

## AUDIENCIA PÚBLICA

### TEMAS LABORALES, DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

El día de hoy vengo en representación, como Asesora Legal, de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, Federación Gremial Nacional que representa a más de 5.000 empresas de manera directa e indirecta a lo largo de todo Chile, pero también, como Coordinadora General del Centro de Apoyo y Promoción a la Formalización “Mi Pyme Cumple”, proyecto colaborativo entre la CNC, la Organización Internacional del Trabajo y la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Chile, cuyo principal objetivo es apoyar y promover la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas de Chile.

Este Centro nace en Chile el año 2016, impulsado por las necesidades de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs) del país y con el objetivo de entregarles herramientas concretas para que así pudieran cumplir con la legislación vigente. El Centro, para cumplir con esta tarea, definió cuatro ejes centrales: la información, la capacitación, la asesoría y la incidencia en el debate de políticas públicas que afecten a las pymes; lo cual se traduce en una serie de productos y actividades que Mi Pyme Cumple tiene disponible de manera gratuita para las micro, pequeñas y medianas empresas del país.

Es importante destacar que, dentro del origen del trabajo del Centro, se encuentra la promoción del cumplimiento por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas de la normativa vigente en materia laboral, a través de la entrega de información y capacitación en un lenguaje claro, que permitiera no sólo conocer las obligaciones laborales como empleadores, sino también comprenderlas y ponerlas en práctica dentro de sus empresas, promoviendo así los derechos laborales dentro de estas y alcanzar la formalidad.

A la fecha, el Centro Mi Pyme Cumple ha logrado capacitar a más de 15.000 empresas y asesorar concretamente a más de 200 de ellas; encontrándose alojado orgánicamente en la Comisión Laboral y de Apoyo a las Pymes de la CNC, un espacio de trabajo gremial entre distintos actores, con el objeto de analizar y debatir respecto a los proyectos de ley, jurisprudencia judicial y administrativa que afectan o influyen en las relaciones laborales.

Por tanto, nuestra presentación del día de hoy tiene relación, precisamente, con los temas laborales presentes en el Anteproyecto constitucional, así como lo relacionado al emprendimiento y la innovación.

En primer lugar, consideramos que es importante destacar que el Anteproyecto elaborado por la Comisión Experta, en términos generales, abarca de buena manera lo relativo a los derechos laborales en el marco constitucional. En ese sentido, es importante **reconocer y realzar que esta propuesta fue fruto del diálogo y debate político de distintos sectores y expertos constitucionalistas**, lo que le otorga un carácter objetivo, pero también subjetivo, siendo por tanto un texto equilibrado y consensuado.

Además, y en términos generales, consideramos que la propuesta **contiene los aspectos básicos y mínimos que deben regir la relación laboral, pero mantiene la flexibilidad suficiente al remitir una regulación más técnica y específica a la ley, lo que permitirá adaptarse de mejor manera** a los rápidos cambios que sufre el mundo del trabajo. En este sentido, resulta importante que la regulación de temas importantes quede entregado a leyes de quórum calificado.

Así, **la consagración de los derechos fundamentales relacionados al ámbito laboral pareciera ser lo más adecuada que ha permitido la realidad política y social**, sobre todo en relación al derecho a la libertad de trabajo (libre elección y libre contratación), al respeto de la dignidad humana, a la no discriminación arbitraria, a la libertad de asociación, a la libertad sindical, la seguridad social, entre otros.

En ese orden de ideas, cabe mencionar que es positiva la forma en que se consagran otros derechos fundamentales no propiamente laborales, pero que inciden en su órbita (como la integridad física y psíquica, protección a la honra y la privacidad, libertad personal y seguridad individual, respeto y protección a los datos personales, libertad de pensamiento, derecho a asociación, entre otros), pues su consagración permite también el adecuado desarrollo de las relaciones laborales, y conserva el carácter tutelar del derecho del trabajo.

Asimismo, es positivo que se mantengan las regulaciones relacionadas a salario mínimo, cotizaciones previsionales y tributos como iniciativa exclusiva del Presidente de la República, dada su importancia.

Existen, sin embargo, **algunos conceptos que creemos debieran revisarse**, por cuanto no deberían estar consagrados a nivel constitucional sin establecer límites o lineamientos claros; y que paso a detallar.

En primer lugar, consideramos que cuando **la letra a del numeral 25 del artículo 16** del Anteproyecto menciona al trabajo decente, se debe **agregar** una definición a dicho concepto, más allá de un desglose ejemplar de lo que comprende, como aparece actualmente en el texto; considerando que el trabajo decente es un término acuñado por la OIT como un con-

junto de principios y objetivos estratégicos, pero también bastante amplios, por lo que una consagración a nivel constitucional requeriría un debate más certero sobre sus implicancias, límites y alcances, a fin de dar certeza jurídica y claridad a las partes de una relación laboral.

