

# El desatendido mecanismo de reclamación ante la OIT.

Alfonso Hernández Molina  
2012

Fueron luchas sociales y movimientos de ideas los que desarrollaron los derechos humanos internacionales, incluyendo los laborales.

Las normas internacionales del trabajo implican progreso reciente en la historia del mundo. Con la explotación humana evidenciándose con la industrialización, aumentó la conciencia para establecer un conjunto universal de normas internacionales que garanticen protección a los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919, precisamente con el objetivo de promover la justicia social. La Declaración de Filadelfia, de 1944, especificó y desarrolló este objetivo.

Se estableció como principal medio de acción la adopción de normas internacionales denominadas *Convenios*<sup>1</sup>, los cuales —al igual que los Tratados— fijan obligaciones a los Estados miembros una vez ratificados; también *Recomendaciones*.

Así, la OIT tiene un papel esencial en la creación de Derecho del trabajo, y también en la fiscalización de su respeto. Los principios que le informan, los valores que le animan, y los fines a que tiende (acogidos en su Constitución y en Declaraciones posteriores), su producto normativo, obligatorio para los países que les ratifican (contenido en centenares de *Convenios*), y sus mecanismos de control (mediante quejas y reclamaciones), la convierten en un organismo mundial especialísimo, que todo dirigente sindical debe conocer.

Dicho en sus propias palabras, es una organización que debe trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo de su Constitución, y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la misma OIT (acordada el 10 de mayo de 1944), cuyo texto añadimos (artículo 1, número 1).

---

<sup>1</sup> En Chile, ya promulgados y publicados, especialmente, Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria, 1919), Diario Oficial de 13 de agosto de 1925. Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (1952), D.O. de 3 de marzo de 1999, Convenio revisado en 2000 por el Convenio núm. 183, el cual no ha sido ratificado por el Estado de Chile. Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951), D.O. del 12 de noviembre de 1971. Convenio N° 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964), D.O. de 29 de enero de 2000. Convenio N° 115 sobre la protección contra las radiaciones (1960), D.O. de 3 de marzo de 1999. Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958), D.O. de 13 de noviembre de 1971. Convenio N° 140 sobre la licencia pagada de estudios (1974), D.O. de 29 de julio de 2000. Convenio N° 138 sobre la edad mínima (1973), D.O. de 12 de mayo de 1999. Convenio N° 136 sobre el benceno (1971), D.O. de 3 de marzo de 1999. Convenio Internacional N° 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971), D.O. de 29 de julio de 2000. Convenio N° 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970), D.O. de 29 de julio de 2000. Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo de trabajadores agrícolas (1921), D.O. de 13 de agosto de 1925. Convenio Internacional sobre el descanso semanal en industrias (1921), D.O. de 13 de agosto de 1925. Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), D.O. de 12 de mayo de 1999. Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura, 1921), D.O. de 13 de agosto de 1925. Convenio Internacional sobre el uso de la cerusa en la pintura (1921), D.O. de 13 de agosto de 1925. Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), D.O. de 12 de mayo de 1999, es parte de los convenios fundamentales; y el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), D.O. de 12 de Mayo de 1999, y que también es considerado un convenio fundamental.

**Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT.  
Principios I a III de la Declaración.  
El trabajo no es mercancía.**

Interesa conocer lo pertinente de tal Preámbulo y Declaración, ya que el Estado chileno está obligado por tales principios, valores y fines.

**Preámbulo de la Constitución de la OIT.**

*"Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;*

*Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;*

*Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".*

*"La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, acuerda la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.*

**I.**

*La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:*

- a)** *el trabajo no es una mercancía;*
- b)** *la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;*
- c)** *la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*
- d)** *la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.*

**II.**

*La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual **la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:***

- a)** *todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;*

- b)** el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c)** cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental; [...].

### III.

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a)** lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b)** emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c)** conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d)** adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e)** lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f)** extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g)** proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h)** proteger a la infancia y a la maternidad;
- i)** suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados, y
- j)** garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales”.

#### **La sola calidad de miembro obliga al Estado de Chile.**

El Estado de Chile, aunque no haya ratificado todos los *Convenios*, igualmente está obligado por la sola calidad de ser miembro de la OIT (desde 1919), siendo solidario de lo que sustenta y persigue dicha organización, señalado en el Preámbulo de su Constitución y en la Declaración del año 1944, que ya reprodujimos en lo pertinente.

Preámbulo y Declaración que albergan principios, valores y fines que obligan al Estado chileno, aunque éste –insistimos- no haya ratificado sino algunos de tales *Convenios*.

