

LIBSYND



ICFTU international confederation of free trade unions
C I S L confédération internationale des syndicats libres
I B F G internationaler bund freier gewerkschaften
CIOSL confederación internacional de organizaciones sindicales libres

RUE MONTAGNE AUX HERBES POTAGÈRES 37-41 - 1000 BRUXELLES, BELGIQUE
☎ 02 217 80 85 - TELEGR. : INTERCONFED BRUXELLES - TELEX : 26785 ICFTU BRU

P.P. NARAYANAN
President - Président
Président - Presidente

OTTO KERSTEN
General Secretary - Secrétaire général
Generalsekretär - Secretario General

EIA/MR/amb - 981

5 de marzo de 1980

Señor Francis Blanchard
Director General de la
Oficina Internacional del Trabajo
CH-1211 GINEBRA 22

Suiza

BIT-REGISTRY GENEVE
014330 12 MAR. 80
REF.: TUR 1-12-0

Señor Director General :

Con fecha 23 de noviembre de 1979, el Comando de Defensa de los Derechos Sindicales de Chile les mandó una carta (véase anexo) en la cual denunciaban al gobierno chileno por violación reiterada de la libertad sindical en ese país, en particular de los Convenios Núms. 87 y 98.

Aportamos nuestro pleno apoyo al documento del Comando y le rogamos se sirva considerarlo como un complemento a nuestra quejas de los días 20 de diciembre de 1979 y 7 de enero de 1980.

Dándole de antemano las gracias, reciba la expresión de nuestra mejor consideración.

[Signature]
Secretario General

Anexo : 1

COMANDO NACIONAL DE DEFENSA
DE LOS DERECHOS SINDICALES

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

Señor

Francis Blanchard

O.I.T.

Ch - 1211

Geneve 22

SUISSE

23 NOV. 1979

Señor Secretario General:

En representación del Movimiento Sindical Chileno, agrupado a causa de las restricciones políticas y sindicales existentes en Chile en el "Comando por la Defensa de los Derechos Sindicales", venimos en formular, de acuerdo con el artículo 24 de la Constitución de la OIT, nuestra reclamación en contra del Gobierno de Chile por sus graves y reiteradas violaciones a la libertad sindical y muy en especial a los convenios 87 y 98 de la OIT.

Durante los últimos 12 meses diversos decretos leyes dictados por el Gobierno Militar de Chile, junto a medidas administrativas de la autoridad, han lesionado gravemente los intereses de los trabajadores, la independencia y la estabilidad de sus organizaciones y la posibilidad de que éstas puedan jugar el rol que les corresponde en la defensa, representación y promoción de los derechos e intereses de sus afiliados.

Decreto Ley 2.200 de 15/6/79. - Estableció normas sobre contrato individual de trabajo. Sus disposiciones establecen violaciones a las normas y convenios internacionales, como:

1) Derogación del ingreso mínimo para importantes categorías de trabajadores, como son:

- a) Jóvenes de 14 a 21 años, que sean contratados como aprendices (arts. 150 y 133);
- b) Trabajadores a domicilio (art. 144);
- c) Trabajadores agrícolas, en cuanto la regalía de casa habitación se imputa al ingreso mínimo y las demás regalías se avalúan a un valor de mercado y no social (art. 138).

2) Drástica disminución del Fuero Maternal:

El artículo 100 del D.L. 2.200 acepta que el vencimiento del plazo y la conclusión del trabajo sean motivo para que el juez autorice el despido de la mujer embarazada (art. 10 de la Ley 16.455 no permitía invocar estas causas). Esta norma implica un retroceso que reviste suma gravedad, puesto que con el Fuero de Maternidad se protegen bienes jurídicos esenciales de toda sociedad, cuales son: La vida del que está por nacer y la salud de la madre. Estos bienes jurídicos en el propio Código Civil reciben un especial y particularísimo amparo en los siguientes términos del art. 75: " La ley protege la vida del que está por nacer. El juez en consecuencia tomará a petición de cualquier persona o de oficio, todas las providencias que le parezcan convenientes para proteger la existencia de no nacido, siempre que crea que de algún modo peligra. Todo castigo de la madre, por el cual pudiera peligrar la vida o la salud de la criatura que tiene en su seno, deberá diferirse hasta después del nacimiento".

