



**AGAL** Asociación Gremial de Abogadas  
y Abogados Laboralistas de Chile



# Aportes de AGAL a la Convención Constitucional

# I. APORTES COMPARTIDOS CON LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CONVENCIÓN CONSTITUCIONAL

Fecha: Agosto de 2021.

## A) Documento “Constitución, Trabajo y Seguridad Social”

Presentado por Carmen Espinoza, presidenta de AGAL y Marcela Torres, directora. Tipo de documento: Power Point.



The slide features a white background with a thin black border. At the top right, there is a red rectangular box. The title "CONSTITUCION TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL" is centered in green, uppercase letters. Below the title is the circular logo of the "ASOCIACION GREMIAL DE ABOGADAS Y ABOGADOS LABORALISTAS DE CHILE". The logo contains a scale of justice, a gear, and a laurel wreath, with the text "DESDE 1982" at the top and "ASOC. GREMIAL DE ABOGADOS LABORALISTAS DE CHILE" around the bottom. To the right of the logo, the text "ASOCIACION GREMIAL DE ABOGADAS Y ABOGADOS LABORALISTAS DE CHILE" is written in green, followed by "Carmen Espinoza Miranda", "Abogada", "Presidenta", and "Chile, 21 de agosto de 2021" in a smaller green font.

## PRESENTACION

- La Asociación Gremial de Abogadas y Abogados laboristas – AGAL ha entendido el momento histórico de este proceso social y hemos querido sumarnos a esta convocatoria trayendo nuestra propuesta de reflexión en torno a “CONSTITUCIÓN, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”, compartiendo los mínimos constitucionales y legales que esperamos se consagren en esta nueva institucionalidad .

## DIAGNOSTICO

- El modelo económico, político, cultural y jurídico que nos rige hasta hoy, ha significado una afectación grave a las y los trabajadores, en cuanto a derecho al trabajo y a la seguridad social, así como en las condiciones de trabajo y la libertad sindical.
- Son las personas trabajadoras quienes han trabajado intensamente, con pocos o sin derechos, con abuso empresarial, sin justicia laboral accesible, endeudados para la sobrevivencia y es el poder económico nacional y transnacional, quien ha recibido a raudales los beneficios y las ganancias.

## MINIMOS ESPERADOS

- Los tratados internacionales de DDHH, así como los Convenios Fundamentales de la OIT, y de otras instancias internacionales, que fueron suscritos por Chile, deben quedar incorporados en forma automática, en especial, los relacionados con derechos laborales, derechos de la seguridad social y para la equidad de género.

## MINIMOS ESPERADOS

- La nueva constitución debe reconocer que el trabajo es un eje central en nuestra sociedad, por lo que, el derecho al trabajo decente es un principio fundacional.
- El Trabajo como Derecho Humano Fundamental .
- Debe considerar las transformaciones tecnológicas, los fenómenos migratorios, los desafíos ambientales, los retos para la integración de un sistema de cuidados y la aspiración de igualdad y equidad entre mujeres y hombres .

## MINIMOS ESPERADOS

- Un Estado Social, Democrático y de Derechos basado en principios de dignidad y solidaridad, que asegure construir un Modelo de Desarrollo Justo y Sostenible
- Un Estado con las facultades y capacidades necesarias, para que hombres y mujeres gocen del derecho a un Trabajo Decente, en los diversos territorios, respaldado con una institucionalidad administrativa y judicial que lo asegure.

## MINIMOS ESPERADOS

- Un Estado que establezca los mecanismos para una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional, que promueva el pleno empleo y asegure se valoren todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.
- Que se reconozca el valor económico del trabajo de cuidados como fuente de riqueza y sustentabilidad de la vida, estableciéndose un Sistema Nacional de Cuidados, como parte del sistema de protección social, que integre a todos los hombres y las mujeres que hoy ejecutan estas labores, tanto en sus propios hogares como en las instituciones o empresas dedicadas a ello.

## MINIMOS ESPERADOS

- Los derechos laborales y la seguridad social, deben ser un eje principal, así como, la obtención de justicia en el trabajo, fuertemente debilitados en el actual estado de derecho y en la crisis político-social-económica que vivimos.

## MINIMOS ESPERADOS

- Que establezca el mecanismo de la paridad, en todos los sistemas, instancias, derechos e instrumentos que regulen las relaciones laborales
- Hombres y mujeres deben tener la protección que asegure la maternidad y paternidad, que permita una conciliación virtuosa entre trabajo y vida familiar, avanzando en la consagración de derechos de corresponsabilidad para hombres y mujeres en la sociedad toda.

## MINIMOS ESPERADOS

- El estado y las empresas deben estar obligadas a generar Planes de Igualdad, en múltiples dimensiones que eviten la discriminación en el Trabajo y promuevan la igualdad de género. Lo que puede establecerse como una materia principal de la negociación colectiva y con activa participación en el monitoreo de su cumplimiento por parte de los sindicatos

## MINIMOS ESPERADOS

- Protección del trabajo, para el o la trabajadora, su familia, para la sociedad en su conjunto, erradicando la precariedad a través de la subcontratación, la simulación, el desconocimiento de la relación laboral o el subterfugio a través del multi-rut y empresas relacionadas
- Deben haber garantías de la aplicación del estatuto protector del derecho laboral, que sancione relaciones encubiertas, que desestime la subcontratación o la temporalidad no deseada.

## MINIMOS ESPERADOS

- El establecimiento de principios y valores para organizar la sociedad, considerando las nuevas formas de empleo y los retos del futuro, en cuanto a cambios tecnológicos, con estrategias de crecimiento que aseguren desarrollo justo y sostenible, considerando innovación, inclusión, educación, formación profesional, protección social y laboral, y derechos colectivos que permitan la distribución del progreso.

## MINIMOS ESPERADOS

- Las negociaciones colectivas y el diálogo social, deben tener un rol fundamental, haciendo a las organizaciones sindicales participes de las decisiones que se tomen como sociedad, en materias no sólo laborales, sino materiales sociales y económicas, que propenda a una mayor igualdad y con mayor dignidad para las personas.

## MINIMOS ESPERADOS

- Debe reconocer a las organizaciones de trabajadores como las instituciones legitimadas para negociar colectivamente. Deberá asegurar la protección absoluta de la actividad sindical y permitir a los dirigentes sindicales participar en actividades políticas.

## MINIMOS ESPERADOS

- Se debe consagrar la negociación colectiva, al menos, por rama de actividad, lo que constituye un derecho elemental en los países civilizados y un requisito imprescindible para la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo en equidad.

## MINIMOS ESPERADOS

- Reconocimiento expreso de la huelga como un derecho fundamental de los sindicatos y asociaciones como un medio de presión en pos de la defensa de sus derechos laborales y de la seguridad social, así como de los intereses políticos económicos y sociales de trabajadoras y trabajadores.

## MINIMOS ESPERADOS

- Libertad sindical como derechos fundamental, que permite efectiva sindicalización, negociación colectiva generalizada y derecho a huelga en todas sus expresiones .

