

LEY DE DEBIDA DILIGENCIA DE RESPETO DE DDHH DE EMPRESAS A TRABAJADORES EN CHILE

POR ALEJANDRO OCHOA GABOARDI (SECRETARIO MEDIO AMBIENTE Y TJ) CUT CHILE.

¿Qué es Debida Diligencia y qué debe establecer en una ley?

La debida diligencia se refiere a un proceso cuidadoso y detallado de investigación y evaluación para tomar decisiones bien fundamentadas en cualquier ámbito. En el contexto empresarial, la debida diligencia puede incluir la investigación de antecedentes de una empresa o persona antes de establecer una relación comercial o realizar una inversión. También puede referirse a la evaluación exhaustiva de los riesgos y oportunidades asociados con una acción específica antes de tomar decisiones importantes. En términos generales, la debida diligencia se enfoca en obtener información precisa y confiable para minimizar el riesgo y tomar decisiones acertadas.

Entonces una ley de Debida Diligencia es una ley que establece normas y procedimientos para garantizar que las empresas y sus directores actúen de manera responsable y ética en la toma de decisiones. La ley de diligencia debida puede incluir requisitos para la identificación y evaluación de riesgos empresariales, la implementación de políticas y procedimientos para prevenir prácticas corruptas o ilegales, y la supervisión y capacitación de empleados y proveedores. El objetivo principal de la ley de diligencia debida es garantizar que las empresas operen de manera sostenible y responsable, protegiendo a los interesados, como los accionistas, los trabajadores y los clientes, así como al medio ambiente y la sociedad en general.

¿Qué son los DDHH y por qué es importante su respeto?

Los derechos humanos son un conjunto de principios, valores y normas universalmente reconocidos que garantizan la dignidad y el bienestar de todas las personas, sin importar su raza, género, religión, orientación sexual u origen socioeconómico. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la justicia y la no discriminación.

Es importante recordar que todos los seres humanos tienen derechos básicos e inalienables simplemente por ser humanos. Estos derechos son universales, y no deben ser limitados o restringidos por motivos de raza, género, religión, orientación sexual u otra característica personal

Es importante respetar los derechos humanos porque su violación puede llevar a graves consecuencias, incluyendo la opresión, la exclusión social, la violencia, la tortura e incluso la muerte. Los derechos humanos también ayudan a promover una sociedad más justa y pacífica, donde todas las personas tienen igualdad de oportunidades y acceso a recursos básicos como la educación, la atención médica y la vivienda. Además, el respeto a los derechos humanos es un indicador clave del desarrollo humano sostenible y la democracia en un país.

El respeto a los derechos humanos es fundamental para el desarrollo de una sociedad pacífica y próspera. Cuando los derechos de las personas se ven violados, la sociedad se desestabiliza, y es más difícil lograr la equidad y la justicia. Por lo tanto, el respeto de los derechos humanos no es solo una obligación de sobrevivencia de raza, sino una responsabilidad moral y ética de todos los individuos y gobiernos. No importa cuál sea su afiliación política o su origen étnico, todos debemos trabajar juntos para asegurar que los derechos humanos sean protegidos y promovidos en todo momento.

Chile, su modelo neoliberal y primeros pasos que debe dar el Gobierno.

El modelo económico neoliberal en Chile se enfoca en la maximización de los beneficios y la eficiencia económica, ha llevado desde el golpe de Estado que comenzó su implementación, a una falta de atención o consideración por los derechos humanos. Por ejemplo, en dicho sistema, las empresas están más preocupadas por maximizar sus ganancias que por respetar los derechos laborales de los trabajadores o por preservar el medio ambiente, (Zonas de sacrificios, procesos de sindicalización restringidos (plan laboral de Piñera), el no respeto a salares, glaciares, etc.). Además, el libre mercado a conducido a desigualdades económicas extremas y a una concentración de poder en manos de unos pocos, lo que a su vez limita la libertad y los derechos de otros.

En resumen, el modelo económico neoliberal en Chile a menudo prioriza los intereses económicos sobre los derechos humanos, lo que conlleva a falta de protección e incluso a violaciones de los derechos humanos en muchos casos.

