



INICIATIVA DE NORMA CONVENCIONAL CONSTITUYENTE DE LA RED FEMINISTA DE PROFESORAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

MAT.: Iniciativa constituyente
1 de Febrero de 2022

DE: Convencionales Constituyentes Firmantes

Convencionales Constituyentes de la República de Chile

PARA: Sra. María Elisa Quinteros

Presidenta de la Convención Constitucional

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted en su calidad de presidenta de la Convención y, en virtud de lo dispuesto en los artículos 81 y siguientes del Reglamento General de esta Convención Constitucional, para presentar cuatro iniciativas de normas constituyentes sobre “IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO” “LA NECESARIA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL “DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA POR TRABAJO DE IGUAL VALOR” “PROPUESTA DE CLÁUSULA SOBRE NO VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN EL TRABAJO EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN” “REDACCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL”, correspondiente a la Comisión de DDFF.

I. ANTECEDENTES

La transversalización de la perspectiva de género en la redacción de la Constitución de Chile es un imperativo de la sociedad actual, el hecho de que sea escrita por un órgano compuesto paritariamente es una esperanza que ha de ser alimentada por todas las estructuras sociales posibles.

En este sentido las siguientes propuestas se basan en el trabajo de la red de Profesoras Feministas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, que se abocaron a la tarea de plantear y proponer posibles cláusulas que ayuden a las, los y les Convencionales en su encomiable tarea de constituir un país.



Las propuestas que se presentan están basadas en la premisa de la autonomía y valoración de la inserción de la mujer en el trabajo remunerado, que ha sido una forma de liberación y de construcción de un camino hacia nuestra propia constitución como personas.

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Como mujeres, históricamente hemos reivindicando la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral. Y es que en la medida que hemos sido capaces de ir contra lo establecido y los roles que socialmente nos han sido asignados, comenzamos a ocupar espacios tradicionalmente reservados a los hombres, entre ellos, el espacio del trabajo remunerado.

Sin embargo, en pleno siglo XXI, aun existen trabas que se oponen a la verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el plano laboral. En efecto, los derechos de maternidad y protección de la vida familiar están pensados en base a la figura de hombre proveedor y mujer dedicada a las labores de cuidado, generando con ello importantes desincentivos a la contratación femenina y una barrera que impide alcanzar o hacer realidad el principio de corresponsabilidad parental. Asimismo, las mujeres suelen ocupar trabajos más precarios (trabajo agrícola de temporada, trabajo de casa particular y asistentes de la educación y docente, por ejemplo), de baja remuneración y, les es más difícil llegar a ocupar cargos directivos y/o que impliquen mayores responsabilidades y sueldo, ya que su perfil no cuadra con el trabajador que está 24/7 entregado a su empresa o institución.

En ese escenario, y teniendo presente las obligaciones que emanan de diversos instrumentos internacionales ratificados por Chile¹, estimamos que la nueva Constitución debe incorporar una garantía explícita de igualdad en el ámbito laboral, que vaya más allá de la cláusula genérica de “los hombres y mujeres son iguales ante la ley”².

2. LA NECESARIA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL “DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA POR TRABAJO DE IGUAL VALOR”

La elaboración de una nueva Constitución requiere garantizar los derechos de carácter fundamental, en cuanto éstos constituyen las bases de la sociedad que reconocen la dignidad de toda persona.

¹ Entre otros, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 7 letra a) i) exige que se asegure a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), la que en su artículo 11 impone a los Estados parte la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, con el objetivo de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular, el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, a elegir libremente la profesión y empleo, el derecho al ascenso, la estabilidad, a la formación profesional y al readiestramiento, a una igual remuneración por trabajo de igual valor, así como a una igualdad de trato, entre otros.

² Artículo 19 n° 2 de la CP de 1980.