## MINIMOS ESPERADOS

- Remuneraciones adecuadas, justas, con equidad de género, que garanticen la vida digna. Garantía de participación y distribución de utilidades de las y los trabajadores.

## MINIMOS ESPERADOS

- Mecanismos de Seguridad Social, que prevengan o ayuden a prevenir riesgos que se presenten durante el ciclo vital. De acontecer el siniestro, debe garantizarse el otorgamiento de la cobertura suficiente y adecuada a los y las habitantes del país, según sea el estado de necesidad de que se trate.

## MINIMOS ESPERADOS

- Derecho a una Vejez Digna, garantizando un régimen previsional basado en la solidaridad y la equidad intergeneracional, como principios rectores de la Seguridad Social. No es posible mantener vigente un régimen de aporte individual e instituciones como las Administradoras de Fondos de Pensiones, que permite que éstas se enriquezcan y los trabajadores obtengan pensiones miserables.

## MINIMOS ESPERADOS

- Derecho a la salud común y a la salud laboral, que integre los principios de la seguridad social, de aceptación generalizada: universalidad, solidaridad, unidad, integralidad, participación y obligatoriedad. Garantizando prestaciones en dignidad: adecuadas, suficientes y oportunas.

## MINIMOS ESPERADOS

- Garantía de Derechos Fundamentales Laborales, para todas, todos y todes garantizando un sistema de tutela que asegure tanto durante la relación laboral como al término que se reestablezca el derecho y se otorguen las reparaciones para trabajadoras y trabajadores que han sufrido vulneraciones.

## MINIMOS ESPERADOS

- Instancias administrativas laborales modernas, eficaces, suficientes y adecuadas en número de funcionarios y medios, que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo, aplicando los principios del derecho del trabajo, facilitando el acceso de trabajadores y trabajadoras a la información, capacitación y fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

## MINIMOS ESPERADOS

- Acceso a la justicia laboral, en igualdad de condiciones, corrigiendo la asimetría entre empresas y trabajadores.
- Tribunales suficientes en todo el país con funcionarios y jueces suficientes.
- Formación y actualización permanente de jueces y auxiliares de la justicia laboral.

## MINIMOS ESPERADOS

- Establecer la especialización de los tribunales de primera instancia y de las cortes laborales, en número suficiente, creando herramientas procesales adecuadas para acceder a la defensa de los derechos laborales y fundamentales de las y los trabajadoras, asegurando así la especialización de los procesos laborales y fortaleciendo la protección gratuita de los derechos de los trabajadores.

## MINIMOS ESPERADOS

- Modernizar los procedimientos de Cobranza Laboral, que han significado hasta denegación de justicia. Los tribunales no cuentan con personal suficiente, pero sobre todo con los medios para ejecutar.
- Los trabajadores se ven vulnerados, con denegación de justicia cuando en los tribunales de cobranza sus causas deben competir con las cobranzas de las cotizaciones realizadas por AFC, ISAPRE Y AFC. Sobre todo si no tienen los recursos para pagar los receptores.

### **B) Minuta “Exposición AGAL ante Comisión de Derechos Humanos de la Convención Constitucional”.**

Esta Asociación Gremial de Abogadas y Abogados Laboralistas, AGAL ha entendido el momento histórico de este proceso social y hemos querido sumarnos a esta convocatoria trayendo nuestra propuesta de reflexión en torno a “CONSTITUCIÓN, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”, compartiendo los mínimos constitucionales y legales que esperamos se consagren en esta nueva institucionalidad:

1.- Los tratados internacionales de DDHH, así como los Convenios Fundamentales de la OIT, y de otras instancias internacionales, suscritos por Chile, deben quedar incorporados automáticamente, especialmente, los relacionados con derechos laborales, derechos de la seguridad social y para la equidad de género.

2.- El Trabajo: Derecho Fundamental. Derechos Laborales y Seguridad Social, deben ser un eje principal, como, la obtención de justicia en el trabajo, por tanto, el derecho al trabajo decente es un principio fundacional, en los diversos

territorios, respaldado con una institucionalidad administrativa y judicial que lo asegure.

3.- Considerar las transformaciones tecnológicas, fenómenos migratorios, desafíos ambientales, retos para la integración de un sistema de cuidados y la aspiración de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

4.- Un Estado que establezca mecanismos para una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional, promoviendo el pleno empleo y asegure se valoren todas las formas de trabajo.

5.- Reconocimiento del valor económico del trabajo de cuidados como fuente de riqueza y sustentabilidad de la vida, estableciendo un Sistema Nacional de Cuidados, como parte del sistema de protección social, incorporando a todos los hombres y mujeres que hoy ejecutan estas labores, tanto en sus propios hogares como en instituciones o empresas dedicadas a ello.

6.- Establecer mecanismo de paridad, en todos los sistemas, instancias, derechos e instrumentos que regulen las relaciones laborales.

7.- Estado y Empresas deben estar obligadas a generar Planes de Igualdad, en múltiples dimensiones que eviten la discriminación en el Trabajo y promuevan la igualdad de género.

8.- Protección del trabajo, para él o la trabajadora, su familia, para la sociedad en su conjunto, erradicando la precariedad de la subcontratación, la simulación, el desconocimiento de la relación laboral o el subterfugio, multirrut y empresas relacionadas.

9.- Mecanismos de Seguridad Social, que prevengan o ayuden a prevenir riesgos que se presenten durante el ciclo vital. De acontecer el siniestro, garantizar el otorgamiento de cobertura suficiente y adecuada a los y las habitantes del país, según el estado de necesidad de que trate. Derecho a una Vejez Digna, garantizando un régimen previsional basado en la solidaridad y la equidad intergeneracional, como principios rectores de la Seguridad Social.

10.- Consagración de libertad sindical como derecho fundamental, que permite efectiva sindicalización, negociación colectiva generalizada y derecho a huelga en todas sus expresiones. Negociación colectiva, por rama de

actividad, lo que constituye un derecho elemental en países civilizados y requisito imprescindible para la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo en equidad.

11.- Acceso a la justicia laboral, en igualdad de condiciones, con Tribunales suficientes en todo el país con funcionarios y jueces suficientes.

## **II. APORTES COMPARTIDOS CON EL CONVENCIONAL CONSTITUYENTE MANUEL WOLDARSKY, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE JUSTICIA DE LA CONVENCION CONSTITUCIONAL**

**Fecha: Octubre de 2021.**

**A) Presentación “Por una nueva Constitución laboral”, principios y libertad sindical.**

**Presentado por José Tomás Peralta, socio de AGAL.**

### **Por una nueva Constitución laboral**

#### **Introducción**

#### **¿Por qué una nueva Constitución laboral?**

La acumulación de problemas económicos y sociales por años, originada por la implementación del modelo neoliberal en Chile y el incremento sostenido de huelgas parciales y generales el año 2019, deriva en una mezcla de masivas huelgas sindicales y protestas pacíficas y violentas de la población, lo que se denomina como el “estallido social” a partir del día 18 de octubre de 2019.