3) Drástica disminución del Fuero Maternal:

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

dió origen al contrato (arts. 22, 124 y 13 letra b) y c), se provoca una drástica disminución de las garantías que deben amparar el desempeño de los dirigentes sindicales, en sus tareas específicas. El artículo 10 de la ley 16.455 no permitía el desafuero por estas causales.

4) Derogación de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos por las razones siguientes; infringiendo la recomendación N° 119.

a) Se deroga el artículo 1º de la Ley 16.455 que exigía causa justificada para despedir a un trabajador;

b) Se restablece el desahucio como causa de terminación del contrato de trabajo, por simple voluntad del empleador (art. 13, letra f);

c) Se introduce el mutuo acuerdo de las partes como causal de terminación del contrato de trabajo, sin exigir formalidad alguna de protección para el trabajador (art. 13 letra a). Con ello se posibilita la exigencia para el trabajador de firmar, junto con su contrato, un convenio de término del mismo por " mutuo acuerdo", sin fecha, muy difícil de impugnar posteriormente;

d) Se deroga la obligación del artículo 4 de la Ley 16.455, de dar aviso por escrito del despido, señalando sus fundamentos de hecho y de derecho, con lo que el trabajador queda en la indefensión, al desconocer las razones de su despido;

e) Se aumenta hasta dos años en contrato de plazo fijo (antes era sólo de seis meses; después se hacía indefinido); bastará con suscribir contratos sucesivos por un plazo inferior para impedir que se transforme en indefinido (art. 13, letra b);

f) Se contemplan causales de despido por las cuales el trabajador no puede reclamar, como son las previstas en las letras a), b), c) y e) del art. 13. Antes, según el art. 5 de la ley 16.455, el trabajador tenía derecho a reclamar frente a cualquier causal invocada por el empleador;

g) Se deroga la obligación del empleador de reincorporar al trabajador a su empleo, cuando el juez declara que el despido fué injustificado, limitándose su obligación, solamente, al pago de una eventual indemnización.

5) Drástica reducción de la indemnización por despido injustificado por las siguientes razones:

a) Se rebaja el monto de la indemnización a una suma determinada: un mes por año de servicio o fracción superior a seis meses (art. 16). Antes, según el artículo 8 de la ley 16.455, esta suma era el " mínimo" que el juez podía fijar, teniendo amplia facultad de aumentarla;

b) Se exigen servicios contínuos al mismo empleador, bastará con la interrupción legal de la prestación de servicios por uno, o dos días, para que se pierda la indemnización. Antes, según el art. 8 de la ley 16.455, los servicios podían haber sido " continuos o discontinuos", y prestados a la misma " empresa", prescindiéndose de la persona del empleador. (art. 16);

c) Se establece la incompatibilidad de esta indemnización con cualquiera otra de origen convencional en que el empleador concurre a su pago. Antes, según el art. 8 de la ley 16.455, existía expresa compatibilidad en ésta materia.

6) Drástica alteración de la irrenunciabilidad de los derechos por los siguientes:

a) No se exige la determinación " precisa y clara" de la naturaleza de los servicios (art. 10, N° 3), como lo disponían el art. 6 N° 4 del Código del Trabajo;

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

b) Se autoriza la alteración de la naturaleza de los servicios (art. 12) por la sola voluntad del empleador, sin indicar los procedimientos para hacerlo;

c) Se admite la modificación de los contratos individuales y colectivos, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Ello permitirá al empleador imponer modificaciones de los contratos en grave perjuicio de los trabajadores teniendo en cuenta la subordinación jurídica y económica de estos respecto de aquél. (art. 665 del Código del Trabajo no contenía una excepción semejante).