Para presentar un plan el gobierno de Chile para implementar una ley de debida diligencia de respeto a los derechos humanos de los trabajadores, podrías considerar los siguientes pasos:

1. Investigación: Investigar las leyes y regulaciones existentes en otros países que tienen este tipo de leyes implementadas.
2. Consulta: Consultar con organizaciones no gubernamentales (ONG), especialistas en derechos humanos, empresas privadas y otros actores relevantes para obtener información

sobre sus experiencias y perspectivas.

3. Análisis de riesgos: Realizar un análisis de los riesgos asociados con la cadena de suministro y otros aspectos de la empresa que podrían tener impacto en los derechos humanos.

4. Creación de un marco legal: Crear un marco legal para establecer requisitos específicos de debida diligencia en derechos humanos para todas las empresas que operen en Chile.

5. Establecimiento de un sistema de monitoreo y seguimiento: Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento para asegurar que las empresas cumplan con los requisitos legales.

6. Capacitación: Proporcionar capacitación a empresas sobre los derechos humanos y cómo cumplir con las regulaciones.

7. Aplicación de sanciones: Establecer sanciones y consecuencias claras para quienes no cumplan con las regulaciones.

Al presentar este plan, es importante destacar los beneficios de implementar una ley de debida diligencia de respeto a los derechos humanos, como mejorar la reputación de Chile como un país comprometido con los derechos humanos, aumentar la transparencia y la responsabilidad empresarial, y proteger los derechos humanos de los trabajadores y ciudadanos.

Fundamentos básicos que debe contener una ley de Debida Diligencia de respeto de Empresas a DDHH de trabajadores.

Una ley de debida diligencia de respeto de derechos humanos de empresas a trabajadores debería incluir los siguientes fundamentos básicos:

1. Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos: La ley debe establecer la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos reconocidos en el derecho nacional e internacional.

2. Evaluación de riesgos: Las empresas deben realizar evaluaciones sistemáticas de sus operaciones, así como sus relaciones comerciales y cadenas de suministro, para identificar cualquier posible impacto negativo en los derechos humanos.

3. Planes de acción: Las empresas deben desarrollar planes de acción para abordar los riesgos identificados en sus evaluaciones y mitigar cualquier impacto negativo en los derechos humanos.

4. Transparencia: Las empresas deben ser transparentes sobre las medidas tomadas para respetar los derechos humanos, incluyendo informes públicos sobre sus políticas, prácticas y desempeño en el campo de los derechos humanos.

5. Participación y consulta con partes interesadas: Las empresas deben involucrar a las partes interesadas, incluyendo a los trabajadores, comunidades locales, organizaciones no gubernamentales y otros grupos afectados por sus operaciones, en su proceso de evaluación de riesgos y planificación de acción.

6. Responsabilidad: Las empresas deben ser responsables de cualquier impacto negativo en los derechos humanos que surja como resultado de sus operaciones y las violaciones de derechos humanos cometidas por sus proveedores.

7. Remedios: Las empresas deben proporcionar acceso a remedios efectivos para cualquier persona o comunidad afectada por las violaciones de derechos humanos relacionadas con sus operaciones.

Estos son algunos de los fundamentos básicos mínimos que una ley de debida diligencia de respeto de derechos humanos podría incluir para garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales.

Problemas Constitucionales en Chile para la implementación de una ley de Debida Diligencia de respeto de Empresas a DDHH de trabajadores

Hay varios aspectos que podrían plantear problemas constitucionales en Chile en relación con una ley de debida diligencia de respeto de derechos humanos. Uno de los principales problemas sería el posible conflicto con la protección de la propiedad privada y la libertad empresarial garantizada por la Constitución.

Otro problema podría ser la posibilidad de que se interprete la ley como un control excesivo del Estado sobre las empresas, lo que podría violar el principio de libre competencia y el derecho a la iniciativa privada.

Además, podría haber conflictos en torno a la responsabilidad penal de las empresas y sus directivos, considerando que la Constitución establece que la responsabilidad penal es

personal y que las empresas no pueden ser condenadas por delitos.

Por último, podría haber problemas en torno a la relación de la ley con los tratados internacionales que Chile ha suscrito en materia de derechos humanos, y cómo se garantiza la armonía entre la legislación nacional y los compromisos internacionales del país.

Problemas con Plan Laboral actual en Chile para la implementación de una ley de Debida Diligencia de respeto de Empresas a DDHH de trabajadores.

Existen varios problemas potenciales que podrían surgir entre una ley de debida diligencia de respeto de los derechos humanos de las empresas hacia los trabajadores y el plan laboral que rige en Chile (Plan Piñera). Algunos de estos problemas pueden incluir:

1. Contradicciones legales: Si la ley de debida diligencia establece requisitos o estándares adicionales para proteger los derechos humanos de los trabajadores, podría haber contradicciones con disposiciones específicas del plan laboral chileno. Esto podría generar confusión y dificultades para las empresas al tratar de cumplir con ambas regulaciones.

2. Dificultades para implementar los requisitos: Si la ley de debida diligencia exige cambios significativos en las prácticas laborales existentes, las empresas podrían enfrentar dificultades para adaptarse rápidamente. Esto podría generar tensiones y conflictos con los sindicatos o los trabajadores que no estén dispuestos a aceptar los cambios propuestos.

3. Costos adicionales para las empresas: Si la ley de debida diligencia impone costos adicionales a las empresas, como auditorías o seguimiento más riguroso de las condiciones laborales, esto podría afectar la rentabilidad y la competitividad de las empresas, especialmente en un entorno económico difícil.

4. Interferencia con la autonomía contractual: Si la ley de debida diligencia establece restricciones significativas en la capacidad de las empresas y los empleadores para negociar acuerdos laborales individuales o colectivos, esto podría limitar la flexibilidad y la capacidad de adaptación de las partes involucradas.

Para evitar estos problemas, se podría buscar un diálogo y colaboración efectiva entre las autoridades laborales, las empresas y los sindicatos para garantizar la armonización de ambas regulaciones y evitar conflictos innecesarios.

Problemas con Congreso Nacional en Chile para la implementación de una ley de Debida Diligencia de respeto de Empresas a DDHH de trabajadores.

Uno de los posibles problemas que podría surgir en el Congreso Nacional Chileno con respecto a una ley de debida diligencia de respeto de las empresas de derechos humanos

de los trabajadores es la resistencia de algunos sectores empresariales debido a que esta ley podría imponer restricciones y obligaciones adicionales a las empresas para garantizar y proteger los derechos laborales de los trabajadores. Esto implica que algunas empresas podrían considerar que esta ley es un exceso de regulación que limita su libertad empresarial, mientras que otros podrían temer los costos asociados con el cumplimiento de las nuevas obligaciones legales. Es importante destacar que, aunque estos obstáculos pueden ser significativos, también existen argumentos a favor de una ley de este tipo, tales como la importancia de garantizar condiciones laborales justas y seguras y la necesidad de proteger los derechos humanos fundamentales de los trabajadores.

Desafíos, reparos y dudas de Grandes, medianas y pequeñas Empresas en Chile para la implementación de una ley de Debida Diligencia de respeto de Empresas a DDHH de trabajadores.

Si se implementara una ley de debida diligencia de respeto de Derechos Humanos a los trabajadores en Chile, las empresas podrían encontrar varios desafíos, como:

1. **Costos adicionales:** Las empresas podrían enfrentar costos adicionales para implementar la debida diligencia, especialmente si no tienen políticas y procedimientos efectivos en su lugar.
2. **Cambio cultural:** Las empresas tendrían que cambiar la forma en que operan y cómo tratan a sus empleados. Esto podría llevar tiempo y esfuerzo en cambiar la cultura empresarial existente.
3. **Responsabilidad legal:** Las empresas que no cumplan con las normas de debida diligencia podrían enfrentar consecuencias legales y sanciones.
4. **Tiempo y recursos:** La implementación y seguimiento de una ley de debida diligencia requiere tiempo y recursos adicionales. Las empresas tendrían que dedicar tiempo y recursos adicionales para asegurarse de que cumplen con las normas de debida diligencia.

En resumen, una ley de debida diligencia de respeto de Derechos Humanos a los trabajadores podría presentar desafíos para las empresas en términos de costos, cambio cultural, responsabilidad legal y tiempo y recursos adicionales. Sin embargo, también puede mejorar la imagen y reputación de la empresa y contribuir a un entorno laboral más justo y equitativo.

Es posible que algunos empresarios chilenos tengan reparos en cuanto a respetar una ley de debida diligencia de respeto de derechos humanos por varias razones:

1. Costos: Implementar políticas y procesos para asegurar el cumplimiento con los estándares de derechos humanos puede requerir inversión financiera significativa por parte de las empresas, especialmente si estas no tienen el presupuesto adecuado.

2. Complejidad: La comprensión y aplicación del marco de derechos humanos puede parecer compleja para algunas empresas.

3. Falta de claridad jurídica: Puede haber un temor legítimo hacia la falta de claridad jurídica en cuanto a lo que se espera exactamente de las empresas en términos de respeto de derechos humanos y cómo se aplicaría la ley en la práctica.

4. Pérdida de competitividad: Es posible que algunas empresas crean que una ley de debida diligencia de respeto de derechos humanos podría reducir su competitividad frente a empresas que no se adhieren a dicha ley.

Sin embargo, en general, las empresas pueden beneficiarse al implementar políticas y procesos más rigurosos para garantizar que respetan los derechos humanos en todas sus operaciones. Estas prácticas también podrían mejorar la reputación de la empresa y aumentar su atractivo para los inversores y los consumidores.

A continuación, mencionaré algunas posibles dudas que podrían surgir en relación con la ley de debida diligencia de respeto de derechos humanos en Chile, específicamente relacionadas con pequeñas, medianas y grandes empresas:

1. ¿Cuál es el alcance de la ley en términos de tamaño de empresas? ¿Hay diferencias en las obligaciones para cada tipo de empresa?

2. ¿Cuáles son los pasos específicos que las empresas deben seguir para cumplir con la debida diligencia en materia de derechos humanos?

3. ¿Qué se considera como riesgo o impacto negativo en relación con los derechos humanos?

4. ¿Qué medidas deben tomar las empresas para prevenir, mitigar y remediar los posibles impactos negativos en los derechos humanos?

5. ¿Existen sanciones o consecuencias legales para las empresas que no cumplan con los requisitos de la ley?

6. ¿Se requiere un informe público que detalle las acciones tomadas por las empresas para cumplir con la debida diligencia en derechos humanos?

7. ¿Cómo se supervisará y evaluará el cumplimiento de estas obligaciones por parte de las empresas?

8. ¿Qué recursos o apoyo está disponible para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, que buscan cumplir con la ley pero pueden tener

limitaciones de capacidad o recursos financieros?

9. ¿Hay alguna colaboración o coordinación requerida entre empresas y otras partes interesadas, como organizaciones de la sociedad civil o sindicatos, para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos de manera efectiva?

10. ¿La ley establece un proceso de revisión o actualización periódica para asegurarse de que sigue siendo relevante y eficaz?

Es importante recordar que estas son solo algunas posibles dudas y que la ley específica de debida diligencia de respeto de derechos humanos en Chile debe proporcionar respuestas claras y detalladas para estos interrogantes mencionados.

Desafíos, reparos y dudas de trabajadores y Sindicatos en Chile para la implementación de una ley de Debida Diligencia de respeto de Empresas a DDHH de trabajadores.

La implementación de una ley de debida diligencia de respeto de DDHH de empresas hacia trabajadores en Chile puede presentar varios desafíos y reparos por parte de los trabajadores y sindicatos. Algunos de estos pueden incluir:

1. Falta de claridad en los criterios de debida diligencia: Puede ser difícil establecer criterios objetivos y claros para determinar si una empresa está cumpliendo con su obligación de debida diligencia en relación con los derechos humanos de los trabajadores. Esto podría generar confusiones y dificultades de aplicación en la práctica.

2. Insuficiencia de recursos: Las empresas más grandes y poderosas pueden contar con mayores recursos para cumplir con sus obligaciones de debida diligencia, mientras que las pequeñas y medianas empresas pueden tener dificultades para hacerlo. Esto puede generar desigualdades en la aplicación de la ley y generar una carga adicional para las empresas que ya enfrentan desafíos económicos.