Este estallido social demanda un cambio del modelo neoliberal, incluso del modelo laboral que es la viga maestra de la injusticia y de la desigualdad económico y social, y el mismo movimiento social exige una asamblea constituyente y una nueva Constitución que terminen con el modelo neoliberal y construya un modelo democrático más justo e igualitario.

### **Sujeto Histórico convención constitucional: Fuente Material del Derecho**

El sujeto histórico que determina el nacimiento del actual proceso constituyente es un movimiento social y ciudadano amplio liderado por la juventud estudiantil y al que se suman los más amplios sectores de la población, y su demanda principal es el cambio del modelo neoliberal y la construcción de una sociedad democrática, justa y más igualitaria.

Esta es la fuente material del Derecho que se pretende crear, tanto de la existencia de la Convención Constituyente como del contenido de las normas que se pretende crear.

### **Rol de la AGAL**

A los abogados laboristas, como profesionales comprometidos con la sociedad que nos toca vivir, nos corresponde aportar con nuestra experiencia y conocimiento para colaborar en la construcción colectiva de esa nueva organización jurídica laboral, de manera que sea congruente con el mandato histórico del movimiento social que estalla en octubre de 2019.

No hay que tener miedo al cambio, sino a que nada cambie. Si no, recordemos los dos últimos años vividos en nuestro país. Menos en Chile, que se encuentra frente a una contradicción donde los trabajadores para sobrevivir necesitan retirar fondos de los seguros de cesantía, de las AFP y ayudas estatales, mientras que las principales industrias de Chile triplican el promedio de las utilidades históricas. Este año se espera que la minería y la banca obtengan las utilidades más altas de la historia de Chile, mientras sigue presente el trabajo precario en más del 50% de la fuerza de trabajo.

Es necesario empajar la cancha y en eso existe una Herramienta única y fundamental: el nuevo Derecho Constitucional del Trabajo.

## **Objetivo Derecho Constitucional del Trabajo**

Que la nueva Constitución cree un nuevo Derecho del Trabajo Chileno de carácter Protector del Trabajador, bajo el imperativo de entregar a la sociedad chilena herramientas para construir, en el ámbito laboral, un Estado Democrático y Social de Derecho que cumpla con el mandato histórico del estallido social de una sociedad más justa e igualitaria.

Las normas constitucionales deben establecer los cimientos del nuevo Derecho del Trabajo tanto sustantivo como adjetivo y un claro mandato constitucional para ajustar toda la organización jurídico laboral a la nueva arquitectura laboral constitucional.

No basta con incorporar las normas fundamentales del nuevo Derecho del Trabajo, sino que la experiencia nos indica que se requiere elaborar un mandato constitucional que establezca un Modelo Laboral democrático y protector del trabajador y la forma en que ese modelo deba implementarse en todo el edificio jurídico institucional, sin que las instituciones del orden neoliberal interfieran en su implementación, para que realmente se logre el objetivo del cambio de modelo.

Veamos cómo se han desfigurado instituciones del Derecho del Trabajo a través de la aplicación de las normas conforme al modelo neoliberal que tiende a proteger al empleador y no al trabajador, salvo las excepciones que confirman la regla.

## **Principios del Derecho del Trabajo**

El Derecho del Trabajo nace y se desarrolla como respuesta normativa a la protesta social como una intervención estatal que regula la relación laboral en su expresión individual y colectiva con principios propios, sujetos todos ellos a la finalidad tutelar de dicho derecho.

Los principios constitucionales del Derecho del Trabajo, son la parte permanente del Derecho del Trabajo y todo el Ordenamiento Jurídico, incluidas las resoluciones administrativas y sentencias judiciales, debe ajustarse a los mismos, de manera de evitar la falta de seguridad jurídica motivada por interpretaciones y doctrinas alejadas del Derecho del Trabajo propiamente tal.

La declaración de la OIT de la 86 Conferencia de Junio de 1998, ratifica dicho concepto “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” como parte del Derecho Internacional del Trabajo, que debe formar parte de nuestra nueva Constitución política democrática.

- Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Abolición efectiva del trabajo infantil; y
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenios OIT asociados: 87, 98, 29 (trabajo forzoso); 105 (trabajo forzoso); 138 (edad mínima); 182 (trabajo infantil); 100 (igualdad de remuneraciones); 111 (discriminación en el empleo y la ocupación).

Si estamos obligados a cumplir con los convenios OIT, debiera establecerse la aplicación directa de todos los convenios OIT o a lo menos de los que digan relación con el nuevo Derecho Constitucional del Trabajo, por cierto los 87, 98, 135, 154, sobre libertad sindical, así como la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Tratados Internacionales con rango constitucional de aplicación directa si hay contradicción entre el tratado internacional y norma constitucional, se aplican los principios de interpretación del nuevo Derecho Constitucional del Trabajo.

### **Cuáles son los Principios Constitucionales de Derecho del Trabajo que debieran estar contenidos en la nueva Constitución política**

- Principio de reconocimiento del carácter laboral de las relaciones jurídicas. El principio de la laboralidad de las relaciones jurídicas. Se ha pretendido cuestionar la presencia del derecho del trabajo de las nuevas formas de trabajo laborativo, como las de empresas de plataformas. Reconocer el reinado del Derecho del Trabajo.

En Chile, todas las relaciones que cumplan con los requisitos de ajenidad, subordinación y dependencia se sujetarán al derecho del trabajo, ya sea que éstas se produzcan de manera directa o indirecta, de manera personal o a

través de medios tecnológicos. Este principio nos obliga a crear la tercera y cuarta revolución industrial, como una concreción del principio de la ajenidad del derecho del trabajo.

- Principio del Derecho al Trabajo Decente y a la capacitación permanente para trabajar ante los cambios de la 3 y 4 revolución industrial en marcha en Chile, de todas las personas, incluidas las que tienen capacidades especiales.
- Principio Protector con la regla in dubio Pro Operario.
- Principio de la Regla de la norma más favorable.
- Principio de la Regla de la condición más beneficiosa.
- Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de los derechos fundamentales.
- Principio de la continuidad laboral.
- Principio de la Primacía de la Realidad.
- Principio de la ajenidad.
- Principio de la no discriminación.
- Principio de vigencia de los Derechos Fundamentales en la empresa.
- Principio de Equidad de Género.
- Principio de la securitización de los créditos labores o identificación del patrimonio del empleador.
- Principio de la libertad sindical de las personas y de las organizaciones sindicales.
- Principio de la Tutela administrativa y judicial efectiva.

### **Libertad Sindical**

¿Por qué debe estar en la Constitución?

Porque en Chile no existen garantías suficientes para el desarrollo pleno de la libertad sindical; más bien la Constitución y las leyes se han convertido en un obstáculo para su desarrollo, prueba de ello es la baja sindicalización (20%) y

cobertura de la negociación colectiva, debido a la falta de protección frente a las sistemáticas violaciones a la libertad sindical y la falta de un procedimiento rápido y efectivo para la tutela administrativa y judicial efectiva.

La falta de una definición concreta de la libertad sindical ha permitido al legislador y al juez que falle causas laborales sin respetar lo que la comunidad internacional entiende por libertad sindical a través de la OIT y el comité de libertad sindical.