7) Dramática situación de los trabajadores a domicilio:

a) No gozan de salario mínimo;

b) Las imposiciones previsionales serán de su cargo, salvo expresa estipulación en contrato;

c) No rigen en su favor las indemnizaciones por término injustificado del contrato.

Carecen, en consecuencia de los beneficios mínimos que tienen todos los trabajadores y sus contratos se transforman en " Civiles", sometidos al criterio de " la autonomía de la voluntad". Antes, según el Código del Trabajo gozaban de todas las prerrogativas comunes a todos los trabajadores.

8) Desmedrada situación de los aprendices:

a) Se autoriza rebajar su remuneración hasta en un 40% del ingreso mínimo (el art. 20 de la ley 17.416 impedía rebajar el salario mínimo o sueldo vital a cualquier trabajador incluso se va más lejos que la antigua ley 7.295 que permitía sólo una rebaja del 25%).

b) Sus contratos pueden durar hasta dos años, plazo que rige aún después de cumplidos los 21 años (norma regresiva aún más allá que la ley 7.295, cuyo artículo 2 autorizaba una disminución del ingreso de 25% por seis meses, sólo a menores de 21 años;

c) Se impide a estos trabajadores mejorar sus condiciones mediante convenios o contratos colectivos, norma sin justificación y que atenta contra el derecho de todo trabajador a obtener aumentos por sobre los mínimos legales.

9) Blanqueo permanente de infracciones laborales de los empleadores:

El decreto ley 2.200 en el título XIV sobre la prescripción, artículo 163 inciso 3º, perceptúa lo siguiente:

" No podrán reclamarse los derechos derivados de servicios prestados con anterioridad a los dos años que preceden a la fecha de presentación de la demanda, Háyase o nó puesto término a la prestación de servicios".

Como puede apreciarse el trabajador se ve obligado a demandar judicialmente por sus derechos insolutos durante la vigencia del contrato colocándolo en su estabilidad en el trabajo en precaria situación. Además es esta una norma confiscatoria en beneficio del empleador, quien se enriquece sin causa aprovechándose de su propio incumplimiento.

" Otra forma de blanqueo de sus obligaciones que se ha tendido al sector patronal es la que deriva como una de las consecuencias de la huelga. En efecto, y según más adelante se analizará, la actual legislación permite al empleador despedir a sus dependientes por su sola voluntad o desahucio sin expresión de causa. Sin embargo, en tales casos el patrón deberá indemnizar al trabajador despedido con un mes de su última remuneración por cada año que haya estado a su ser-

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

Ahora bién, en los casos de huelga, pasados sesenta días los trabajadores sólo podrán optar entre reintegrarse en las condiciones inicialmente ofrecidas por el empleador o quedar fuera de la empresa, perdiendo todos sus derechos, salvo el subsidio de cesantía que por gracia le concede la ley.

De éste modo, la huelga podrá servir como instrumento a la clase patronal para blanquear su obligación de indemnizar legalmente a los trabajadores despedidos, y a su vez exonerarse de su obligación contractual cuando la " indemnización por años de servicios " normalmente de un mes por año se encuentra establecida en los contratos colectivos.

Principios laborales vulnerados por el D.L. 2.200.

1) Principio de tuición del derecho laboral. - El derecho del Trabajo persigue la protección al trabajador en su condición de parte económicamente débil de la relación laboral y colocarlo así en un pie de relativa igualdad con el empleador, tanto al momento de la contratación de los servicios como durante la prestación de los mismos. Diversas normas del D.L. 2.200 han roto este principio y han colocado al trabajador en una situación desmedrada y de inferioridad tal que claramente lo perjudica. A vía de ejemplo se citan: el art. 12 que autoriza al empleador en ciertos casos para modificar unilateralmente el contrato de trabajo en circunstancia que el código civil en su artículo 1.545 exige consentimiento mutuo o causa legal para hacerlo. Resulta insólito que la ley civil sea más beneficiosa para el trabajador que la ley laboral, en circunstancias que ésta última se establece para su protección; El artículo 13 letra f que restableció el desahucio del patrón, la incompatibilidad de las indemnizaciones que estableció el art. 12, etc. etc.. Basta leer el D.L. 2.200 para comprobar la cantidad de normas que perjudican al trabajador entregando facultades y poderes al patrón situación que rompe el equilibrio jurídico buscado por la ley anterior.

