



Consejo de Administración

328.^a reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016

GB.328/INS/18/1

Sección Institucional

INS

Fecha: 28 de octubre de 2016

Original: español

DECIMOCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes de la Mesa del Consejo de Administración

Primer informe: Queja relativa al incumplimiento por la República de Chile del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por un delegado a la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo

1. Durante la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Sra. Mildred Oliphant, Presidenta de la Conferencia, recibió una comunicación, de fecha 13 de junio de 2016, firmada por el delegado trabajador Sr. Arellano Choque (Perú). La comunicación tenía por objeto presentar una queja contra el Gobierno de la República de Chile en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). El texto de la queja se adjunta en el anexo.

2. En una sesión plenaria de la mencionada reunión de la Conferencia el delegado de los trabajadores del Perú informó sobre la mencionada queja. La Presidenta de la Conferencia tomó nota de la queja y señaló que sería remitida a la Mesa del Consejo de Administración.
3. El artículo 26 de la Constitución de la OIT dice lo siguiente:
 1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.
 2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
 3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
 4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
 5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.
4. La queja se refiere a convenios que han sido ratificados por, y están en vigor en, Chile. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) fueron ratificados por la República de Chile respectivamente el 1.º de febrero de 1999, el 1.º de febrero de 1999, el 14 de octubre de 1994, el 13 de septiembre de 1999 y el 17 de julio de 2000 respectivamente (por consiguiente dichos convenios se hallan en vigor para este país respectivamente desde el 1.º de febrero de 2000, el 1.º de febrero de 2000, el 14 de octubre de 1995, el 13 de septiembre de 2000 y el 17 de julio de 2001).
5. En la fecha de presentación de la queja el firmante era delegado en la 105.ª reunión de la Conferencia. Por lo tanto, en virtud del párrafo 4 del artículo 26 de la Constitución de la OIT, dicho delegado podía presentar una queja si, a su parecer, la República de Chile no había adoptado medidas para dar cumplimiento satisfactorio a estos cinco Convenios.
6. Habida cuenta de lo que antecede, los miembros de la Mesa consideran que la queja es admisible de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT y, sin entrar en el fondo de la misma, han acordado remitir el asunto al Consejo de Administración.
7. En esta etapa del procedimiento no es posible debatir en el Consejo de Administración sobre el fondo de la queja. En caso de que se nombrara una comisión de encuesta, decisión que el Consejo de Administración podrá adoptar en virtud del párrafo 4 del artículo 26 de la Constitución, sólo se pedirá al Consejo que tome medidas cuando la comisión de encuesta haya presentado un informe sobre el fondo de la queja. De conformidad con la práctica establecida, cuando el Consejo de Administración nombra una comisión de encuesta, las cuestiones pertinentes sometidas ante los diversos órganos de control de la OIT son remitidas a esta comisión. Hasta el eventual nombramiento de una comisión de encuesta, los órganos de control seguirían habilitados para examinar las cuestiones planteadas.

8. Las cuestiones principales objeto de la queja no han sido examinadas todavía por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en relación con los convenios a los que se refiere la queja.
9. De conformidad con el párrafo 5 del artículo 26 de la Constitución, el Gobierno de la República de Chile, al no estar ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un representante para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión.
10. ***Tomando en cuenta que parecen reunirse las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, la Mesa del Consejo de Administración considera que la queja es admisible y recomienda al Consejo de Administración que decida:***
 - a) ***pedir al Director General que transmita la queja al Gobierno de la República de Chile invitándole a que comunique sus observaciones sobre la queja a más tardar el 10 de enero de 2017, y***
 - b) ***incluir este punto en el orden del día de su 329.ª reunión (marzo de 2017).***

Anexo

Received
09 JUN 2016
NORMES



WORLD FEDERATION OF TRADE UNIONS
FEDERATION SYNDICALE MONDIALE
FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

Representation in Geneva
Représentation à Genève
Representación en Ginebra
www.wftucentral.org

Rue Fendt 10, 1201 Genève
Tél/Fax: (022) 733 9435
e-mail:
esteban.wftu@gmail.com

Ginebra, el 8 de Junio del 2016

SEÑORA MILDRED OLIPHANT
PRESIDENTA DE LA 105ª CONFERENCIA
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

SEÑORA CORINNE VARGHA
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO
DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