La precariedad del mercado laboral y la fuerte desigualdad económico y social se explica en gran parte por la imposibilidad del ejercicio masivo y colectivo de la libertad sindical, asociado a la institucionalización de las prácticas antisindicales, como los despidos post huelga o los despidos previos a un proceso de negociación colectiva.

¿Cómo incorporar la Libertad sindical?

- Definiendo la libertad sindical de la forma más inclusiva y amplia, e incorporando como derecho constitucional cada una de las manifestaciones de la libertad sindical, incluido el derecho a huelga de los sectores público y privado, trabajadores con capacidades diferentes y migrantes.
- Con derecho a la constitución de sindicatos.
- Con derecho a la autonomía sindical.
- Con derecho a la libertad estatutaria.
- Con derecho a la libertad de acción sindical.
- Con derecho a la negociación colectiva dentro y fuera de la empresa en cualquiera de los niveles que elija el trabajador, siendo obligatoria para el empleador.
- Con derecho a la no discriminación antisindical y a no ser perjudicado de ninguna forma como consecuencia del ejercicio de la libertad sindical.
- Con derecho a la huelga de todos los trabajadores chilenos sin reemplazo y sin intervención de la Policía ni de Carabineros ni las Fuerzas Armadas en los procesos de huelga pacífica.

Para la interpretación de estos derechos se aplicará directamente la Jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT en todo cuanto no contradigan los derechos reconocidos por esta Constitución.

- Con derecho a la estabilidad en el empleo y protección constitucional ante el despido contrario a la libertad sindical. Todo despido contrario a la libertad sindical es nulo y de ningún valor y el trabajador debe ser reincorporado a su trabajo con el pago de todas las remuneraciones del tiempo de separación, para lo cual el Estado debe garantizar la tutela administrativa y jurisdiccional efectiva.

- Con derecho a la tutela administrativa y judicial efectiva en materia laboral a través del Ministerio Público del Trabajo; una Judicatura especializada del Trabajo de dos instancias y la Academia Profesional y Judicial del Trabajo.

Un Ministerio Público del Trabajo autónomo de los gobiernos de turno con funcionarios de carrera, que asuma el ámbito penal de la vulneración de los ilícitos laborales; que asuma las labores de interpretación administrativa y fiscalización de oficio y a petición de parte; la representación judicial de los trabajadores que no cuentan con defensa privada; con un departamento de estudios en materias jurídicas, económicas y laborales, y que se encargue de la Jurisprudencia administrativa en la implementación de las normas laborales que se dicten como consecuencia de la nueva Constitución.

## **Conclusión**

Transitar del modelo laboral constitucional neoliberal, de desprotección del trabajador, del trabajo precario, del libre despido y negociación colectiva radicada en la empresa, donde no hay tutela administrativa y judicial efectiva y el derecho del trabajo y la libertad sindical están en tela de juicio permanente; a un modelo laboral constitucional democrático, basado en la protección del trabajo decente, la libertad sindical y la tutela administrativa y judicial efectiva.

Lo anterior, con mecanismos constitucionales que garanticen el cumplimiento del mandato constitucional por parte de los órganos del Estado que cree esta nueva Constitución y una transición efectiva de un modelo a otro, entendiendo que se trata de otro modelo constitucional laboral.

## **B) Presentación “Trabajo Decente”**

**Presentado por Pablo Zenteno, socio de AGAL.**

### **Trabajo Decente (parte del artículo “Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores en la NC”)**

El concepto de Trabajo Decente, que en 1999 fuera introducido por Juan Somavía (primer director general de la Organización Internacional del Trabajo con origen en el Cono Sur) en su memoria "Trabajo decente", caracteriza este paradigma por cuatro objetivos estratégicos: los derechos fundamentales en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

En dicha oportunidad, el ex director general señaló que “La misión de la OIT es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo. Hoy en día, esa misión concuerda con el afán general, en una coyuntura de grandes cambios, de encontrar oportunidades de trabajo decente.

La finalidad primordial de la OIT “es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. El Trabajo Decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

Desde lo conceptual o a modo de aspiración, consagrar el Trabajo Decente en la Nueva Constitución y como condición de un Nuevo Modelo de Desarrollo 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 y que una de las aspiraciones permanentes de la democracia es reducir la desigualdad que produce el sistema capitalista, por la vía de reducir la brecha entre capital y trabajo. Esta concepción neoliberal implicó mercantilizar

y desvalorizar el trabajo, al tratarlo solamente como un costo o factor de producción, sin entender que el trabajo propiamente tal es mucho más que eso en la sociedad. Es sin duda un medio de ordenación social que tiene innumerables consecuencias en el ámbito público y privado de las personas.

Citando a Sinzheimer podemos decir que lo “que regula la fuerza laboral del pueblo, no sólo interesa a empresarios y trabajadores. La fuerza laboral de la gran masa del pueblo es la fuerza popular. Lo que ocurra a tal fuerza es algo que debe preocupar a todo el pueblo y al Estado, que no es otra cosa que la organización del pueblo. Tal organización, que no sólo mira al presente, sino al futuro, tiene que exteriorizarse en leyes que impidan que el más alto bien del pueblo sea explotado.

En dicho sentido, consagrar el Trabajo Decente en la Nueva Constitución no es una mera decisión normativa, sino que es una decisión política y social, que va más allá de las simples concepciones técnicas economicistas sobre el trabajo y su impacto en el “mercado”, ya que implica poner al centro de las preocupaciones sociales al ser humano y no sólo a la economía. Por lo demás, “la economía se concibe como una síntesis de todas las fuerzas que actúan en ella”. Y tales fuerzas no son sólo las del capital, sino también las del trabajo. En tanto exista capital privado, los detentadores de la economía serán no sólo los propietarios del capital, sino los trabajadores. De esta forma, estos no son sólo servidores de la empresa capitalista. Son también coparticipes con respecto a la ejecución del poder de disposición económica.

Como lo sostiene Ugarte, “la democracia no sólo supone votar de tarde en tarde. Exige que las decisiones públicas –las que afectan a todos- sean adoptadas por medio de la deliberación. Y esa deliberación exige ciertas condiciones dentro de las que destaca la igualdad política. Sólo quien está entre iguales tiene autogobierno como lo exige la democracia. Por ello, la democracia deliberativa tiene su mejor plus en su justificación: “el ciudadano que participa en un proceso deliberativo está en condiciones de sentirse comprometido, de hacer suyas las decisiones tomadas: idealmente, sus razones han sido consideradas y aceptadas por todos, o él mismo, persuadido, ha hecho suyos los argumentos más poderosos”. La igualdad política como condición de una democracia deliberativa no equivale, por supuesto, a la igualdad de voto. Es mucho más que eso y supone en concreto la posibilidad

de influir y participar en igualdad de condiciones del debate y de la toma de decisiones públicas. Esa igualdad de condiciones es a lo que aspira también el trabajo decente.

En lo normativo, el anclaje en el Trabajo Decente implica reconocer, garantizar y hacer cumplir el consenso que ha significado la Constitución de la OIT en el ámbito de la gobernanza de la relación capital – trabajo, aplicando a plenitud el sentido original de los Convenios y Recomendaciones de la OIT y considerar que el mismo ha sido consagrado por la humanidad como una condición fundamental para un nuevo desarrollo justo y sostenible, por lo que se ha incorporado como Objetivo de Desarrollo Sostenible. Debemos tener claro que gran parte del éxito del Trabajo Decente, entendido como aquel que goza de los derechos fundamentales en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social, pasa por la definición y puesta en práctica de un nuevo modelo de desarrollo justo y sostenible, en el que uno de sus componentes fundamentales sea el objetivo de crear y proteger los empleos y trabajos decentes.

Por ello es importante que un Nuevo Modelo de Desarrollo con uno de sus componentes en el Trabajo Decente, defina un nuevo tipo de Empresa, que priorice la inversión productiva orientada hacia un desarrollo justo y sostenible, en donde se dé preponderancia a la economía real y se distribuyan de forma más equitativa los frutos del trabajo. Esto, quizás, implicará planificar la nueva empresa, lo que no importa privarla de su propiedad privada, sino organizarla adecuadamente en función de los objetivos sociales, atendiendo además a las nuevas realidades como el uso intensivo de la tecnología, la inteligencia artificial, la multinacionalidad, etc.

Asimismo, es importante que la concepción del Trabajo Decente y sus representantes se instalen al centro de la democracia participativa. No hay participación real sin organización y en ese sentido el reconocimiento, la promoción y protección del sindicalismo son fundamentales para el fortalecimiento de la democracia. Se requieren sindicatos fuertes y bien organizados, con amplio reconocimiento a su rol sociopolítico.

En definitiva, se requiere consagrar un Estado Social y Solidario de Derecho que ponga al centro el valor del Trabajo y su protección. Se ha sostenido que

el Estado Democrático y Social de Derecho es aquel que reúne como mínimo las siguientes características: “Un Estado que permita que la democracia penetre el plano económico; que garantice la libertad e igualdad políticas en su manifestación material, corrigiendo la grave desigualdad económica entre las personas; que garantice el acceso al trabajo estable y bien remunerado, a la educación en todos sus niveles, donde no existan grupos marginados, oprimidos o discriminados; un Estado que fomente la participación ciudadana activa y consciente de los problemas sociales; en Estado que reconozca a cabalidad los derechos humanos y el respeto a quienes sustentan opiniones minoritarias, lo que no impide la restricción de los derechos de quienes quieran abusar de la democracia o acabar con ella; un Estado en el cual los derechos sociales, económicos y culturales son tan importantes como los derechos individuales civiles y políticos.

En el mismo orden de cosas, se deben consagrar las condiciones del Trabajo Decente en la Nueva Constitución, lo que importa por un lado reconocer, proteger y promover los derechos fundamentales en el trabajo en plenitud: La protección del empleo y del trabajo con estabilidad, la igualdad de género efectiva en, ante y para el Trabajo; la no discriminación, la Libertad Sindical, etc. Asimismo, es importante que ello se exprese desde la concreción de unos principios hasta una institucionalidad que tenga por objetivo tutelar el debido cumplimiento de las condiciones del Trabajo Decente.

En esto importa poner al centro de las relaciones democráticas el valor del trabajo, dotando de los mecanismos adecuados para dar protección a tal valor, como el reconocimiento y garantía del Derecho al Trabajo, estable, decente, digno y bien remunerado. Es decir, el valor del trabajo como principio orientador de la Constitución, en el entendido que la gran mayoría del pueblo chileno es clase trabajadora. Ello importa diseñar un conjunto de principios, instituciones y protecciones que permitan instalar en el corazón de la Constitución al trabajo decente y a los y las trabajadoras.

También, es fundamental generar un sistema de protección social definiendo un piso adecuado de protección. Esto implica consagrar el derecho a la Seguridad Social Universal, reconociendo y garantizando un sistema público que recoja los principios de solidaridad, universalidad e igualdad, a través de la intervención activa del Estado en la garantía de prestaciones sociales con el

objeto de dar protección efectiva en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia.

Por último, es fundamental generar las condiciones adecuadas para un Diálogo Social a gran escala y efectivo a todo nivel. Una institucionalidad tripartita vinculante y con posibilidad de darle gobernanza a las relaciones del trabajo es clave para dotar a nuestra democracia de estabilidad social. Ello implica además consagrar una verdadera Libertad Sindical, lo que requiere reconfigurar los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga desde una óptica colectiva y democrática, asegurando la Titularidad Sindical, como eje de la acción colectiva, la negociación colectiva sectorial y ramal y la Huelga con distintos fines, como por solidaridad o por vulneración de derechos fundamentales.

### **C) Presentación “Propuesta de Acceso a la Justicia Laboral”.**

**Presentado por Marcela Torres, directora de AGAL.**

#### **Propuesta de Acceso a la Justicia Laboral**

1.- Acceso a la justicia laboral, en igualdad de condiciones, corrigiendo la asimetría entre empresas y trabajadores.

El acceso a la justicia laboral hace enfrentar al usuario a una decisión basada no en la dignidad del reconocimiento de un derecho, tampoco en la concurrencia de antecedentes que justifiquen su pretensión y menos en remediar un injusto. La disyuntiva de recurrir a la magistratura se fundamenta en criterios económicos: Costo/Beneficio.

En esa evaluación cobran relevancia:

- La duración del juicio.
- Los costos asociados al litigio.
- La previsibilidad del resultado.
- La posibilidad de ejecutar el fallo.

## **Tribunales suficientes en todo el país con funcionarios y jueces especializados**

La saturación de los tribunales laborales ha decantado en la inviabilidad concreta para la duración máxima del proceso laboral, extendiéndolo desde los tres meses normativamente considerados hasta casi dos años para el acceso o cumplimiento de una sentencia laboral en la Región Metropolitana, es ilusorio exigir el cumplimiento de las garantías del debido proceso como son el acceso a la justicia y a la resolución jurisdiccional en un tiempo razonable.

Actualmente se ha intentado ese ideal, a costa de los jueces y los funcionarios judiciales. TAMBIÉN SON TRABAJADORES y se debe garantizar dotaciones suficientes que se establezcan en relación a la cantidad de causas tramitadas ingresadas y no respecto de la normativa pétrea establecida en el Código Orgánico de Tribunales ni en criterios poco técnicos como la capacidad instalada disponible.

La norma fundamental debe determinar la existencia de más jueces y es indispensable exigir la especialidad eliminando la posibilidad de que magistratura de competencia común decida, sea en instancia o actuando en tribunales superiores de justicia, respecto de materias laborales.

La comunicación inmediata de la decisión se debe garantizar y ello significa que el veredicto se dicte en un plazo determinado inferior incluso a la dictación de la sentencia, las partes deben poder acceder a esa decisión con celeridad.

El principio protector y tutelar que funda el derecho del trabajo debe estar consagrado constitucionalmente y debe existir la herramienta para que de no ser observado por el sentenciador se pueda exigir su observancia corrigiendo la decisión.