2) Principio del progreso de la legislación laboral y social en general.

Los derechos y beneficios socio económico concedidos por las leyes laborales implican progreso social en la medida que ellos se mantengan y pueda mejorar en base a la garantía de que no pueden ser rebajados o suprimidos. Sin ésta garantía de estabilidad las leyes laborales dejan de tener tal calidad y pasan a ser leyes expropiatorias.

3) Principio de la estabilidad del trabajador en su empleo.

A través de la ley 16.455 Chile se colocó al mismo nivel de aquellos países que poseen una legislación social avanzada en la materia y que procura proteger un bien jurídico muy preciso: La estabilidad del trabajador en su empleo.

No se trata de una inamovilidad sino de lograr dicha estabilidad sancionando el despido arbitrario, caprichoso e infundado.

El D.L. 2.200 en ésta materia implica un grave retroceso y la vuelta al desahucio unilateral. A este sólo le basta pagar como si el trabajo fuere una mercancía y no el producto de un ser humano, digno y respetable.

4) Principio de la remuneración mínima.

Las leyes laborales deben asegurar al trabajador un ingreso mínimo compatible con su condición humana y las necesidades del grupo familiar.

Resulta que el D.L. 2.200 en varias disposiciones suprime el salario mínimo. Y lo hace respecto de trabajadores que tienen pocas posibilidades de asociarse para defender sus derechos, como es el caso de los trabajadores a domicilio y de los aprendices.

Sin libertad sindical, sin negociación colectiva y con altas tasas de cesantía, estas normas que derogan el salario mínimo para ciertos sectores de trabajadores están legalizando la explotación inhumana de ellos.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

5) Principio del realismo del derecho laboral.

El derecho laboral debe reflejar de la manera más fiel la situación económica, social y también política de una época determinada.

El D.L. 2.200 es histórico al pretender retrotraer las cosas a una etapa de las relaciones laborales superada por varios decenios de lucha y progreso social, sólo incentiva la lucha por sobrepasar violar o derogar sus disposiciones. Esta falta de realismo del D.L. 2.200 deja su cumplimiento entregado a la fuerza y al temor, ya que difícilmente su contenido puede crear adhesión de parte de sus "beneficiarios".

Decreto Ley 2.345 de 20/10/78. - Este cuerpo legal establece en su artículo 5° lo siguiente:

" En el cumplimiento de su cometido, el Ministro del Interior podrá proponer al Presidente de la República la remoción de todo funcionario de la administración del Estado, cualquiera que sea la calidad en que se desempeñe, cuando esa medida sea necesaria para el fiel cumplimiento de las normas e instrucciones que se impartan ".

" La calificación de ésa necesidad quedará entregada al criterio exclusivo del Presidente de la República ".

" Podrá también el Ministro del Interior proponer los nombramientos de quienes deban reemplazar a los funcionarios removidos conforme a éste artículo ".

" La remoción de funcionarios, en conformidad a este artículo, no se regirá por ninguna otra exigencia ni disposición legal, especialmente, no será imposibilitada ni diferida por la existencia de fueros o inamovibilidades legales de ninguna naturaleza, ni estará sometida al Estatuto Administrativo, decreto con fuerza de Ley 338, de 1960, ni a otras normas orgánicas similares ".

" La remoción de funcionarios decretada en conformidad a este artículo deberá llevar la firma del Ministro del Interior y la del Ministro de la Cartera correspondiente ".

" Dicha remoción no hará perder al funcionario afectado sus derechos previsionales ni a desahucio legal, si procediera ".

La norma antes indicada es una clara violación a los principios jurídicos básicos informan toda legislación sobre la materia y muy especialmente a la recomendación N° 119 sobre " terminación de la relación de trabajo " aprobada por la OIT en 1963.