#### **Reclamaciones respecto a la aplicación de un Convenio. Mecanismos desatendidos, no ejercidos plenamente.**

La Constitución de la OIT, establece mecanismos de fiscalización, que debiesen utilizarse en mucha mayor medida. Cualquier asociación sindical puede, ante esta Organización, reclamar por incumplimiento de Convenios de la OIT, a fin de que conforme a la tramitación de ese requerimiento, se produzca un pronunciamiento acerca del comportamiento del Estado denunciado.

Así, "Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros [Estados] no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho

gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente” (Constitución de la OIT, artículo 24)<sup>2</sup>.

Un comité tripartito, compuesto por miembros del Consejo de Administración de la OIT, puede constituirse para examinar la reclamación, y la respuesta del gobierno cuestionado. El informe que el comité somete al Consejo de Administración presenta los aspectos jurídicos del conflicto, examina las informaciones proporcionadas y concluye mediante recomendaciones. Si no se recibe, o se considera insatisfactoria la respuesta del gobierno cuestionado, el Consejo de Administración puede hacer públicas la reclamación y la respuesta (Constitución de la OIT, artículo 25).

Cuando una reclamación trata sobre la aplicación de los Convenios número 87 y 98 (libertad sindical y negociación colectiva), generalmente se la envía, para su examen, al Comité de Libertad Sindical.

Estas reclamaciones<sup>3</sup> pueden cuestionar la actividad estatal, en la cual no sólo participa el Poder legislativo (Ejecutivo y Congreso Nacional), sino también el aparato fiscalizador (dependiente del gobierno) y el aparato judicial.

Sin embargo, al menos hasta 2012 no aparecen reclamaciones formuladas por la CUT.

Por otra parte, a nivel gubernamental, no se ejecuta el Convenio 144, de la misma OIT, que obliga al Estado, a consulta periódica respecto de temas esenciales. Acordado en el año 1976, y denominado oficialmente Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), ordena consultas tripartitas para, precisamente, **promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo**

Ya en su Preámbulo, dicho Convenio recuerda que varios instrumentos internacionales piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto.

Asimismo, señala que se ha decidido adoptar propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Para dicho Convenio, la expresión [organizaciones representativas] significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical<sup>4</sup>.

Ordena que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio **se compromete a poner en práctica** procedimientos que aseguren consultas **efectivas**, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo que más adelante referimos (artículo 5, párrafo 1)<sup>5</sup>.

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en tal Convenio, deben ser elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan<sup>6</sup>.

Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Existe un Reglamento para la discusión de reclamaciones por tales artículos 24 y 25, adoptado por el Consejo de Administración en su 57.<sup>a</sup> reunión (8 de abril de 1932), y modificado por el Consejo de Administración en su 82.<sup>a</sup> reunión (5 de febrero de 1938), en su 212.<sup>a</sup> reunión (7 de marzo de 1980), y en su 291.<sup>a</sup> reunión (18 de noviembre de 2004).

<sup>3</sup> Según registros de la OIT, las entidades chilenas han usado poco este mecanismo. Destaca la Coordinadora Nacional Sindical batallando contra la dictadura, el Colegio de Profesores y un sindicato de Codelco.

También aparece reclamación del Sindicato Nacional de Trabajadores de ING Seguros de Vida S.A, respaldado por la Confederación de Sindicatos Bancarios y afines.

<sup>4</sup> Artículo 1.

<sup>5</sup> Artículo 2.1.

<sup>6</sup> Artículo 3.1.

<sup>7</sup> Artículo 3.2.

El objeto de los procedimientos del Convenio será el de celebrar consultas sobre:

- a)** las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b)** las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c)** el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto, para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d)** las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y
- e)** las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

Para garantizar el examen adecuado de las cuestiones, las consultas deben celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo, al menos una vez al año.

Cuando se considere apropiado, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos<sup>8</sup>.

## Datos para organizaciones sindicales <sup>9</sup>

### **Campaña en el ámbito nacional y local:**

- Tácticas con respecto a los patrones y al gobierno, que debe examinar y aplicar el sindicato y/o la central sindical pertinente.
- Recopilar la información necesaria para completar un formato abreviado y enviarlo a la oficina sindical regional/nacional.
- Requerir que se ponga inmediato término a la violación de derechos.
- Exponer el abuso ante el gobierno.
- De ser conveniente, plantear la cuestión en la casa matriz de la empresa a nivel nacional e internacional.
- Presentar el caso, de ser posible, a las instancias reconocidas definidas por la legislación laboral y en el proceso de relaciones laborales.
- Dar a conocer las violaciones de derechos a otros sindicatos del país.
- Comunicar, publicitar, dar a conocer las violaciones de derechos entre las organizaciones nacionales de derechos humanos solidarias con la causa sindical.
- Utilizando los medios informativos y otros métodos, publicitar la violación de derechos.
- Si el caso implicara a un solo sindicato, alertar al Secretariado Profesional pertinente.
- Comunicar el caso a la organización o estructura nacional de derechos humanos.