## **Gratuidad de litigación como derecho fundamental**

Nuestra norma arquitectónica debe garantizar la tutela judicial efectiva, es así que se debe eliminar el bastión inquebrantable del acceso a la justicia determinando la gratuidad del proceso laboral en todas sus etapas.

Lo anterior supera la actuación judicial y debe alcanzar a otros auxiliares de la administración de justicia, no pudiéndose tolerar que, en el cumplimiento de

una sentencia de un juicio declarativo, las medidas cautelares o ejecutivas deban ser realizadas por receptores particulares, lo que encarece y condiciona la diligencia a la provisión de fondos suficientes y con anterioridad.

La calidad de la decisión judicial puede ser enriquecida por informes periciales que ilustren al tribunal sobre materias técnicas específicas, por lo que se hace necesario que esa intervención no sea a costa de las partes y deba ser solventada institucionalmente, favoreciendo así, la imparcialidad, uniformidad y competencias de quienes comparecen en tal calidad.

### **Pacificación decisoria y rol disciplinario**

Nuestro actual sistema evidencia una conflictividad excesiva respecto de cuestiones procesales, generando una falta de certeza respecto del procedimiento, sus formalidades y duración.

Se debe disponer constitucionalmente que la Excelentísima Corte Suprema retome el control disciplinario de los tribunales nacionales, actualmente el acceso al recurso se encuentra limitado a la igualación de materias de fondo, pero no respecto de cuestiones procesales las que deben ser univocas, autoexcluyéndose el más alto tribunal del país del amparo respecto de decisiones dictadas por las Cortes de Apelaciones por considerar no procedente el arbitrio de queja en el procedimiento laboral cuando es distinto al monitorio.

La decisión superior debe, en materia procesal, ser imperativa y respecto de todos los procesos venideros de cualquier jurisdicción, evitando así el desgaste y saturación de los tribunales, reservando su decisión al asunto controvertido.

Se hace necesario, eliminar la figura del abogado integrante y de esa manera evitar que la decisión colegiada dependa del azar de una integración circunstancial.

### **Aseguramiento del cumplimiento y evitar el fraude**

Urge el asegurar el cumplimiento de la sentencia dictada y ese afán se debe establecer como una prioridad imperativa de la función judicial desde el orden constitucional.

El cumplimiento de la sentencia de instancia o tomar las medidas de captura de activos de la parte vencida, debe ser decretada junto con la comunicación del veredicto o dictación de la sentencia, evitando así la distracción de bienes por parte del deudor condenado.

La sede de cumplimiento laboral debe separarse de la de cobranza previsional, los trabajadores se ven vulnerados, con denegación de justicia cuando en la ejecución de sus créditos laborales deben competir con las cobranzas de las cotizaciones realizadas por AFP, ISAPRE y AFC las que ocupan casi una proporción de 2 de cada 3 causas ingresadas en la Región Metropolitana.

2.- Consagrar la Independencia del Poder Judicial, separando las funciones administrativas de las funciones jurisdiccionales con Tribunales, Jueces y funcionarios en todo el país en cantidad suficiente.

Es fundamental implementar un tercer e, incluso un cuarto juzgado del trabajo en Santiago, y avanzar hacia una Corte del Trabajo, como ya conoce nuestra historia judicial.

3.- Crear una Justicia Laboral Especializada: establecer la especialización de los tribunales de primera instancia y de las cortes laborales, en número suficiente, creando herramientas procesales adecuadas para acceder a la defensa de los derechos laborales y fundamentales de las y los trabajadoras, asegurando así la especialización de los procesos laborales y fortaleciendo la protección gratuita de los derechos de los trabajadores, con una capacitación permanente de los jueces.

- En efecto, se hace necesario: propender a la formación y actualización permanente de jueces y auxiliares de la justicia laboral.

4.- Modernizar los procedimientos de Cobranza Laboral. La gran mayoría de nosotros, los operadores jurídicos técnicos, jueces o abogados litigantes, estamos convencidos de que la Reforma Laboral ha sido positiva y en términos de la celeridad, sin lugar a dudas la parte declarativa de derechos laborales ha significado un gran avance. Estas mejoras en los juicios declarativos laborales lamentablemente no es posible extrapolar a los juicios ejecutivos de la misma naturaleza La reforma procesal laboral y previsional no consideró una reforma estructural del modelo del juicio ejecutivo y los esfuerzos se agotaron en

trasladar el problema a los nuevos juzgados de cobranza, en los que se reproducen parte importante de los problemas que en su momento justificaron la reforma.

Hacemos presente que durante el año 2012 sesionó con regularidad una Comisión integrada por nuestra asociación analizando la situación de la cobranza de los créditos en la jurisdicción laboral, identificando los principales problemas y sus causas y revisando las posibles soluciones

### **MODERNIZAR EL SISTEMA PROCEDIMENTAL DE EJECUCIÓN LABORAL**

Medidas propuestas. Es indispensable una reforma laboral que implique

- JUSTICIA LABORAL ESPECIALIZADA.
- SEPARAR LA JUSTICIA LABORAL DE LA PREVISIONAL.
- EJECUTAR LAS SENTENCIAS POR EL JUZGADO DEL TRABAJO QUE LAS DICTA.
- Compatibilizar la oralidad y celeridad del procedimiento declarativo de derechos laborales con el procedimiento escrito del de ejecución.
- Consagrar la gratuidad en materia de Cobranza Laboral,
- Incorporación de medida cautelar desde declarativo:

5.- Ampliación de las cautelares:

- Levantar el Secreto Tributario del artículo 35 del Código del ramo para tener conocimiento de los bienes del deudor, conocer los instrumentos de crédito que posee. Símil a medida en alimentos.
- Unificar criterios respecto de acuerdos incumplidos en fase declarativa: Si serán consideradas sentencias incumplidas e ingresarán como causas C, o bien ingresarla como un equivalente jurisdiccional distinto y darle tramitación como otro título de crédito, causa J.

## **D) Presentación “Labor Administrativa y Difusión”.**

**Presentada por Mauricio Chocair, socio de AGAL.**

### **Labor Administrativa y Difusión**

La función administrativa en materia laboral es el primer contacto que tiene el trabajador frente a la aplicación de la normativa en su relación contractual o a su término. Es por eso que en los funcionarios que cumplen esa labor son el faro ante la duda respecto de la normativa aplicable, la brújula respecto del camino correcto en cómo se aplican, ejercen o exigen sus derechos, siendo primordial esta intervención para ayudar a la decisión de la acción judicial muchas veces.

Se hace evidente que el aparato administrativo que tiene incidencia en materia laboral deba ser reconocido constitucionalmente y así asegurar la independencia de las políticas propias de un gobernante circunstancial.

Se debe garantizar la estabilidad del criterio administrativo, exigir su razonabilidad técnica y establecer los requisitos de competencia de quienes la integran o dirigen, amparándolos de una titularidad en su cargo, todo ello disponiendo el organismo de patrimonio propio y exclusivo para la realización de su cometido.

Apremia revisar y mantener en la Carta Magna los arbitrios de control de la faz interpretativa que mantiene el órgano administrativo, dando legitimación activa difusa para la reclamación de dictámenes, así como pronunciamientos particulares y órdenes de servicios. Se debe imponer la obligación de respetar el principio protector en todas las anteriores, estableciendo su desatención como motivo suficiente para su impugnación.

El órgano administrativo requiere estar dotado de atribuciones sancionatorias en cuanto verifique incumplimientos de obligaciones pecuniarias que tiene el empleador de manera indubitada en cuanto al pago de la indemnizaciones y compensaciones establecidas legalmente al término del vínculo contractual.

No existe discusión que el fisco actúa como empleador por lo que se debe reconocer la facultad y el deber del órgano administrativo intervenir en la

fiscalización y acogimiento de funcionarios públicos que reclaman la intervención producto del incumplimiento de obligaciones laborales.

Todas estas medidas se encaminan a la descongestión de la función judicial.

Se debe establecer y potenciar la labor educativa y difusión de los derechos laborales.

En esa función se requiere determinar la obligatoriedad de contar con programas de capacitación y potenciar destrezas de liderazgos gremiales o sindicales. Es preciso orientar la capacitación en derechos colectivos, seguridad, negociación colectiva, economía, contabilidad, estableciendo un acompañamiento efectivo y preferente en la labor de estas organizaciones.

Es primordial asumir las labores educativas en cuanto la política remuneratoria y acceso a cargos de dirección con una perspectiva de género; no se sostiene un sistema de fiscalización, interpretación y difusión que no recoja este enfoque.

Es necesaria la multiculturalidad en el ejercicio de esas funciones, acogiendo y asumiendo el resguardo de trabajadores migrantes, educándolos en las particularidades de la normativa local.

## **E) Presentación “Trabajo y Constitución desde una perspectiva de género”**

**Presentado por Tania Rojas, socia de AGAL.**

### **Trabajo y Constitución desde una perspectiva de género**

Sobre el punto, es importante revisar la Institucionalidad laboral, a la luz de una mirada con perspectiva de género, especialmente aquello que dice relación con la constitución, fuentes y principios laborales propiamente tal.

Juega un rol importante la lectura que realice las teorías económicas feministas, sobre entender otras métricas para evaluar el trabajo, considerando, por ejemplo, el trabajo de cuidado.

La participación laboral de las mujeres en Chile es inferior numérica y porcentualmente a la de los hombres. Cifras de participación laboral femenina en Chile: 47,4% (2015) - hombres 71,0% (2015). ENCLA 2019 37, 6. En el mismo sentido, 9 millones de mujeres componen aprox. 79,5% Pob. Económicamente Activa. Cifras participación laboral femenina OCDE : 61% (2015).

De ese sentido, la Economía feminista plantea una ruptura con los conceptos de la economía clásica. Apunta a reconceptualizarla e incorporar en su análisis el trabajo doméstico, la reproducción humana y el cuidado, que quedan fuera de la monetarización y también de la significación social. Es un trabajo producido dentro de los hogares que se entrega al capital por debajo de su valor, esconde trabajo realizado particularmente por las mujeres.

### **Puntos para referir en la propuesta de revisión del Trabajo en la constitución y la norma particular que lo regule.**

- En primer lugar, no existe en Chile una ley de Igualdad entre hombres y mujeres, que atraviese de manera transversal el ordenamiento jurídico nacional; por el contrario, existe normativa regulada de manera asistemática en diversos cuerpos normativos, tales como: cuotas de género en la Negociación colectiva y directiva sindical, normas de protección a la maternidad, o bien, aquellas políticas públicas que pueda articular el Ministerio de la Mujer.
- Considerando especialmente la naturaleza del Derecho del Trabajo, por cuanto considera como mega principio el “principio protector”, este debe ser respecto de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Por ello, la primera propuesta que debe comenzar es aquella referida a la revisión del lenguaje y terminología utilizado en el Código del Trabajo, puesto que la norma laboral no diferencia entre hombres y mujeres, la utilización de un lenguaje masculinizado invisibiliza el rol y trabajo de la mujer.
- En cuanto a las características del Trabajo: Se ha señalado que debe ser “productivo” con la finalidad de percibir ingresos, a la luz de los elementos que indica el artículo 7 del Código del Trabajo. Sin embargo, la productividad debe considerarse en atención al “trabajo” realizado, debiendo igualarse entre hombres y mujeres.

- Procedimiento de Tutela de Derechos fundamentales: No considerar en el catálogo de categorías sospechosas la discriminación que pueda sufrir la mujer por razón de maternidad o embarazo, por cuanto constituye discriminación directa por razón de género.
- Revisión de normas sobre Protección a la maternidad y paternidad, en cuanto a la regulación de la co-parentalidad, regulación escasamente contenida en el post natal parental de manera discrecional (voluntad de la madre), sin normas de fuero que den protección.
- Indemnidad Laboral: Si bien, se establece de manera clara y genérica a propósito de las garantías tuteladas en la norma del 485 (inciso 3) del Código del Trabajo, sólo es posible en dos hipótesis reguladas, sin embargo, las hipótesis de aplicación deberían ser extendidas a otros casos, en los cuales, por temor, la trabajadora evita denuncia, tal como: aplicación 62 bis.
- Adecuación de normas respecto del Convenio 190, sobre violencia en el Mundo del Trabajo, específicamente sobre “acoso sexual” y “acoso por razón de género”, abordado como violencia hacia la mujer.
- Regulación del trabajo de las inmigrantes, personas con discapacidad y perteneciente a pueblos originarios.
- Desarrollo de política sobre políticas de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.
- Revisión de Cuotas de género en la directiva sindical y comisión negociadora sindical, a la luz de la interpretación restrictiva realizada por la Dirección del Trabajo.

F) Presentación “Propuesta de AGAL sobre Derecho a la Seguridad Social”.

Presentada por Érika Díaz, socia de AGAL. Tipo de Documento: Power Point

## PROPUESTA de AGAL : “DERECHO a la SEGURIDAD SOCIAL”

AGAL  
a  
CONVENCIONALES CONSTITUYENTES

Conversatorio  
Viernes 15 octubre 2021

ERIKA DÍAZ MUÑOZ  
ABOGADA- DOCENTE

## CONCEPTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Organización Internacional del Trabajo (OIT) .

**Seguridad Social :**

“Es la protección que la sociedad otorga ante las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedad, maternidad, riesgo del trabajo, invalidez, vejez y muerte, incluyendo la asistencia médica’.

Agrega que “es un llamado a la solidaridad intergeneracional y que la Seguridad Social contribuye a la redistribución de los ingresos”.

**Profesor Alfredo Bowen :**

“Conjunto de principios que reconocen a todo ser humano el derecho a los bienes indispensables para prevenir sus contingencias sociales y cubrir sus efectos, y que regulan las instituciones requeridas para ello.”

# Seguridad Social

Profesor Patricio Novoa Fuenzalida.(Chile):

- “La Seguridad Social es, ante todo, un esfuerzo de toda la comunidad, realizado en su propio beneficio (...)
- A dicho esfuerzo deben contribuir todos, y cada cual según sus capacidades y posibilidades.
- El esfuerzo individual de cada persona debe ser considerado como una exigencia de Bien Común.