Por lo que se refiere al sector público y al sindicalismo de los funcionarios, nada se ha hecho por autorizar la existencia de organismos sindicales, a pesar que los representantes Gubernamentales Chilenos han aprobado en las últimas Asambleas Generales de la OIT los acuerdos sobre sindicación de los trabajadores estatales. Por esta razón es que los empleados públicos chilenos están privados de todo derecho laboral y no se les permite negociar colectivamente, ni cuentan tampoco con estabilidad en sus empleos. Aparte de la facultad ya reseñada que el decreto Ley 2.345 otorga al Gobierno para despedir empleados, el D.L. 966 de 1975, autorizó al Presidente de la República para efectuar despidos de cualquier funcionario que impidiera el cumplimiento de los planes económicos del Ministro de Hacienda. Al amparo de esta legislación más de 100.000 empleados han sido exonerados de sus cargos, en éstos últimos seis años.

En consecuencia, los trabajadores fiscales y públicos están privados de toda protección legal.

Una de las Asociaciones de Empleados de gran trayectoria sindical, la Asociación Nacional de Funcionarios de Prisiones, fué disuelta por el D.L. 1975 del 5 de Noviembre de 1977 y todos sus bienes confiscados. Dentro de esos bienes se contaban locales y sedes sindicales y numerosos centros de esparcimiento para los trabajadores, aparte de una importante cantidad de dinero que estaba destinada a la adquisición de un inmueble.

COMANDO NACIONAL DE DEFENSA
DE LOS DERECHOS SINDICALES

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

- 6 -

Hoy en Chile, todos los empleados públicos del país viven bajo la amenaza de perder sus cargos sin que sea necesario expresar causa y no disponen los afectados de ninguna instancia judicial o administrativa donde hacer valer sus derechos. En síntesis los funcionarios del Estado de Chile se encuentran en absoluta indefensión.

Decreto Ley 2.346 de 20/10/78.

El artículo 1º declaró como asociación ilícita diversas Federaciones Sindicales. El art. 2º las disolvió, cancelándose su personalidad jurídica el Art. 3º declaró disueltos todos los sindicatos afiliados a dichas Federaciones. El art. 4º expropió sin indemnización los bienes de todas ellas.

La medida afecta a 527 sindicatos y 6 Federaciones, dejando a 200.000 trabajadores sin organización.

La violenta reacción tanto internacional como al interior de país forzó al Gobierno a no concretar la disolución de los 527 sindicatos, pero sí la de las Federaciones. Legalmente estas 527 organizaciones están disueltas ya que las normas de orden público rigen "In Actum" y en consecuencia, aún cuando siguen actuando, lo hacen no por gozar de un derecho sino por la mera tolerancia de la autoridad.

Las normas del D.L. 2.346 violan los principios de la Libertad Sindical y muy especialmente el N° 4 y el N° 7 del Convenio 87 de OIT.

Decreto Ley 2.347 de 20/10/78.

Este cuerpo legal declara contrario al orden Público y a la Seguridad Interior del Estado las asociaciones o grupos de personas que asuman la representación de sectores de trabajadores sin tener personería para ello.

Como es de conocimiento del Sr. Director, debido a las graves y drásticas limitaciones de orden político y sindical que existen en Chile, los trabajadores agrupados en Sindicatos con personería jurídica, se han coordinado a través de grupos o Comandos. La OIT ya conoce de la Coordinadora Nacional Sindical, del Grupo de los 10, del Frente Unitario de Trabajadores, Estos Grupos junto a la Confederación de Empleados Particulares CEPCH, han sido los portadores unitarios de la totalidad de los trabajadores Chilenos de inspiración democrática y libertaria.