3. Falta de incentivos: A menos que la ley incluya incentivos claros para que las empresas cumplan con sus obligaciones de debida diligencia, es posible que algunas simplemente opten por ignorarlas. Además, si no hay sanciones importantes para aquellas empresas que no cumplen con sus obligaciones, puede haber poca motivación para hacerlo.

4. Dificultades prácticas para probar el incumplimiento: Es posible que los sindicatos y los trabajadores tengan dificultades para demostrar que una empresa no ha cumplido con sus obligaciones de debida diligencia en relación con los derechos humanos laborales. Esto podría hacer que la aplicación de la ley sea complicada y reducir su efectividad.

No obstante, a pesar de estos desafíos, la implementación de una ley de debida diligencia

de respeto de DDHH de empresas hacia trabajadores en Chile podría significar un importante paso para garantizar una mayor protección de los derechos humanos en el ámbito laboral, lo que podría generar mejoras significativas en la calidad de vida de los trabajadores y contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar general de la sociedad.

Algunas posibles dudas que podrían surgir entre los trabajadores y la población en general en Chile con respecto a una ley de debida diligencia de respeto de derechos humanos podrían ser las siguientes:

1. ¿Qué significa exactamente "debida diligencia" en el contexto de esta ley?
2. ¿Cuáles serían las responsabilidades específicas de las empresas en términos de respeto a los derechos humanos?
3. ¿Cómo se garantizará que las empresas cumplan efectivamente con esta ley?
4. ¿Qué consecuencias enfrentarían las empresas en caso de no cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos?
5. ¿Cuál sería el papel del gobierno y otras instituciones en la implementación y supervisión de esta ley?
6. ¿Habrá algún mecanismo de denuncia para reportar violaciones a los derechos humanos por parte de las empresas?
7. ¿Cómo se protegerá a los trabajadores y a la población en general en caso de represalias por denunciar violaciones a los derechos humanos?
8. ¿Cómo se promoverá la transparencia y rendición de cuentas de las empresas respecto a sus prácticas laborales y su impacto en los derechos humanos?
9. ¿Qué implicaciones tendría esta ley para las pequeñas y medianas empresas?
10. ¿Se establecerán incentivos o programas de apoyo para aquellas empresas que quieran mejorar su cumplimiento en materia de derechos humanos?

Es importante destacar que estas son solo algunas posibles dudas y que la respuesta a cada una de ellas dependerá del contenido específico de la ley propuesta y de las políticas y regulaciones que se establezcan en su implementación.

FINALMENTE.... ¿UNA LEY DE DEBIDA DILIGENCIA DE RESPETO DE DERECHOS HUMANOS OBLIGATORIA O VOLUNTARIA?

Una ley de debida diligencia de respeto de Derechos Humanos en empresas hacia los trabajadores en Chile sería recomendable que fuera obligatoria. Existen varios motivos por los cuales una ley de este tipo debería ser obligatoria:

1. Protección efectiva: La obligatoriedad garantizaría que todas las empresas implementen medidas adecuadas y efectivas para proteger los derechos humanos de los trabajadores. Si la ley fuera voluntaria, algunas empresas podrían optar por no seguirla, lo que resultaría en una falta de protección y cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

2. Igualdad de condiciones: Una ley obligatoria garantizaría una competencia justa entre las empresas, ya que todas estarían sujetas a las mismas regulaciones y requisitos. Esto también aseguraría que los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa, independientemente de la empresa en la que trabajen.

3. Rendición de cuentas: Si la ley fuera obligatoria, las empresas serían responsables ante la ley por cualquier violación de los derechos humanos de los trabajadores. Esto fomentaría una mayor rendición de cuentas y reduciría la impunidad en caso de abusos laborales.

4. Protección a largo plazo: Al ser obligatoria, la ley establecería un marco legal sólido y duradero para la protección de los derechos humanos de los trabajadores en el tiempo. Sería menos susceptible a cambios o reversión en comparación con una ley voluntaria, lo que garantizaría una protección continua y constante.

En resumen, una ley de debida diligencia de respeto de Derechos Humanos en empresas hacia los trabajadores en Chile debería ser obligatoria para garantizar una protección efectiva y equitativa, promover la rendición de cuentas y establecer un marco legal duradero.