Si bien se ha reconocido el principio general de igualdad y el derecho general de no discriminación, el específico derecho de no discriminación remunerativa entre mujeres y hombres es uno de esos derechos fundamentales que las sociedades hoy reclaman y que la comunidad internacional ha establecido en diversos instrumentos, tal cual son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de Naciones Unidas, y el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), precisamente referido a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

¿Por qué el derecho de no discriminación remunerativa por trabajo de igual valor debe ser reconocido y garantizado en la nueva Constitución? Al respecto, son varios los fundamentos que reclaman su establecimiento en el texto constitucional.

Porque el trabajo remunerado es el instrumento que tenemos las mujeres para alcanzar nuestra autonomía y, consiguientemente, la posibilidad de desarrollar nuestros proyectos vitales. Pero, a la vez, porque enfrentamos organizaciones laborales que reproducen y profundizan las estructurales patriarcales.

Porque la discriminación remunerativa que nos afecta a las mujeres constituye una discriminación sistémica que nos aqueja, ya sea por períodos como a lo largo de toda nuestra vida laboral. Así, en la actualidad en Chile la brecha de remuneraciones alcanza el 23,6%, en perjuicio de las mujeres, medido en razón de hora de trabajo (OIT, 2019).

Porque esta discriminación se plantea en diversas formas: de manera directa, en cuanto afecta a las remuneraciones por un mismo trabajo; o indirecta, tal como se presenta respecto de trabajos diferentes pero que tienen igual valor, así tales trabajos son mejor pagados cuando son realizados principalmente por hombres y, a la vez, son peor pagados cuando son realizados mayoritariamente por mujeres, como son entre otros los relacionados al cuidado.

En este sentido, deben establecerse los mecanismos para valorizar los puestos de trabajos, pero ahora en base a criterios objetivos, los que permitan superar los prejuicios sexistas. Así lo reclaman los tratados internacionales sobre la materia, y así lo han definido diversos sistemas jurídicos comparados, los que han establecido los instrumentos para garantizar la igualdad de remuneraciones desde la organización de cada empresa, sin radicar en la trabajadora concreta el reclamo por su discriminación. Sin embargo, en el caso chileno se desconoce esta discriminación remunerativa que afecta al 50% de la población sólo por el hecho de ser mujer, o únicamente se le reconoce en casos concretos dada la evidencia de que se trata de un mismo trabajo. Así se ignora la magnitud del fenómeno, el que está referido a iguales trabajos y principalmente a trabajos distintos pero que son de igual valor; ignorando así la necesaria exigencia de revalorizar los trabajos feminizados, desconocimiento que se impuso el debate legislativo del año 2008 sobre la denominada “ley de igualdad salarial” —la que por lo demás



no ha tenido eficacia alguna— y que algunos también sostienen en la discusión del proyecto de ley sobre la misma materia que en la actualidad se tramita en el Congreso Nacional.

En tal sentido, la discriminación remunerativa que se presenta en Chile es la manifestación generalizada de una discriminación sistémica. Ante ello, en nuestro país también se requiere *el reconocimiento del derecho de no discriminación remunerativa en el más alto nivel de la institucionalidad*, lo que posibilitará el necesario establecimiento de instrumentos que hagan efectivo este derecho, incluido los que se deben generar en el ámbito de las relaciones laborales, particularmente al interior de las empresas.

3. PROPUESTA DE CLÁUSULA SOBRE NO VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN EL TRABAJO EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN

En el ámbito laboral existe un escenario próspero para el desarrollo de violencia en el trabajo por razón de género contra la mujer, puesto que el trabajo es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados, asignados a hombres y mujeres que identifican “lo masculino con el poder y lo femenino con la sumisión”.

La violencia puede revestir diversas formas en el ámbito de trabajo, como acoso sexual o como otras conductas discriminatorias, tales como: acoso por razón de género o sexista, brechas salariales, acceso al empleo, ocupación de cargos, feminización de sectores de la producción, entre otros. Las principales formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo han sido descritas por la OIT como; i) violencia física, ii) violencia y acoso psicológico, y iii) violencia sexual y acoso sexual³.