SEÑORES
CONSEJO DE ADMINISTRACION
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Distinguidos señores y señoras:

El que suscribe, *Moisés Arévalo Obregón*, DELEGADO TRABAJADOR de la República del Perú a la 105ª Conferencia de la OIT, respaldado por la Federación Sindical Mundial representando por el Secretario General Adjunto, Valentín Pachó, miembro de la delegación por el Grupo de trabajadores del Perú a la 105ª Conferencia de la OIT, venimos por este medio a presentar Reclamación en virtud del artículo 26 numeral 4 de la Constitución de la OIT, en contra del Estado de Chile, y en solicitar la designación de una Comisión de Encuesta para Chile, en relación con las graves y reiteradas violaciones del Gobierno de Chile sobre los **Convenios números 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación; 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva; 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública; 135 sobre los representantes de los trabajadores; y 103 sobre la protección de la maternidad de la OIT**, todos ellos ratificados por el gobierno de Chile.

A pesar de los diferentes llamados realizados por los órganos de control de la OIT el gobierno de Chile continúa violando los convenios fundamentales mencionados, sigue sin respetar sus obligaciones de incorporar su contenido en la Constitución y en las leyes así como de aplicarlos en la práctica.

Ante esta situación que daña gravemente a los trabajadores organizados de Chile que laboran tanto en el sector público como en el privado y con el objeto de buscar poner fin a todas las violaciones que se producen producto de las normas legales internas, como con la no aplicación en la práctica por los organismos administrativos y judiciales, las organizaciones chilenas afiliadas y amigas de la Federación Sindical Mundial, al igual que otras organizaciones de Chile han solicitado a los gobiernos la plena aplicación de los Convenios ratificados, sin que hasta la fecha esto haya acontecido, por ello presentemos ante esa Organización nuestra reclamación en busca de decisiones más enérgicas de los órganos de control por el incumplimiento del gobierno de Chile, tanto de los convenios como de las decisiones anteriores emitidas por los órganos de control.

Como ya es de conocimiento de la OIT, porque por años le viene solicitando al gobierno de Chile que derogue o modifique normas de su legislación porque no se encuentra en consonancia con los Convenios ratificados, el gobierno mantiene en su legislación una persistente discriminación a la organización sindical ramal o inter-empresa, de la Construcción, eventuales, temporeros, donde si bien los trabajadores pueden formar sus sindicatos, estos son en la práctica discriminados, ya que no se les permite negociar en la mayoría de los casos, dado que dicho derecho queda a la discrecionalidad de los empleadores, o sea, dichos sindicatos y sus asociados quedan a la voluntad del empleador para poder negociar colectivamente.

El empleador se puede negar a negociar y los trabajadores quedan en la total indefensión, sin protección alguna y sin derecho de huelga, facilitándose con esto las acciones de persecución del empleador en contra de los sindicalizados, lo que provoca el debilitamiento de dichas organizaciones sindicales, ya que los trabajadores al ver que el sindicato al que pertenecen en la practica no puede negociar colectivamente.

Esta normativa establecida en el Código de Trabajo es refrendada por el órgano administrativo, la Dirección de Trabajo, la que ha establecido que para tener la protección y derechos que establece el Código de Trabajo para la negociación colectiva, el empleador debe primero que nada, aceptar negociar colectivamente y, si no lo acepta, la protección y los derechos no existen; lo mismo acontece con las Federaciones y Confederaciones, las que deben primero obtener el consentimiento de los empleadores para negociar colectivamente, lo que viola el artículo 3 del Convenio 87 y el artículo 4 del Convenio 98.

El empresario es quien decide si el sindicato ramal, inter-empresa, o de la construcción o temporero pueda o no negociar colectivamente. Si el empleador acepta, se puede, si dice no, el sindicato ramal o inter-empresa, el de la construcción y otros no pueden negociar ni

tener la protección que el Código de Trabajo establece cuando se negocia colectivamente (fuero-derecho de huelga); esto se produce en la primera, segunda o tercera negociación. (Así lo establece el Ordinario de la Dirección del Trabajo No. 1489 de 26 de marzo de 2010). Este ordinario al final establece que no basta que el empresario haya aceptado negociar una vez con el sindicato Inter-empresa y concluyera en un contrato colectivo dicho acuerdo, para renegociar en el futuro el contrato colectivo se hace necesario que nuevamente el empleador de su consentimiento, la segunda vez, la tercera vez, y en cada negociación, si esto no acontece y la empresa dice que no quiere negociar colectivamente con el sindicato, el Contrato Colectivo se extingue.

Se produce la inmensa incongruencia que un sindicato de rama o inter-empresa puede haber negociado como sindicato inter-empresa con una empresa, pudo haber firmado un contrato colectivo, y al tener que renovarlo a su vencimiento, en ese momento de la renegociación, el empleador se puede negar a negociar y los trabajadores pierden inmediatamente todos sus derechos contemplados para la negociación. Solo podrían negociar como si no fueran socios del sindicato ramal, (como grupo) además de hacerlo con el máximo de los quórum, y desvinculados del sindicato. Esta situación se produce permanentemente cuando el sindicato cumple con su tarea de hacer cumplir el contrato colectivo o la normativa laboral vigente, y es lo que le ha sucedido al Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores Metalúrgicos, Comunicaciones, Energía y actividades conexas, R.S.U.13.01.2411, cuyos contratos colectivos con las empresas se extinguieron porque las empresas DirecTV, empresa Multinacional de Televisión Norteamericana, se negó a negociar con el sindicato en Diciembre de 2015, lo que provocó que la totalidad de al final que los trabajadores que eran socios del sindicato, renunciaran masivamente al sindicato, algunos dirigiendo sus renuncias al sindicato algunos y otros dirigiendo sus renuncias a la empresa. Similar situación sucedió con la empresa Escapes Mendosa, la que después de tener un Contrato Colectivo vigente por tres periodos con el mismo sindicato, se negó a negociar y no hubo nada que hacer, además la empresa desarrollo un sin numero de practicas antisindicales para desarticular la organización del sindicato.

Lo mismo sucede con los Tribunales, los que a nuestro entender con diferentes subterfugios, terminan no reconociendo la vigencia de los Convenios sobre Libertad Sindical en sus fallos. El caso de practicas antisindicales señalado anteriormente de Escapes Mendosa, es muy decidor, el sindicato denunció a la Dirección del trabajo las practicas antisindicales señaladas anteriormente, dicho organismo comprobó cada una de las denuncias del sindicato y denunció a tribunales dichas acciones antisindicales, el tribunal rechazo aplicar sanción a la empresa por estas violaciones a los principios de Libertad Sindical.

Esto sigue aconteciendo aun después que el Estado de Chile ratificó los Convenios 87 y 98 de la OIT, y de que la Comisión de Normas de la OIT, conminó al Estado de Chile para que ponga su normativa interna en armonía con los convenios y los principios de libertad sindical. Debemos recordar que desde el año 2001, los órganos de Control de la OIT han

llamado la atención de los gobiernos de Chile acerca de que su legislación, no está en armonía con los Convenios sobre libertad sindical ratificados. Aun así 16 años después, las mismas violaciones y falta de cumplimiento de las observaciones se siguen produciendo.

Al Sindicato Nacional Inter-empresa de Trabajadores Metalúrgicos, Comunicaciones, Emergía y actividades Conexas, un sindicato de rama legalmente vigente, registrado bajo el R.S.U. 13.01.2411, se le ha negado el derecho a representar sus afiliados en la negociación colectiva.

Ello ha sucedido en las empresas ECM INGENIERIA S.A.; MAESTRANZA AMERICO VESPUCIO S.A.; INDUSTRIAS CERESITA S.A.; ESCAPES MENDOSA S.A.; CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS SIGLO VERDE S.A., Directv aduciéndose que es facultativo del empleador si acepta o no negociar con un sindicato ramal (Inter-empresa), en función a lo que señala el artículo 334 bis A, o que existe imposibilidad jurídica de que formen parte de una negociación, junto a un sindicato de empresa.