Nota: El autor está diplomado en Relaciones laborales y en Derechos Humanos internacionales y en Empresas en la Universidad Alberto Hurtado, alejandro.ochoa@cutchile.cl

Bibliografía consultada:

<https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/comparadordeconstituciones/constitucion/chl>

<https://www.subrei.gob.cl/ejes-de-trabajo/cer/debida-diligencia>

https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/punto-nacional-de-contacto/a-guia-dd-esp-guia-ocde-de-debida-diligencia-es.pdf?sfvrsn=17c0de74_2

https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/punto-nacional-de-contacto/guia-agroindustria.pdf?sfvrsn=567aab56_2

https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/punto-nacional-de-contacto/guia-de-debida-diligencia-de-la-ocde-para-cadenas-de-suministro-responsables-de-minerales-en-las-areas-de-conflicto-o-de-alto-riesgo-es.pdf?sfvrsn=21079f38_2

<https://chilealimentos.com/wp-content/uploads/2023/06/chilealimentos-guia-trabajo-forzo-so-v6-31052023.pdf>

propuesta

La siguiente es una propuesta de redacción para una ley de debida diligencia de respeto a los derechos humanos de las empresas hacia los trabajadores en Chile:

Título: Ley de Debida Diligencia en el Respeto a los Derechos Humanos de los Trabajadores

Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1: Objeto

Esta ley tiene por objeto establecer los lineamientos y acciones necesarios que deben seguir las empresas en Chile para garantizar el respeto y promoción de los derechos humanos de sus trabajadores.

Artículo 2: Ámbito de Aplicación

La presente ley será aplicable a todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector de actividad, tanto públicas como privadas, que operen en el territorio chileno.

Capítulo II: Obligaciones de las Empresas

Artículo 3: Políticas de Derechos Humanos

Toda empresa deberá adoptar y divulgar una política de derechos humanos que refleje su compromiso con el respeto, protección y promoción de los derechos humanos de sus trabajadores. Esta política deberá estar disponible públicamente y ser revisada y actualizada periódicamente.

Artículo 4: Evaluación de Riesgos y Debida Diligencia

Las empresas tendrán la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales y sociales para identificar, prevenir y mitigar cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos de los trabajadores. Asimismo, deberán llevar a cabo una debida diligencia en la cadena de suministro para asegurarse de que sus proveedores cumplan con los estándares internacionales de derechos humanos.

Artículo 5: Consulta y Participación de los Trabajadores

Las empresas deberán fomentar la consulta y participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con sus derechos laborales y condiciones de trabajo, asegurando mecanismos efectivos y accesibles para canalizar sus inquietudes y sugerencias.

Artículo 6: Capacitación y Sensibilización

Las empresas deberán proporcionar capacitación periódica a sus directivos, empleados y trabajadores, para que estén debidamente informados y sensibilizados sobre los derechos humanos laborales, sus responsabilidades y las consecuencias de su violación.

Capítulo III: Mecanismos de Control y Sanciones

Artículo 7: Mecanismos de Monitoreo

Se establecerá un organismo encargado del monitoreo y cumplimiento de esta ley, el cual tendrá facultades para recibir denuncias, realizar inspecciones y auditar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la misma.

Artículo 8: Sanciones

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley, las empresas podrán ser sujetas a sanciones proporcionales a la gravedad de la infracción, incluyendo multas económicas y medidas correctivas.

Capítulo IV: Disposiciones Finales

Artículo 9: Coordinación Interinstitucional

El organismo encargado del monitoreo y cumplimiento de esta ley deberá coordinarse con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales involucradas en la promoción y protección de los derechos humanos laborales, con el fin de fortalecer la labor de supervisión y control.

Artículo 10: Entrada en Vigencia

La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial y su incumplimiento comenzará a ser sancionado a partir de seis meses después de dicha fecha.

Esta es solo una propuesta inicial y es recomendable que sea revisada y discutida por expertos en la materia, así como por las partes interesadas, para asegurar que cumpla con los más altos estándares de protección de los derechos humanos laborales.

A.O.G (CUT Chile)