La cautela contra la violencia por razones de género importa dar protección a las mujeres, principales víctimas con la violencia de género, así como también a cualquier otra persona afectada por la misma, debiendo incorporarse medidas de prevención, sanción y protección hacia las mujeres.

El Código del Trabajo promueve las relaciones dignas de trabajo, la vigencia de los derechos específicos e inespecíficos en las relaciones de trabajo, no obstante, las cifras sobre acoso sexual y sobre actos discriminatorios son preocupantes. De acuerdo con el Observatorio contra el acoso en Chile (2020), son las mujeres quienes lo viven de mayor manera, pues un 64% de ellas ha sufrido por lo menos un tipo de acoso en el transcurso de su vida, en contraste al 25,7% de los hombres. De ello, se evidencian de manera categórica la violencia que se vive a través de sus efectos y consecuencias, puesto que las víctimas deciden dejar de concurrir los lugares

³ OIT, Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso (2020), p.11. Informe disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang-es/index.htm>



donde sufrieron el abuso. Al respecto, el estudio arrojó, entre otras cifras, que 38,7% de las mujeres ha solicitado compañía para trasladarse a ciertos lugares luego de ser acosada, que 1 de cada 4 mujeres (23%) ha renunciado luego de sufrir acoso sexual laboral, que 1 de cada 10 mujeres se ha retirado del recinto educativo (colegio, instituto profesional, universidad, etc.), luego de sufrir acoso sexual y, finalmente, que 1 de cada 4 mujeres ha abandonado y/o cerrado sus redes sociales, juegos, foros, etc., luego de sufrir ciber-acoso sexual⁴.

En el contexto de crisis sanitaria, las cifras se incrementaron, las denuncias por acoso laboral o sexual aumentaron conforme fue informado por la Dirección del Trabajo⁵.

Existen prácticas que se naturalizan en los lugares de trabajo y que constituyen violencia de género, puesto que el espacio de subordinación es propicio para que ocurran presiones, hostigamientos, amenazas, entre otras prácticas, caracterizado por ser fenómenos ligados a las relaciones desiguales de poder. La necesidad de superar la invisibilización de las diversas formas de violencia se torna fundamental para evitar la normalización de las conductas de violencia.

La violencia de género en el ámbito laboral es una conducta pluriofensiva por cuanto afecta de manera simultánea al ejercicio de diversos derechos fundamentales del trabajador/a. De una parte, lo será la dignidad humana, y de otras, el derecho a no ser discriminado en razón de género, el derecho a la integridad física y psíquica, entre otros⁶.

La debida diligencia exigida al empleador supone cumplir con el mandato que prescribe el artículo 184 del Código del Trabajo, al señalar “*estará obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores*”, medidas que tienen por objeto buscar la creación de un adecuado ambiente de trabajo, de respeto mutuo entre trabajadores/as y sus superiores jerárquicos. El sentido y alcance de esta norma debe ser capaz de ser un marco regulatorio suficiente para que siempre que sea conocido por el empresario, o pudiendo saberlo, este adopte las medidas necesarias para impedirlo. En este sentido, el ambiente laboral sin violencia de género supone al menos dos aristas y obligaciones correlativas para el empleador/a: por un lado, un aspecto de negatividad, ya que implica un deber de abstención, básicamente de no acosar a las trabajadoras, y una segunda arista de positividad, que implica el deber de protección, esto es, no permitir que otras acosen u hostiguen a las trabajadoras.

⁴ Observatorio contra el acoso en Chile. Información disponible en: <<https://ocac.cl/observatorio-contra-el-acoso-chile-lanza-primer-encuesta-nacional-sobre-acoso-sexual-en-chile/>>

⁵ Noticias Dirección del Trabajo “Mujeres lideran denuncias presentadas a la Dirección del Trabajo”(7 de enero de 2021). Disponible en: <<https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-119486.html>>

⁶ PÉREZ DEL RÍO, Teresa, La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. la función de los interlocutores sociales. Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales N°25 (2012,España), pp.123-154.