Habiendo reclamado el sindicato a la instancia administrativa, que dichas normas no son aplicables por estar en contradicción a los convenios internacionales de la OIT, SOBRE LIBERTAD SINDICAL, esta instancia mantuvo el criterio que los empleadores plantearon negándoseles el derecho a negociar colectivamente por sus asociados como lo reconocen los Convenios Internacionales a los sindicatos. Posterior al rechazo de la instancia administrativa, el sindicato presentó reclamación a tribunales, los que también rechazaron la reclamación, acogiendo la tesis empresarial. Desconocían de tal modo o hacían abstracción de la vigencia de los Convenios 87, 98, 135.

Otros casos sobre el reemplazo de trabajadores en huelga y el derecho de negociación colectiva que han sido llevados a los Tribunales han recibido sentencias violatorias de los convenios de la OIT. **(ANEXO NO. 1)**

No solo el derecho de negociación colectiva está restringido, lo mismo acontece con el derecho de huelga, especialmente en el caso de los trabajadores del sector público, pero también existen graves limitaciones como ya analizamos en reclamación del año 2010, en el sector privado, donde las Inspecciones del Trabajo, por mandato de la Dirección Nacional del Trabajo, le otorga inconstitucionalmente a los empleadores el derecho de aceptar o no aceptar negociar con determinados Sindicatos o Federaciones y Confederaciones, siendo violatorio de los principios de Libertad Sindical.

Los únicos Sindicatos que según la Dirección del Trabajo pueden negociar siempre y tener los resguardos para negociar y el derecho a aprobar la huelga son el Sindicato de Empresa, el Sindicato de Establecimiento de Empresa, o grupos de trabajadores de la empresa; aun que existan sindicatos en dichas empresas, todos los

demás sindicatos quedan a voluntad de los empleadores para negociar y ejercer sus derechos, incluido el de huelga.

Por otra parte, tampoco se respeta efectivamente el Derecho de Huelga, en la legislación. El artículo 381 Código del Trabajo, contiene una serie de violaciones a los principios de Libertad Sindical, al permitir la contratación de rompehuelgas para reemplazar a los trabajadores en huelga, y el reemplazo de trabajadores en huelga.

El Artículo 381 está redactado de una manera maliciosa y confusa, por una parte señala que: Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en Huelga, pero a renglón seguido, después de una coma, indica: *“salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos”*:

- a) *Iguales estipulaciones que las contenidas en contrato (...)*
- b) *Una Reajustabilidad mínima anual (...)*
- c) *Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante (...)*

Lo que al final acontece en la práctica, es que el derecho de huelga es solo declarativo, virtual.

No es solo que se esté restringiendo la huelga en servicios esenciales, en áreas sensibles a la seguridad y la vida de las personas, sino a todos los trabajadores. Aquí lo que se encubre es una prohibición general del derecho a la huelga. Es evidente que si un trabajador conoce que su empleador está autorizado a contratar a rompehuelgas para reemplazarlo, mientras el esté en huelga, sabrá que su huelga no tendrá ningún efecto práctico, ya que la empresa o servicio seguirá funcionando normalmente lo que desestimula la negociación colectiva y la pertenencia a los sindicato. Al mismo tiempo esto incentiva al empleador, lo anima, para que no busque acuerdo, sino terminar con el sindicato, no negociando, sino provocando una huelga sin destino. La reforma laboral presentada el 2014 al parlamento cambia esta normativa, pero en su reemplazo introdujo dos nuevas limitaciones, la obligación de los sindicatos de otorgar a la empresa un número de trabajadores para que actúen de equipo de emergencia en todas la negociación colectivas, la otra limitación es que permite a la empresa realizar adecuaciones de personal en la empresa en caso de huelga, lo que es un incentivo a que la empresa contrate rompehuelgas durante la negociación y contrate personal durante ese periodo y los ubique durante la huelga a reemplazar a los huelguistas, esta acción no es considerada explícitamente practica antisindical.

Además los tribunales en sus últimos fallos, vienen señalando que no existiría reemplazo, si el reemplazo lo realiza un trabajador que no está en el sindicato, al momento de la huelga. O sea basta con contratar trabajadores con anterioridad a la huelga para reemplazar a los huelguistas. Ya en el pasado la costumbre de contratar nuevos trabajadores en el periodo anterior a la negociación, o durante la negociación para

reemplazar a los huelguistas, era bastante común lo que estos fallos de los tribunales acentúan esta práctica, lo que es absolutamente contrario a los principios de Libertad Sindical y a la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical.

Que los tribunales de Chile estén validando el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, es muy grave, legaliza las violaciones a los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, hace que la situación se vuelva inmanejable, al incentivar la contratación de rompehuelgas por los empleadores antes del proceso final de negociación o la huelga, sobre todo mientras se está en negociación impidiendo la negociación y es un desestímulo a la organización sindical y a la negociación colectiva, todo lo contrario, de lo que establece el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, ratificados por Chile.

Con las sentencias de los tribunales, sumado a lo que señala el artículo 381 del Código del trabajo y los dictámenes de la Dirección del Trabajo, siempre el empleador podrá incorporar rompehuelgas para reemplazar a los trabajadores que legítimamente hagan uso del derecho a huelga. En algunas ocasiones se le autoriza por la norma reemplazar desde el primer día, pagando USD 150 (ciento cincuenta dólares), en otros a partir de los 15 días de iniciada la huelga, en otros al día 30, pero siempre hay reemplazo.

Con los fallos de los tribunales en relación a reemplazo donde no se cumplieron las condiciones establecidas en el Artículo 381, o sea no fue ofrecido el bono, ni la "reajustabilidad", e igual los empleadores contrataron rompe huelgas. Los tribunales señalan que no se está ante un reemplazo ilegal, porque ya estaban trabajando los trabajadores que reemplazaron a los huelguistas, no tendrán sanción alguna por ello, el costo del reemplazo será gratis, así lo hicieron en el año 2010 en la empresa Cerámica Espejo y otras donde al empleador nada le sucedió; lo mismo aconteció el año 2012 en la huelga de los trabajadores de la empresa Construcciones y Servicios Siglo Verde S.A., y otros casos que probaremos con la documentación de juicios con sentencia de los tribunales.

En la práctica los empleadores siempre podrán contratar rompehuelgas y estos comienzan a operar desde el primer día, violando los principios de Libertad Sindical, el Convenio 87, Constitución chilena, los artículos 5 y 19 número 26 y todo sigue igual, nadie detiene estas violaciones, tornándose la práctica empresarial cada vez más agresiva.

El derecho de huelga está absolutamente mediatizado, lo que en la práctica lo hace inoperante, ya que si bien la legislación de Chile prohíbe de forma muy general el reemplazo, la misma normativa lo permite, si se cumplen determinadas condiciones. Generalmente los empleadores pueden reemplazar los trabajadores en huelga con total impunidad.

VIOLACION POR LA DIRECCION DEL TRABAJO DE CONVENIOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL

La Dirección del Trabajo, en su labor interpretativa en los últimos años, posterior a la ratificación por Chile de los **Convenios 87, 98, 135, y 151**, ha venido emitiendo diferentes Dictámenes y Ordinarios que violan gravemente los principios de Libertad Sindical. Más que crear las condiciones para que la negociación colectiva se desarrolle sin problemas, obstaculiza más y más la posibilidad de la negociación colectiva. No solo están los dictámenes que dictan en función de las atribuciones que le confiere el Artículo 331 del Código del Trabajo, también en otros casos, donde fija el alcance de la interpretación de la normativa del Código del Trabajo, sin para nada contemplar que en el país ya están vigentes los Convenios sobre Libertad Sindical. En anexos a la presente incorporamos 9 Ordinarios de la Dirección del Trabajo y una Resolución de Inspección del Trabajo donde queda claramente demostrado cómo se obstaculiza la negociación colectiva y como se violan los Convenios ratificados por Chile.

1. Ordinario 1489 de 26 de marzo de 2010;
2. Ordinario 1091 de 24 de Noviembre de 2009, de Inspección de Santiago Norte Chacabuco;
3. Resolución 11 de 18 de Abril de 2011, de la Inspección Santiago Norte Chacabuco,
4. Ordinario 1607/99 de 28 de Mayo de 2002, sobre Negociación Sindicato Inter-empresa, violatorio de principios de Libertad Sindical
5. Ordinario 1197/61 de 11 de Abril de 2002, fija criterios de reemplazos en huelga
6. Ordinario N° 0545/ 33 de 2 febrero de 2004, fija sanciones si no se responde observaciones del empleador
7. Ordinario 4665/186 de 5 de Noviembre de 2003, Dictamen sobre negociación Inter-empresa
8. Ordinario 3861/140 de 16 de Septiembre de 2003, Negación de derechos de protección y de huelga a socios Sindicato Inter-empresa
9. Ordinario 5241/241 de 03 de Diciembre de 2003, obliga a socios del Sindicato Inter-empresa a firmar nóminas de negociación
10. Ordinario 1131 de 10 de Marzo de 2010, rechazo a incorporación de organización sindical como adherente a proceso de negociación colectiva.