En segundo lugar, consideramos que en la misma **letra a del numeral 25 del artículo 16** del Anteproyecto, cuando hace mención a la “desconexión digital”, se debiese **suprimir** por cuanto también es un concepto que ha causado debate a nivel legislativo, y se ha presentado recién en los últimos años, a partir del avance de las tecnologías. Sin embargo, y aunque es importante de considerar, su consagración no creemos debe ser constitucional, sino legal, como ha aparecido, por ejemplo, en la Ley de Teletrabajo actualmente vigente.

En tercer lugar, consideramos que se debe **modificar la letra c del numeral 26 del artículo 16** del Anteproyecto, quedando en definitiva de la siguiente manera que proponemos: “*c) La Constitución garantiza el derecho a la Negociación Colectiva a los trabajadores y las organizaciones sindicales, debiendo ejercerse esta conforme a los límites y procedimientos que la ley establezca. Asimismo, se garantiza el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses laborales, el que podrá ejercerse dentro de un procedimiento de Negociación Colectiva y siempre como un último recurso, con las demás limitaciones que fije una ley de quórum calificado*”.

Lo anterior, ya que a través del diálogo social y de la negociación colectiva, los trabajadores y sus organizaciones mejoran sus condiciones de trabajo y sus salarios, como bien ha mencionado la OIT, teniendo presente que en su inicio debe existir una intención real de lograr acuerdos, siendo necesario, además, que aquellos actores que intervengan en el diálogo tengan cierta legitimidad, que es dada por sus propios pares y por el reconocimiento de la normativa.

También es fundamental que el contenido de una Negociación Colectiva se ajuste a la realidad de los sujetos que dialogan o que intervienen, considerando por tanto la realidad y condiciones de las relaciones laborales en los distintos sectores, el tamaño de las empresas, su ubicación geográfica, entre otros aspectos que permitan su verdadera y adecuada aplicación.

Por lo anterior, es que la Negociación Colectiva requiere estar sujeta a los límites y procedimientos que la ley establezca, permitiendo así a las partes tener certeza de sus objetivos y del proceso en sí, lográndose con ella un real y eficaz diálogo social.

Del mismo modo, la huelga actualmente no está definida en nuestra legislación nacional, pero tradicionalmente se ha entendido como una suspensión de la actividad laboral y las principales obligaciones de las partes, pero manteniendo vigente la relación laboral. Está

comprendida y regulada solo dentro de la negociación colectiva reglada, siendo la última etapa de ésta, pudiendo entenderse entonces como una herramienta de última ratio que tienen los trabajadores frente al empleador en la negociación colectiva, en aquellos casos en que las otras herramientas no han podido rendir frutos.

En este sentido, a pesar de ser considerado un derecho fundamental, la huelga per se significa el fracaso de las instancias de diálogo anteriores. A pesar de establecerse como una importante herramienta que tienen los trabajadores, cabe hacer la precisión de que esta no es absoluta, sino que debe, necesariamente, estar sujeta al cumplimiento de determinados requisitos y limitaciones, como cualquier otro derecho que se encuentre inserto en una sociedad democrática y que convive con otros derechos.

Por otro lado, respecto a temas de seguridad social, consideramos que se debe **agregar** una modificación **a la letra b del numeral 27 del artículo 16** del Anteproyecto, a continuación del punto aparte que pasa a ser punto seguido, estableciendo que *“En cualquier caso, los fondos de pensiones serán de propiedad de los afiliados, sin perjuicio de que no serán de libre disposición, pero sí tendrán el carácter de heredables conforme a las reglas de sucesión de nuestro ordenamiento jurídico”*.

Lo anterior, ya que la historia reciente nos ha demostrado las graves consecuencias que puede tener una disposición libre de los fondos de pensiones, pero que sigue siendo un anhelo social y mayoritario, el que la propiedad de los mismos sea de los propios cotizantes, al ser fruto de su trabajo, pudiendo por tanto también heredarlos y asegurar así la tranquilidad de sus familias.

Finalmente, respecto al emprendimiento, consideramos **agregar** al **numeral 31 del artículo 16** del Anteproyecto, que *“el Estado promoverá acciones concretas para fomentar el emprendimiento, la inversión y la innovación en materia económica”*.

Lo anterior, teniendo en consideración que según cifras oficiales, para el año 2022 se observan casi 2 millones de microemprendedores en Chile, situándose por tanto, al emprendimiento como una gran alternativa de trabajo, de desarrollo profesional, laboral e incluso familiar, y como la primera entrada a la inversión y el crecimiento económico, requiriendo por tanto un apoyo del Estado, pues son el principal motor de la economía y de la generación de empleo.