Por su parte, a través del Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo –ratificado por Chile– se ha establecido explícitamente el principio de prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo en el artículo 1 al señalar: “A los efectos de este Convenio, el término de discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

A su vez, el Convenio 190 de la OIT, que a la fecha no ha sido ratificado por Chile, promueve la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y reconoce el “derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y al acoso en razón de género”. Se complementa a la vez por la Recomendación N° 206, que orienta a los Estados en la forma de implementar a nivel nacional dicho instrumento, sea en la elaboración de leyes y las políticas pertinentes, así como mediante la negociación colectiva.

Un buen ambiente laboral debe estar libre de violencia de género, sea privado o público. Lo anterior, se consigue no solo condenando la violencia, sino también con políticas preventivas, de difusión, positivas y de eficacia jurídica.

El rol del Estado para erradicar la violencia en las relaciones de trabajo es estrategia clave de transversalización de género en las políticas públicas, con un mandato transformador del Estado, a fin de conseguir efectivamente una igualdad de trato en la ciudadanía, haciendo frente al catálogo de derechos fundamentales consagrados constitucionalmente de momento, debiendo incorporar el “derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”.

4. REDACCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL

En el presente texto, se plantea una posible redacción constitucional que recoja el contenido íntegro del derecho fundamental a la seguridad social. Dicha redacción aborda dos problemas: la incorporación de los principios de la Seguridad Social como derecho fundamental y, la posibilidad de que existan privados en la administración de la cobertura de los riesgos sociales.

La seguridad social, en su vertiente de derecho fundamental de jerarquía constitucional, es de reciente data. Pese a observarse ciertos atisbos en la redacción constitucional de 1925, lo cierto es que su incorporación se observa recién en 1970.

Atendido el rol que posee la Constitución, tanto como carta política como aquel que se deriva de su posición en la jerarquía normativa, hace imperativo detenerse y pensar una correcta redacción del derecho fundamental a la seguridad social. Así, junto con responder a valores netamente democráticos, permite reformular las coberturas de los riesgos sociales de vejez, salud y cesantía.



Durante los últimos años, y gracias al trabajo de distintas agrupaciones y movimientos sociales como la Coordinadora No + AFP, ha quedado en evidencia en resultado de la aplicación del modelo de pensiones. Si bien la cobertura del riesgo social vejez es la que más evidencia la crisis del sistema de seguridad social en Chile, no escapan la salud y la cesantía a un análisis con estas características.

En efecto, cerca de un 31% de la población pensionada de nuestro país, ya sea a través de formas relacionadas con el retiro programada como el seguro de renta vitalicia, recibe una pensión igual o inferior a \$ 260.000, cifra que no alcanza a igualar la línea de la pobreza. Así, ser ciudadano de la tercera edad en nuestro país, es equivalente a ser pobre.

Los malos resultados obtenidos no son sino reflejo de la regulación que observamos tanto a nivel constitucional como legal, en que no se ha respetado el contenido que posee la seguridad social como derecho. Su defecto basal, consiste en eliminar el concepto de solidaridad como principio de dicho derecho, negando por ende la posibilidad de recurrir a herramientas distintas al ahorro individual y además, permitir que existan privados con ánimo de lucro la administración de éstos ahorros.

De esta forma, frente al desafío constitucional que tenemos ad portas, existe la oportunidad de configurar a la seguridad social como un derecho fundamental, de modo que sirva de puntapié inicial para poder asumir posteriormente, las reformas legales necesarias.

II. JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta se justifica con el fin de dotar de instrumentos y garantías para el trabajo subordinado de la mujer que la constitución vigente omite y que son necesarios para la debida protección de este género. Por otro lado, es importante destacar la transversalización de las temáticas de género en la nueva constitución y de generar normas específicas para el mundo del trabajo, dada la singularidad de este último.