Igualmente sectores minoritarios de trabajadores, más que de organizaciones y que respaldan incondicionalmente al Gobierno, también se coordinan a través de grupos que no tienen personería jurídica. es el caso de la Unión de Trabajadores de Chile UNTRACH, dirigido entre otros por Guillermo Medina, Consejero de Estado nombrado por el General Pinochet y representante habitual del Gobierno en la OIT y el Frente Laboral, organismo de fachada del propio Gobierno e integrado por conocidas figuras políticas del Fascismo Chileno.

Con la dictación del D.L. 2.347, el Gobierno Militar ha fabricado una figura delictiva para perseguir a los dirigentes sindicales que no le sumisos e incondicionales. A vía de ejemplo actualmente 7 dirigentes sindicales se encuentran sometidos a proceso ante el Ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago Sr. A. Chaigneau, y a requerimiento del Ministro del Interior, por el sólo hecho de haberle enviado una carta el 11 de Septiembre pasado, cuya copia adjuntamos, en que solicitan la devolución a sus familiares, de los cadáveres del Genocidio de Lonquén, y al firmar mencionan su calidad de dirigentes de las Federaciones disueltas por el D.L. 2.346 a que hacemos mención anteriormente. En la legislación represiva de Chile, ésta sola circunstancia constituye un delito cuya penalidad es la de preso menor en sus grados medio a máximo, es decir, de 541 días a 5 años.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

D.L. 2.376 de 28/10/73.-

Este cuerpo legal dispuso la renovación de las directivas sindicales prorrogadas desde el 11 de Septiembre de 1973 por el D.L. 198, ya tantas veces denunciado a la OIT.

Entre los requisitos exigidos para ser director Sindical, el art. 4º letra f) exige: "No haber desempeñado activismo político partidista ni haber tenido militancia en partido político o haber postulado a cargo de representación popular o de otra índole en representación de un partido político en los últimos 10 años contados desde que se adquiere la calidad de director sindical ni incurrir en algunas de éstas causales en el desempeño del cargo".

El artículo 5º expresa: "Corresponderá a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento permanente de los requisitos establecidos en el art. 376 del Código del Trabajo".

"Del cumplimiento de los requisitos establecidos en la letra f), del art. 376, del Código del Trabajo, existentes al momento de asumirse un cargo sindical o que se produzcan durante su ejercicio, conocerá y resolverá de Oficio el Director del Trabajo según procedimiento que establezca el reglamento, y de su resolución sólo podrá recurrir el afectado ante la Corte de jurisdicción en materia de trabajo del lugar donde el sindicato respectivo tenga su domicilio. El plazo para recurrir será de cinco días fatales, contados desde la fecha de notificación de la resolución del Director".

"La corte dará preferencia a la tramitación y fallo del recurso, debiendo solicitar informe al Director del Trabajo, el que deberá emitirlo en el plazo de quince días. Transcurrido que sea este plazo, la corte deberá fallar en recurso dentro de quince días, con el solo mérito de los antecedentes que le allegue el afectado y del informe del Director del Trabajo".

"En la tramitación de estos asuntos ante la Justicia Ordinaria, no se dará lugar a alegato y la prueba se apreciará en conciencia".

De manera que es el propio Gobierno quién califica si un dirigente a desarrollado activismo político.

En el art. 6º se establece que:

"Para adquirir la calidad de dirigente sindical, el afiliado deberá prestar, ante el Inspector del Trabajo respectivo, el siguiente juramento: "Juro que reuno los requisitos establecidos por la Ley para desempeñar el cargo de Director de organización sindical, que no participo ni participaré en actividad o movimiento político alguno mientras desempeñe el cargo, que no intentaré politizar las organizaciones sindicales desnaturalizando sus objetivos ni me prestaré de instrumentos para tal efecto, y que tendré como única finalidad la fiel representación de los trabajadores afiliados".

"Del juramento se levantará acta de la cual se harán dos ejemplares que firmarán conjuntamente el dirigente sindical y el Inspector del Trabajo ante quién se hubiera prestado debiendo mantenerse un ejemplar en poder de la Inspección y la otra en el archivo del respectivo sindicato".