Lo expresado en Ordinarios y resoluciones que acompañamos son clara demostración de cómo se violan desde el Estado, en este caso la Dirección del Trabajo, los Convenios Internacionales sobre Libertad sindical en Chile. **(ANEXO NO. 2)**

VIOLACIONES POR PARTE DE LA MINISTRA DEL TRABAJO

Quizás lo más grave sea el comportamiento de las propias autoridades del país sobre la Libertad Sindical. El desprecio de la normativa sobre libertad sindical de la Ministra del Trabajo del gobierno anterior, la señora Evelyn Matthei, es muy chocante. En Compañía de la Directora Nacional del trabajo señora Maria Cecilia Sánchez y funcionarios de otros organismos públicos, el día 03 de Agosto de 2012, en la ciudad de Ancud, Décima región,

en presencia de un grupo de Dirigentes Sindicales y trabajadores del Salmón, representantes de Salmón Chile (Entidad empresarial) ante la intervención del Presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Pesquera de Puerto Montt, Ricardo Casas Mayorga señalando que en la Industria Salmonera todavía existían sindicatos clandestinos, en los cuales solo se conocen sus dirigentes, no pudiendo estos dar a conocer quiénes son sus integrantes por temor a represalias (Despidos), la ministra Matthei, solicitó el micrófono y preguntó si aquellos sindicatos “clandestinos” al que se refería el dirigente, eran sindicatos de ¿empresa o Inter-empresas?.

Al respondersele que en ambas situaciones se repetían los casos, ella señaló: **“estamos dispuestos a trabajar con los sindicatos de empresa, pero los sindicatos Inter-empresa, “son un chanterio, que solo sirve para que los dirigentes vendan fueros”.**

Hizo de tal manera una grave acusación a los dirigentes de Sindicatos Inter-empresas que dejo claro que no le gustan los sindicatos de rama, manifestando una clara discriminación en contra del sindicato de Rama o Inter-empresa, en un lugar donde se encontraban dirigentes empresariales del salmón, además de dirigentes sindicales. Si la Ministra tiene este comportamiento con los sindicatos ramales, que más se puede esperar de los empleadores.

VIOLACIONES DE LOS CONVENIOS EN LA NORMATIVA INTERNA DE CHILE

El Código del Trabajo y otras leyes nacionales tienen una serie de normas que se encuentran en total contradicción con las normas de la OIT y con los principios de Libertad Sindical. La Coordinadora de la FSM en Chile ha remitido propuestas de modificación o derogación de disposiciones del Código de Trabajo y de otras normativas internas que acompañamos como adjunto a la presente. **(ANEXO NO. 3)**

Los Órganos de Control de la OIT han transmitido al gobierno de Chile una serie de observaciones en relación a los Convenios sobre Libertad Sindical, pero poco o nada se ha logrado.

Mientras los órganos de control siguen insistiendo con sus observaciones, que piden y siguen pidiendo derogar o modificar normas del Código del Trabajo, del Código Penal, ley de Seguridad Interna del Estado, ley de Asociaciones de Funcionarios Públicos, y normas de la Propia Constitución Política, que contravienen los Convenios, los diferentes gobiernos de turno, ante el requerimiento de los órganos de control, hacen llegar diferentes excusas, pero al final, no se respetan las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, ni las recomendaciones del Consejo de Administración; o sea, poco o nada se hace por los gobiernos de Chile para cambiar la situación y **LAS VIOLACIONES CONTINUAN.**

Es tiempo ya de poner fin a años de violaciones sistemáticas y establecer los mecanismos idóneos que pongan fin a las violaciones de la libertad sindical y de los derechos de las poblaciones indígenas.

REFORMA LABORAL INICIADA 2014

En Diciembre de 2014, el Gobierno envió una propuesta de Reforma Laboral, al presentarla se declaró que buscaba poner en armonía con los Convenios de la OIT, que Chile había ratificado, en especial el Convenio 87.

Después de cerca de año y medio de tramitación en Abril de 2016, el parlamento dio su aprobación a dicha reforma, lamentablemente el objetivo declarado no se cumplió, al revés, la reforma termino por agravar la situación de miles de trabajadores, toda vez que se incorporaron una serie de normas que debilitan derechos irrenunciables, como la Jornada laboral de 8 horas diaria, periodos máximo de pago de las remuneraciones, jornadas pasivas, en el plano de la organización sindical, se subió el quórum para organizar sindicatos de 8 trabajadores, al 50 % de los trabajadores de la empresa, cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores.

En el plano de la negociación Colectiva, se incorpora la exigencia de siempre cumplir el quórum de constitución de sindicatos para tener derecho a negociar colectivamente, sino cumple esa exigencia al momento de negociar, no puede negociar, o sea se entorpece aún más la negociación, al contrario de los que se señala en el artículo 4 del Convenio 98.

En el mismo aspecto de la negociación colectiva, se incorporó una norma denominada adecuaciones necesarias, que en la práctica legaliza el reemplazo de trabajadores en huelga, que se había logrado corregir con los últimos fallos de la Corte Suprema sobre la materia. Esta norma va en el sentido inverso a los fallos que reconocen el derecho efectivo de huelga de los trabajadores, respetando los Tratados Internacionales que Chile tiene ratificado.

Dicha norma es un reemplazo disfrazado, ya que no considera como acción antisindical que la empresa adecue los turnos y trabajadores, cuando existe huelga en una empresa, ni que se contrate trabajadores nuevos durante la negociación, esto retrotrae la situación a la época de la dictadura, cuando se podía contratar nuevos trabajadores durante el periodo de negociación colectiva, o antes de ella, los que pasaban a ocupar los lugares de trabajo de los huelguistas, durante de la huelga, esta norma claramente esta en colisión con los Convenios de la OIT, que Chile tiene ratificado.

Otra norma realmente inconsistente con los tratados internacionales que Chile ratifico, es aquella que obliga a todos los sindicatos a proveer personal a la empresa durante la

huelga, llamados equipos de emergencia, incluso en aquellas empresas que no atienden sectores o servicios esenciales.

Por último se ha aprobado una norma que legaliza la contratación de romper huelga, cuando los trabajadores de una empresa contratista se va a la huelga, en dicho caso la empresa principal puede contratar a los huelguista, ya que se le otorga el derecho a seguir trabajando, aunque exista huelga.

El derecho de huelga sigue con problemas en Chile con la nueva normativa, ya que si bien se eliminan restricciones anteriores, y se eliminó la facultad del empleador de contratar rompeshuelgas si pagaba 4 UF, por trabajador, ahora se incorporaron estas dos figuras nuevas que en la práctica entorpecen el derecho de huelga, sino la hacen inviable, o un derecho simplemente virtual.

Una tercera limitación al derecho de huelga que se mantiene, y que la reforma hace más dañina, es aquella que permite el descuelgue de los trabajadores en Huelga a los 6 días, y 15 días, o sea facilita las prácticas antisindicales de las empresas, las que van a poder presionar a los trabajadores en huelga, con el despido al término del periodo de protección, fijado en 30 días desde el término de la huelga, sino se descuelgan de la huelga.

Esta situación es actualmente una grave limitación a la Libertad Sindical en Chile, ya que efectivamente al término del periodo de protección son despedidos muchos trabajadores, y la autoridad administrativa, como la judicial, consideran legítimo este actuar del empresariado.

Otra norma complicada para la Libertad Sindical, es aquella que le otorga a los tribunales el derecho de poner término a una huelga.

Una reforma que se suponía pretendía resolver las violaciones que la legislación mantenía desde hace años con los Tratados Internacional que Chile tiene ratificado, termina con nuevas normas que violan dichos tratados ratificados, violando los propios tratados y violando ahora además el Pacto de Viena.

Para peor, algunas normas que ponían en armonía la legislación con los Convenios de la OIT, se desvirtuaron al final, por ejemplo se le otorga el derecho de negociación al sindicato de rama, o interempresas, pero al final, solo se permite que negocien en representación del sindicato los dirigentes que trabajen en la empresa, y se va a dar la paradoja en muchas negociaciones que el presidente del sindicato no podrá ser parte de la negociación colectivo que él preside, con la empresa donde tiene asociados, más otras condicionantes.

Por otro lado dicho sindicato interempresas no podrá negociar por sus asociados en la empresas pequeñas, en aquellas empresas quien resuelve si negocia con el sindicato es el

empresario, lo que la Comisión de Normas ha señalado que esto viola los Convenios ratificados.

Para peor, dos normas que efectivamente implicaban un mejoramiento de la legislación sobre organización sindical y negociación colectiva, como es la Titularidad Sindical, y el derecho que adquiriría el sindicato de extender los beneficios de la negociación colectiva a sus nuevos socios, aquellos que no estuvieron en dicha negociación, fueron declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional. **(ANEXO NO. 4)**

Claramente aquí entramos a un contienda entre el Tribunal Constitucional de Chile, el Estado de Chile con la Comunidad Internacional y con la obligación que tienen los Estados partes de la OIT y con el Pacto de Viena de Respetar los Tratados que hayan ratificados.


El Tribunal Constitucional de Chile, se niega a aceptar la interpretación que la Comisión de Normas de la OIT, tiene sobre la titularidad sindical, y cuando los grupos de trabajadores pueden negociar colectivamente, de hecho el Tribunal Constitucional, afirma que la Recomendación 91 de la OIT, sobre negociación colectiva y la interpretación de la Comisión de Normas, no le son aplicable, y de hecho una de los cuestionamiento y observaciones de la OIT, a Chile, es precisamente el tratamiento igualitario que se les da a los sindicatos en relación a los grupos de trabajadores, por la legislación, en consecuencia que por años la Comisión de Normas de la OIT, ha interpretado que la titularidad en la negociación colectiva es del sindicato, mientras el tribunal constitucional declara inconstitucional dicha titularidad, precisamente porque según señala no se puede discriminar a los grupos de trabajadores, porque el derecho de negociar colectivamente en la Constitución de Chile es de los trabajadores y no del sindicato.

Ahora el asunto en discusión atañe a todo la Comunidad Internacional, incluso a la Corte Internacional de Justicia, ya que con el actuar del Tribunal Constitucional de Chile, se pone en cuestión la validez y vigencia de los Tratados en los país que ratificaron dichos tratados, el parlamento chileno aprobó una reforma, entre ellas esta norma que busca armonizar dicha legislación nacional, en especial la titularidad de los sindicatos en la negociación colectiva, con los Tratados Internacionales que Chile ratifico, pero dicho tribunal desestimó la aprobación del parlamento y Declaró inconstitucional dicha norma. No podemos dejar pasar que precisamente la OIT, el año 2014, llamo la atención del Gobierno de Chile precisamente sobre este asunto, ya que dichas y le pidió al gobierno derogar la normas que le daba a los grupos de trabajadores, como a los sindicatos la titularidad en la negociación colectiva, por violar el Convenio 98.

El suscrito, *Mazario Alvarado Choque*....., DELEGADO TRABAJADOR de la República del Perú a la 105ª Conferencia de la OIT, respaldado por la Federación Sindical Mundial representando por el Secretario General Adjunto, Valentín Pacho, miembro de la delegación por el Grupo de trabajadores del Perú a la 105ª Conferencia de la OIT, quienes firman al final de este párrafo, atendiendo a la solicitud expresa de las organizaciones sindicales y amigas de Chile, víctimas de diferentes y graves violaciones de

los derechos reconocidos en los Convenios 87, 98, 135, 151 y 103 de la OIT ratificados por el Gobierno de ese país, presenta esta reclamación en virtud del Artículo 26 de la Constitución de la OIT, y solicita se designe una Comisión de Encuesta para el Estado de Chile, lo mismo solicita que se pongan en funcionamiento los procedimientos de la OIT, para designar la Comisión de Encuesta para Chile que estamos solicitando.

Para Constancia de nuestra voluntad y solicitud firmamos



Delegado Trabajador
República del Perú



Secretario General Adjunto
Federación sindical mundial