III. PROPUESTA DE ARTICULADO

1. “IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO”

Propuesta de cláusula constitucional número uno:

“El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo decente en igualdad de condiciones que los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado.



Es deber del Estado eliminar las barreras que se oponen a la igualdad material entre hombres y mujeres en el trabajo, tomando un rol activo en la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en el acceso, desarrollo y término de la relación laboral”.

Propuesta de cláusula constitucional número dos:

“El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo decente en igualdad de condiciones que los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, garantizando especialmente igualdad en el acceso al trabajo, en la formación profesional, en la promoción y ascensos, en la estabilidad laboral y en el goce de condiciones laborales equitativas y satisfactorias.

Es deber del Estado eliminar las barreras que se oponen a la igualdad material entre hombres y mujeres en el trabajo, tomando un rol activo en la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en el acceso, desarrollo y término de la relación laboral”.

2. “LA NECESARIA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL “DERECHO DE NO DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA POR TRABAJO DE IGUAL VALOR”

Propuesta de cláusula constitucional:

“El derecho a la no discriminación laboral. El Estado debe establecer instrumentos que garanticen el derecho de no discriminación remunerativa por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres.”

3. “PROPUESTA DE CLÁUSULA SOBRE NO VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN EL TRABAJO EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN”

Propuesta de cláusula constitucional número uno: Cláusula bases de la institucionalidad (primer capítulo- principios generales).

“Prohíbese la violencia contra la mujer que afecten o vulneren en cualquiera de sus manifestaciones los derechos fundamentales de las mujeres, sea en el ámbito público o privado. Conságrese la igualdad de trato entre hombres y mujeres como principio fundante e informador del ordenamiento jurídico nacional.

Reconózcase el derecho fundamental de las mujeres a vivir una vida libre de violencia basada en el género y ejercida en el marco de las relaciones de poder históricamente desiguales, tanto en el ámbito público o privado, cualquiera sea la forma que pueda adquirir, sea física, psicológica, sexual o laboral.



El Estado deberá garantizar mecanismos que prevengan la violencia contra las mujeres, sancionar a los agresores, proteger a las víctimas y reparar las violaciones a sus derechos”.

Propuesta de cláusula constitucional número dos: Cláusula principios constitucionales.

“El derecho de toda persona a una relación de trabajo en el ámbito público o privado libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y al acoso en razón de género. Se entenderá por actos de violencia y acoso en razón de género, todos los actos, prácticas y omisiones, ya sea que se ejecuten en un solo acto o de forma reiterada, que afecten o vulneren de cualquier forma los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores y trabajadoras, que atenten contra la dignidad de la persona, en particular aquellas que crean un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo, basados en el género de la persona afectada, especialmente los actos discriminatorios, el acoso sexual y los que constituyan acoso laboral por razón de género.

La protección de este derecho también comprende la etapa de postulación a un trabajo, así como las actividades que se desarrollen con ocasión del trabajo incluida su terminación.

La ley señalará el procedimiento que tendrá la persona afectada para la investigación, sanción y reparación a la contravención de este derecho.

La ley determinará las obligaciones que los empleadores deberán cumplir para la prevención y reparación de la violencia y acoso en razón de género, y para la protección de este derecho.

La ley regulará los mecanismos para que el Estado promueva, prevenga, proteja, sancione y repare a las trabajadoras y trabajadores afectados en el disfrute de este derecho de manera integral, incorporando el principio de transversalización de género de las medidas a regular”.

4. “REDACCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL”,

Propuesta de cláusula constitucional:

“La Constitución garantiza a todas las personas: el derecho a la seguridad social. El Estado garantizará a todas las personas la cobertura de los riesgos sociales vejez, salud y cesantía conforme a los principios de solidaridad, universalidad, suficiencia, unidad, igualdad, obligatoriedad y participación.

La administración de la cobertura de dichos riesgos sociales recaerá exclusivamente en el Estado.”

Convencionales constituyentes que firman la presente iniciativa:

