse la huelga en negociaciones colectivas no regladas. Pero claro no es un tema pacífico, y serán los tribunales quienes determinarán en definitiva el alcance de este derecho, al igual como ocurre en la actualidad.



## Art. 16 N° 28: Derecho a la Seguridad Social y propiedad de fondos de pensiones.

### ● Conceptos

La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental y como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo, así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado. También es importante tener presente que el sistema de seguridad social se ha construido sobre ciertos principios el de la **solidaridad**, que implica colaboración mutua, como por ejemplo del sano con el enfermo, la del joven con el anciano (intergeneracional), pero también entre las personas de diferentes ingresos, de los que más tienen, a los que menos tienen; el de **universalidad**, en cuanto a la cobertura de todas las contingencias (riesgos) a los que están expuestas las personas que viven en sociedad; el de **participación** que implica que todos deben poder hacer sentir su opinión, a través de sus organizaciones representativas; el de **igualdad** en cuanto a que todas las personas deben ser amparadas igualmente ante una misma contingencia; y por último el de la **subsidiariedad**, que implica que la sociedad o el Estado, como organismo jurídico de ella, no debe ejercer acciones que el individuo o los grupos sociales intermedios pueden realizar por sí mismos.

### ● Normativa propuesta

En este contexto, la Propuesta Constitucional señala en su art. 16 N° 28: *La Constitución asegura a todas las personas: (...) 28. El derecho a la seguridad social. a) El Estado garantiza el acceso a prestaciones básicas y uniformes, establecidas por la ley, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas, resguardando a las personas*

*de las contingencias de vejez, discapacidad, muerte, enfermedad, embarazo, maternidad, paternidad, cesantía, accidentes y enfermedades laborales, sin perjuicio del establecimiento de otras contingencias o circunstancias fijadas en la ley. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. b) Cada persona tendrá propiedad sobre sus cotizaciones previsionales para la vejez y los ahorros generados por estas, y tendrá el derecho a elegir libremente la institución, estatal o privada, que los administre e invierta. En ningún caso podrán ser expropiados o apropiados por el Estado a través de mecanismo alguno. c) El Estado regulará y supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad con la ley. d) Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quorum calificado.*

### ● Alcances

En nuestra opinión, aquí la propuesta innova, en cuanto a explicitar las contingencias que comprende la seguridad social señalando como tales la vejez, la discapacidad, la muerte, la enfermedad, el embarazo, la maternidad, la paternidad, la cesantía, los accidentes y enfermedades laborales, dejando además abierta la posibilidad del establecimiento de otras por mandato legal. Lo que es concordante con la normativa OIT, profundizando el principio de la universalidad. Quizás lo más controversial es el establecimiento de la propiedad de los fondos que tengan los trabajadores, producto de su ahorro individual, pues para algunos es establecer una sola mirada en cuanto al sistema de pensiones, al consagrarse el de capitalización individual. En este punto, se podría también interpretar como una profundización del principio de subsidiariedad.

### 3.- Reflexiones finales

- **Se establecen innovaciones:** 1) al consagrar el trabajo decente, la conciliación de la vida familiar con el ámbito laboral, establecer con mayor claridad la no discriminación en materia remuneracional de manera especial entre hombres y mujeres, así como también establecer explícitamente la prohibición de trabajo infantil; 2) se consagra la libertad sindical, estableciendo el derecho a huelga en el marco de la negociación colectiva; y 3) en materia de seguridad social, se explicitan las contingencias y se consagra la propiedad de los trabajadores respecto de sus fondos, los que en ningún caso podrán ser expropiados o apropiados por el Estado.
- **Los puntos más controversiales,** dicen relación: a) con el derecho a huelga dentro del marco de la negociación colectiva, que lo que hace es llevar a rango constitucional lo establecido en el Código del Trabajo, pero, según nuestro punto de vista ampliada a negociaciones colectivas no regladas, pero en el contexto de un Estado, social y democrático de derechos, y que en definitiva serán los Tribunales los encargados de fijar su alcance, al igual como lo ha hecho con la Constitución vigente; y b) al consagrar a nivel constitucional el sistema de capitalización individual con la protección de la propiedad de los fondos de pensiones de los trabajadores.

*En definitiva, la Propuesta Constitucional sigue la tradición constitucional chilena, innovando, dentro del marco de un Estado social y democrático de derechos que se establece en su artículo 1°, en los puntos antes señalados.*



**Fundado en 2005**, nuestro estudio jurídico se encuentra orientado a la asesoría de clientes nacionales y extranjeros en el ámbito laboral y corporativo, tanto a nivel preventivo como reactivo.

Nos distinguimos por adaptar nuestra metodología de trabajo según la necesidad de cada persona o empresa; lo que permite responder ante cualquier contingencia de forma oportuna.

Nuestro equipo de abogados, profesionales y asociados es reconocido por su compromiso y capacidad de encontrar soluciones prácticas a problemas complejos.

Contamos con experiencia en el sector privado y público.



**José Tomás Méndez Purcell**  
Abogado socio  
Magíster en Derecho de la Empresa  
Profesor Derecho Laboral  
jtmendez@mya-abogados.cl



**Christian Amthauer Lara**  
Abogado socio  
Magíster en Derecho del Trabajo  
Profesor Derecho Laboral  
canthauer@mya-abogados.cl



**Méndez & Amthauer Abogados** | Rosario Sur 91 oficina 507. Las Condes, Santiago

---

[www.mya-abogados.cl](http://www.mya-abogados.cl)