### **Campaña a nivel internacional:**

- Elaborar un Informe, incluyendo información sobre los resultados de los esfuerzos realizados al nivel local para subsanar la violación de derechos. Informe que debe ser remitido a la organización sindical regional e internacional correspondiente.
- La central nacional y el sindicato deben evaluar si se debe presentar el caso a los órganos de control de OIT.

<sup>8</sup> Artículo 5, puntos 1 y 2, y artículo 6.

<sup>9</sup> Base en el documento oficial de la OIT.

- De ser necesario, elaborar y presentar una Queja a OIT, Queja que igualmente deberá ser remitida a la organización sindical regional, profesional e internacional correspondiente, para coordinar su aval y conocimiento.

## Datos para la presentación de quejas ante la OIT por violación de la Libertad Sindical<sup>10</sup>

- 1.** Se puede interponer una Queja ante infracciones concretas en materia de Libertad Sindical, tales como:
  - Ataques a la integridad física de trabajador@s o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones).
  - No reconocimiento del derecho de sindicación; por ejemplo, negativa a registrar la organización, desconocimiento de una categoría de trabajador@s, imputarle actividades políticas.
  - Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus Estatutos y elegir sus representantes.
  - Desconocimiento a su derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
  - Prohibición o limitación al ejercicio de la huelga
  - Disolución administrativa o suspensión de sindicatos
  - Desconocimiento o restricción al derecho de constituir federaciones, confederaciones y afiliarse internacionalmente.
  - Por actos de discriminación antisindical y represalias, tales como desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes.
  - Restricciones al derecho de Negociación Colectiva.
  - Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical, tales como prohibición de reuniones sindicales, obstáculos al uso de locales sindicales, **barreras a manifestaciones públicas.**
  
- 2.** ¿Quiénes pueden presentar las Quejas?
  - Cualquier organización sindical del país de primer, segundo o tercer grado, directamente interesada en el asunto, puede presentar o interponer una Queja contra su gobierno.
  - Una organización internacional de trabajador@s de carácter consultivo en OIT.
  - Una organización internacional de trabajador@s cuando la Queja se refiera a asuntos que afecten directamente a organizaciones afiliadas a la misma.
  
- 3.** El hecho que una organización no haya sido oficialmente reconocida o no haya presentado sus Estatutos o reglamentos a las autoridades, según lo requieran las leyes del país involucrado, no es motivo suficiente para declarar inadmisibile una Queja.
 

Téngase en cuenta que el Comité de Libertad Sindical, CLS es libre de decidir si una organización puede ser considerada como organización de trabajador@s, en el sentido establecido por la propia Constitución de OIT.
  
- 4. Basta que un país sea miembro de OIT y, por tanto, regido por su Constitución, para que pueda ser interpelado por una Queja por violación de los Derechos Sindicales.**
  
- 5.** Las quejas deben presentarse por escrito y firmadas por la organización sindical remitente. La simple copia de una comunicación enviada a terceros no se considera como un recurso formal, no dándosele curso alguno.
  
- 6.** Las quejas van siempre dirigidas contra el Estado porque es el responsable de hacer cumplir las normas relativas a la Libertad Sindical, no obstante que, los en los hechos de violación, estén

<sup>10</sup> Base en el documento oficial de la OIT.

implicados patronos y que el cumplimiento de la recomendaciones de la OIT tengan finalmente que ser acatadas por determinado empresario.

**7.** Toda Queja debe ir respaldada con pruebas de nuestras alegaciones. Básicamente de carácter documental, textos legislativos, normas administrativas, recortes periodísticos, informes, fotos, videos y en general todo aquello que permita confirmar lo que se afirma.

**8.** Todo querellante que presenta una Queja es notificado para que en el plazo de un mes remita cualquier información o pruebas complementarias que desee añadir en justificación de la Queja. Si excede el plazo, el Comité determinará si la nueva información constituye elemento de prueba imposible de aducir u obtener dentro del plazo previsto; en caso contrario, la información complementaria se considerará inadmisibile.

**9.** Toda Queja debe contener los siguientes elementos:

- Se dirige al Director General de la OIT, o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.
- Identificación: debe señalarse los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la Queja.
- Describir detalladamente los hechos que dan lugar a la Queja, ubicando cronológicamente los acontecimientos, e identificando las personas o instituciones involucradas.
- Pruebas: para cada uno de los hechos deben aportarse las pruebas que demuestren la veracidad de los mismos.
- Fundamento de Derecho: la Queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT, los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados.
- Resumen sintético de la solicitud: Debe fijarse en forma breve y clara.
- Domicilio: fijar un domicilio legal con la denuncia para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.
- Fecha, lugar y firma.

**10.** El Comité no considera que su competencia, para examinar el fondo de presuntas violaciones de la Libertad Sindical, esté subordinada al agotamiento de los procedimientos de recursos nacionales.

**11.** Como resultado de la Queja el Comité expedirá sus Conclusiones y Recomendaciones; en caso de ser favorables, constituyen un pronunciamiento de un importante valor, que obligada a los Estados a modificar su conducta bajo riesgo de enfrentar una muy fuerte sanción moral en el ámbito internacional, así como la perdida de imagen y legitimidad.

## Chile. Un caso concreto

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en su 82.<sup>a</sup> reunión en Ginebra (noviembre y diciembre de 2011), adoptó un Informe respecto a la libertad sindical en Chile, (Convenio 87) y la necesidad de su urgente revisión, para someterse a consideración en la 101<sup>o</sup> Conferencia anual de la organización (junio de 2012).

Siendo un Informe lúcido, que enfoca y critica vicios graves en la estructura legal chilena, la rama chilena de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, ALAL, solicitó a los organismos representantes de los trabajadores -tales como la CUT-, hacerse parte en dicha Conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo llevando como eje de discusión las propuestas que encomendó el mencionado Comité de Expertos, relativas al Convenio N° 87 de la OIT, sobre Libertad Sindical y Derecho de Sindicalización, Convenio que obliga al Estado de Chile.

Entonces (abril de 2012), la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas llamó a los trabajadores chilenos y a sus representantes la necesidad de denunciar la vulneración del Convenio 87 sobre Libertad Sindical y Derecho de Sindicación por el Estado de Chile, para que el Estado de Chile procediese a cumplir sus compromisos internacionales, ajustando la legislación nacional con los Convenios que aquél mismo ha ratificado, entendiendo que progresar en Justicia Social requiere respetar el Derecho a Sindicación y a Negociación Colectiva, permitiendo avanzar en la democratización del país y en una distribución más justa de los ingresos económicos que suministra esta tierra.

Y es que, entonces, la cúpula *sindical* chilena (los controladores de la CUT), pretendió llevar otros planteamientos.

Recordemos lo esencial de dicho Informe, que, reiteramos, es fruto de una Comisión integrante de la propia OIT<sup>11</sup>.

**Informe III, Parte 1ª. Chile. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, núm. 87 (ratificación en 1999).**

*La Comisión toma nota de los comentarios de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de fecha 4 de agosto de 2011 sobre la aplicación del Convenio y de la respuesta del Gobierno [de Chile] que indica que sus observaciones serán enviadas a la mayor brevedad. La Comisión pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto, así como sobre los comentarios de 2009 de la CSI, del Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores de Aeropuertos de Chile y otros sindicatos de varios sectores de actividad.*

*La Comisión toma nota asimismo de los comentarios de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) de fecha 10 de agosto de 2011 relativos a la posición del grupo empleador de la OIT en materia de derecho de huelga. La Comisión toma nota de que el proyecto de reforma de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, núm. 18.695, que trataba del derecho de huelga, fue rechazado en la Cámara de Diputados.*

**Artículos 2 y 3 del Convenio.**

*La Comisión recuerda que desde hace varios años pide al Gobierno [de Chile] que modifique o derogue varias disposiciones legislativas, o que adopte medidas para que ciertos trabajadores gocen de las garantías previstas en el Convenio.*

**Concretamente, en sus comentarios anteriores la Comisión pidió al Gobierno que tome medidas para:**

- que se derogue el artículo 11 de la Ley sobre Seguridad Interior del Estado núm. 12.927 que dispone que toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública o en las actividades de producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituyen delito y serán castigados con presidio o relegación;*
- que los funcionarios del Poder Judicial gocen de las garantías previstas en el Convenio;*
- modificar el artículo 23 de la Constitución Política que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer*

<sup>11</sup> Reseña formulada, en abril de 2012, por María Estrella Zúñiga, vicepresidenta de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas-Cono Sur, y miembro del Jurado Internacional del Tribunal Internacional de Libertad Sindical (Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Artículos 19,22 y 35 de la Constitución. Tercer punto del Orden del día).



*sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político partidistas;*

*– modificar los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo que establecen que la huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa;*

*– modificar el artículo 374 del Código del Trabajo que dispone que una vez que se dispuso recurrir a la huelga, ésta deberá hacerse efectiva dentro de los tres días siguientes, si no, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de la huelga y que, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador;*

*– modificar el artículo 379 del Código del Trabajo que dispone que en cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el 20 por ciento al menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto;*

*– modificar el artículo 381 del Código del Trabajo que prohíbe, de manera general, el reemplazo de los huelguistas, pero que contempla la posibilidad de proceder a dicho reemplazo mediante el cumplimiento de ciertas condiciones por parte del empleador en su última oferta en la negociación y la exigencia del pago de un bono de cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno recuerda que la posibilidad de reemplazo de los trabajadores en huelga se encuentra por regla general prohibida, siendo una facultad excepcional del empleador sujeta al cumplimiento de condiciones estrictas. La Comisión recuerda que el reemplazo de huelguistas debería circunscribirse a los casos en los que se puede restringir o incluso prohibir la huelga, es decir en la función pública respecto a los funcionarios que ejercen función de autoridad en nombre del Estado, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término y en situaciones de crisis nacional o local aguda, o en caso de que no se respeten los servicios mínimos;*

*– modificar el artículo 384 del Código del Trabajo que dispone que no podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional (en estos casos, el mismo artículo dispone en su inciso tercero que si no se llegare a un acuerdo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, se procederá al arbitraje obligatorio). La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al caso núm. 2649 examinado por el Comité de Libertad Sindical y que indica que la Contraloría General de la República ha señalado que esta restricción a la declaración de huelga se justificaría atendiendo que:*

**a)** *el trabajador labora en ciertas entidades cuyo funcionamiento debe asegurarse en forma continua por razones de interés general, y al principio de serviciabilidad del Estado señalado en el inciso 3 del artículo 1 de la Constitución que obliga a este a promover el bien común;*

**b)** *para aplicar esta prohibición, no correspondiendo efectuar distinciones atendiendo a la circunstancia de que para ejecutar parte de su trabajo, las respectivas entidades recurran al régimen de subcontratación; y*

**c)** *los Convenios de la OIT números 87, 98 y 151 no contienen declaraciones o estipulaciones que conciernan específicamente a la situación de huelgas en entidades que presten servicios esenciales para la población.*

*Al tiempo que toma nota de estas informaciones, la Comisión reitera que la definición de servicios en los que puede prohibirse la huelga del artículo en cuestión, así como la lista elaborada por las autoridades gubernamentales es demasiado amplia y va más allá de aquellos servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona*

*en toda o parte de la población; y que en la última lista se incluyen algunas terminales portuarias de carácter privado que no pueden ser considerados como servicios esenciales en el sentido estricto del término;*

*– modificar o derogar el artículo 385 del Código del Trabajo que dispone que en caso de producirse una huelga que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que la Dirección del Trabajo, entidad encargada de fijar el sentido y alcance de la normativa laboral, en dictamen núm. 5062/093 de fecha 26 de noviembre de 2010, ha expresado el concepto de «servicios esenciales» contenido en el artículo 380, inciso 1, del Código del Trabajo, en el sentido que debe entenderse por tales «aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población». A este respecto, la Comisión observa que la definición de los servicios con respecto a los cuales el Presidente de la República puede ordenar la reanudación de las faenas va más allá de los servicios esenciales en el sentido estricto del término;*

*– garantizar en la legislación y en la práctica que los trabajadores agrícolas gocen del derecho de huelga;*

*– modificar el artículo 254 del Código Penal que prevé sanciones penales en caso de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos, y*

*– modificar el artículo 48 de la ley núm. 19.296 que otorga amplias facultades a la Dirección del Trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones.*

*Apreciando que el Gobierno manifieste que toma nota de las observaciones formuladas por la Comisión y reitera su voluntad de incorporar a la legislación interna pertinente todas aquellas normas necesarias para una pronta adecuación al Convenio, la Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias en un futuro próximo para modificar la legislación a efectos de ponerla en plena conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si así lo desea. Por último, la Comisión ha sido informada de la elaboración de un proyecto de reforma de la Constitución Política. La Comisión pide al Gobierno que le informe en su próxima memoria sobre todo avance al respecto y sobre la eventual inclusión de disposiciones en materia de derechos sindicales en la reforma de la legislación o en la Constitución Política.*

...

**[www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com](http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com)**

...