## Seguridad Social : Deber del Estado

- **Derecho Humano Social.**
  - Inalienable
  - Inextinguible
  - Irrenunciable
- **Establecer el Derecho , en Constitución y leyes.**
- **Garantizar su ejercicio, con:**
  - Jerarquía supraconstitucional a DºInternacional de DDHH
  - Control de Convencionalidad a leyes
  - Recursos administrativos y judiciales
  - Institucionalidad (¿ Ombusman ?)
  - Control Social: Participación

# Seguridad Social : Deber del Estado

- **Institucionalidad :Rol y Responsabilidad del Estado**
  - Rector
  - Ejecutor
  - Fiscalizador con facultades plenas:Principalmente si delega parte de la administración (sin fines de lucro), puede recuperarla. Ej: Mutualidades-CCAF.
  - Sancionador
  - Respetar principios de Seg. Social

## DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

FRANCIA, 1948:

Art. 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la **seguridad social**, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, **la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.**

Art. 25 (resumen)

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, **la salud y el bienestar**, y en especial **la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios**

## ***PACTO DE DERECHOS ECONOMICOS- SOCIALES Y CULTURALES (ONU):***

*Suscrito y Ratificado por Chile Se garantiza Derechos Sociales ...*

- a la **Seguridad Social**
- al **Trabajo**
- a la **Seguridad e higiene en el trabajo**
- a la protección a madres **pre y post parto** (licencias)
- a un **nivel de vida adecuado** (alimentación, vestido, vivienda)
- al disfrute de más alto nivel posible de **salud física y mental**
- a la prevención y tratamiento de **epidemias profesionales y otras**
- asistencia médica y **servicios médicos** en enfermedad.

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

## ***“RAMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL” ...***

- **SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.**

*/Fonasa- Isapre-Capredena-Dipreca/*

- **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

*/Mutualidades- ISL /*

- **PREVISION SOCIAL**

*/AFP- Cias. De Seguro- IPS-Capredena- Dipreca/*

- **SERVICIOS SOCIALES**

*/Principalmente Fisco y CCAF/*

# “PREVISION SOCIAL” ...

(propuesta)



# “SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD”

(Propuesta)

- **Un Sistema de Salud Único, Público, Integral, intercultural con enfoque de derechos y de género.**
- **Cumplir con Principios de Seguridad Social. (Universalidad, Solidaridad etc).**
- **Financiamiento con cotizaciones y tributos generales. (gradualmente ir hacia sólo tributos)**
- **Supone: Establecer el Derecho A LA Salud.**

# PRINCIPIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

## ESTABLECER Y GARANTIZAR EN NUEVA CONSTITUCION:

- **Universalidad**: SUBJETIVA: cubrir a toda la población con las prestaciones correspondientes a una contingencia contemplada por la Seguridad Social. (trabajador o no, nacional o extranjero). OBJETIVA: otorgar prestaciones de cuantía uniforme a derechohabientes y para todas las contingencias. También cubrir las contingencias aceptadas en las convenciones internacionales .

## PRINCIPIOS :

- **Solidaridad**: que toda la población, en la medida de sus posibilidades, contribuya económicamente al financiamiento de aquella protección. Ayuda de jóvenes a ancianos, sanos a enfermos, ocupados a quienes carecen de empleo, de quienes viven a familiares de fallecidos, etc. carga familiar frente a los que si la tienen, etc. En definitiva, la Seguridad Social se manifiesta como un esfuerzo de toda la comunidad, realizado en su propio beneficio. Contribuir todos, según sus capacidades y posibilidades. El esfuerzo individual, una exigencia de Bien Común.

## PRINCIPIOS :



- **Unidad** : el sistema de seguridad social debe funcionar con criterios congruentes y coordinados, y otorgar prestaciones o beneficios similares para los diferentes colectivos que se protegen. Unidad de instituciones y de derechos, ante igual contingencia.
- **Igualdad** : dar el mismo trato a todas las personas que se encuentran en la misma situación, sin discriminación por razón de raza, género, orientación religiosa, etc.; y dar un trato distinto y adecuado según circunstancia, a personas que se encuentran en situaciones diferentes .

## PRINCIPIOS :



- **De Evolución Progresiva de Derechos**: los beneficios deben elevarse progresivamente sobre los niveles mínimos de protección y no retroceder en prestaciones.
- **De Concordancia de la Seguridad Social con la Realidad Económica**: Un Sistema de seguridad social requiere planificación y coordinación e ir con el desarrollo económico de la sociedad.
- **De Participación** : los colectivos protegidos deben estar representados en la dirección de las entidades que administran la seguridad social y participar en el diseño del sistema y sus cambios

## PRINCIPIOS :



- **De Obligatoriedad**: Los y las trabajadores/as cubiertos/as por la Seguridad Social de manera contributiva (dependientes, independientes y pensionados/as, deben cotizar, según dicte la ley .)
- **De Integralidad** : las prestaciones deben ir acorde a las necesidades de los colectivos a proteger. No quedarse en protección de los riesgos clásicos (invalidez, vejez, muerte, enfermedad y maternidad), sino responder a las necesidades sociales y acudir a su protección.

## PRINCIPIOS :



- **De Inmediatez** : los derechos de seguridad social deben llegar en forma oportuna al titular para ser ejercidos .
- **De Asignación Preferente de Recursos**: El fin principal de Estado debe ser la tutela del ser humano. Dado esto, debe preferirse la asignación de recursos económicos a los programas de seguridad social, particularmente a los que tienden a la satisfacción de las necesidades fundamentales de las personas. Este principio es de especial importancia en situaciones de crisis económicas o sanitaria.

## COMPARACION :



- **EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN:**

**CONSTITUCION DE 1925 MODIFICADA EN 1971,**

**CON LA**

**CONSTITUCION DE 1980**

## Constitución de 1980

**Art.19.- N° 18**



### **El Derecho a la Seguridad Social:**

- Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de **quórum calificado** .
- La acción del Estado estará dirigida a garantizar el **acceso** de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones **públicas o privadas** .La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.
- El Estado **supervigilará** el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.

## **ARTICULO 10 N° 16 de Constt. 1925 modificada enero 1971.-**

• 16°.- *El derecho a la seguridad social.*

*El Estado adoptará todas las medidas que tiendan a la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales necesarios para el libre desenvolvimiento de la personalidad y de la dignidad humanas, para la protección integral de la colectividad y para propender a una equitativa redistribución de la renta nacional. La ley deberá cubrir, especialmente, los riesgos de pérdida, suspensión o disminución involuntaria de la capacidad de trabajo individual, muerte del jefe de familia o de cesantía involuntaria, así como el derecho a la atención médica, preventiva, curativa y de rehabilitación en caso de accidente, enfermedad o maternidad y el derecho a prestaciones familiares a los jefes de hogares. El Estado mantendrá un seguro social de accidentes para asegurar el riesgo profesional de los trabajadores. Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar higiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un servicio nacional de salud, y"*

ASOCIACIÓN GREMIAL DE ABOGADAS Y ABOGADOS LABORALISTAS DE CHILE

