



Chile: Estos son los aspectos laborales de la propuesta de Nueva Constitución y sus efectos

El borrador del texto, que se someterá a votación el próximo mes de diciembre, introduce novedades en el ámbito laboral a las que deberán prestar especial atención las empresas. Las analizamos.

En el marco del proceso constitucional que está teniendo lugar en Chile, el Consejo Constitucional ha preparado la propuesta de Nueva Constitución sujeta a votación popular el próximo 17 de diciembre de 2023.

A continuación, comentamos los principales aspectos laborales que contiene esta propuesta constitucional y sus efectos.



Derecho a la Integridad Física y Psíquica (artículo 16 N°2)

- Se incorpora referencia de que nadie será sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Impacto directo en la regulación de acoso laboral y sexual, cuyas definiciones abarcarían también este tipo de conductas.
- Eventual aumento de reclamos por acoso laboral con motivo de estas nuevas concepciones.



Desarrollo de la Familia y la Sociedad (artículo 13)

- Consagra el valor de los cuidados para el desarrollo de la vida en familia y, así, promueve la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Implementación de mecanismos de apoyo y acompañamiento a la maternidad.
- Probablemente, estos cambios fomenten la protección de la conciliación familiar y laboral, así como la maternidad, con iniciativas legislativas tales como mayor regulación de tiempos de desconexión, teletrabajo para personas con menores de edad a su cuidado o el reforzamiento de uso de permisos postnatales por parte de los padres, entre otros.



Derecho a la Privacidad (artículo 16 N°11)

- Se amplía la protección a la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, en cuanto se incluye que la revisión, apertura, registro e interceptación de comunicaciones privadas sólo podrá realizarse con orden judicial.
- Lo anterior, implicará, entre otros aspectos, una revisión de los reglamentos internos y políticas corporativas en materia de uso del correo electrónico de la empresa, a fin de verificar que su contenido no sea inconstitucional.



Protección de Datos Personales (artículo 16 N°12)

- Reitera el respeto y protección de los datos personales.
- Incorpora la garantía de la seguridad informática y digital de los datos personales.
- Los empleadores deberán dar cumplimiento a este mandato constitucional, garantizando el cuidado y seguridad de la información personal de sus trabajadores, lo que implicará la revisión de los mecanismos de resguardo de estos datos.



Definición de Trabajo Decente (artículo 16 N°26 letra a)

- Consagra el derecho al trabajo decente.
- Forman parte del trabajo decente los siguientes derechos:
 - Acceso a condiciones laborales equitativas:
 - Este derecho pretende erradicar las brechas que existen entre trabajadores en materia de condiciones de trabajo y remuneraciones.
 - Potencial aumento en reclamos por condiciones laborales que no sean equitativas, así como por diferencias remuneracionales entre trabajadores.
 - Acceso a la seguridad y salud en el trabajo.
 - Remuneración justa.
 - Descanso y desconexión digital.
- Se estima que exista un aumento en las iniciativas legislativas tendentes a promover la protección de estos derechos en materia laboral.



Discriminación Arbitraria (artículo 16 N° 26 letra b)

- Se precisa que las discriminaciones que se prohíben constitucionalmente son aquellas que tengan el carácter de “arbitrarias”.
- Se mantienen la “capacidad e idoneidad personal” como sustentos de un actuar no discriminatorio.
- Prohíbe la discriminación arbitraria en materia de remuneración por trabajo de igual valor y con el mismo empleador, especialmente entre hombres y mujeres:
 - Impacto en materia de remuneraciones.
 - Concepto de “igual valor”. ¿Igual cargo? ¿Igual función?
 - Potencial aumento de reclamos por diferencias de remuneraciones entre trabajadores que realicen funciones “de igual valor”.



Libertad Sindical (artículo 16 N°27)

- Se restringe el reconocimiento del derecho a huelga sólo en el marco de la negociación colectiva.
- Lo anterior importará una contradicción con los tratados internacionales ratificados por Chile en materia de libertad sindical y negociación colectiva, los cuales reconocen y protegen el derecho a huelga en su esencia.



Participación de Personas con Discapacidad (artículo 14)

- Se consagra la obligación del Estado de promover la participación activa y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Posible aumento de iniciativas legislativas que persigan incrementar cada vez más la participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral. En efecto, actualmente existe un proyecto de ley que busca aumentar el porcentaje de personas con discapacidad en una empresa, pasando a ser un 2% del total de trabajadores; iniciativa que aún se encuentra en discusión.