Este juramento intimidatorio y aberrante mereció duras críticas siendo quizás la más dura aquella vertida por los Obispos de Chile en declaración pública y cuya copia adjuntamos.

Otras disposiciones limitaron el silenciamiento sindical (art. 8 y 9) y el art. 13 dejó sin financiamiento a todas las organizaciones sindicales del Sector Público.

El art. 1º Transitorio dió facultades al Presidente de la República para decretar la renovación de las directivas sindicales. Este llamado se hizo por Cadena Nacional de TV el viernes 29 de Octubre de 1978 a las 21 Hrs.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile • sea cuando ya la inmensa mayoría de los trabajadores no volverían a encontrarse en su lugar de trabajo hasta el lunes 30 de Octubre. Las elecciones se fijaron para el Martes 31 de Octubre o sea los afiliados solo tuvieron algunas horas para analizar la elección. Además el art. 2º Transitorio expresó que " Serán candidatos todos los afiliados al sindicato respectivo. En consecuencia no será admisible la presentación de candidaturas a cargos sindicales".

El art. 11º transitorio estableció que " No podrán ser designados directores sindicales en las elecciones a que se refieren estas disposiciones (las convocadas para el Martes 31 de Octubre) las personas a quienes se les haya prorrogado su mandato o hayan sido designados en virtud de lo dispuesto en el D.L. 198 del 1973."

O sea mediante una elección convocada sólo horas antes, con prohibición de tener candidatos, con inhabilidades políticas que calificó el mismo Gobierno y con prohibición para que pudieran ser reelegidos los 8.000 dirigentes sindicales en ejercicio al 31 de Octubre de 1978, se descabezó en forma brutal a todo el movimiento sindical. Todo este atentado se consumó en nombre de la Libertad y Democracia Sindical.

Es importante hacer presente que en el D.L. 2.756 de 29/6/79 y al cual nos referimos más adelante, su art. 4º transitorio estableció " Los directores sindicales elegidos por aplicación del D.L. 2.376 de 1978 permanecerán en sus cargos por el período establecido en dicho cuerpo legal", es decir hasta el 31/10/82.

Esto significa que todo lo dicho por el Gobierno de Chile en la última Conferencia Anual de OIT sobre su Plan Laboral y el pleno respeto de sus normas a los Principios de Libertad Sindical carece de efectividad, ya que como el Sr. Director General podrá comprobar, a éste artículo transitorio de Junio de 1979 confirma todos los atropellos a dicha libertad perpetrados por el Gobierno de Chile al dictar el D.L. 2.376 de Octubre de 1978 y deja vigentes las incompatibilidades políticas por cuatro años, junto a la plena validez de un acto eleccionario que repugna a los Principios Universalmente aceptados sobre la materia.

El Decreto Ley 2.376 ha violado los arts. 3º N° 1 y 2 del Convenio 87 de OIT.

Plan Laboral del Gobierno.

Debido a las fuertes presiones internacionales, amenaza de Boicot y a la creciente reacción de los sectores laborales del país, el Gobierno de Chile se vió forzado a dictar una serie de cuerpos legales que ha denominado Plan Laboral.

Los más importantes son los referentes a la Organización Sindical y a la Negociación Colectiva.

A) Elaboración.-

El Gobierno elaboró esta nueva legislación sin conocimiento, información o participación de representantes de los trabajadores y del Movimiento sindical democrático de Chile. El procedimiento seguido fué secreto y dentro del grupo redactor no participó ningún asesor o dirigente sindical. Sí se sabe de la participación de conocidos asesores jurídicos de Empresas.

B) Objetivo.-

El Plan Laboral no constituye una legislación transitoria para un período de emergencia, sino que es el establecimiento definitivo y permanente de toda la institucionalidad laboral y muy especialmente de las normas que se aplicarán al movimiento sindical.

C) Contenido.-

1) Decreto Ley 2.756 de 29/6/79.

Este cuerpo legal reglamenta lo concerniente a Organizaciones Sindicales. Sus normas contienen claras y flagrantes violaciones al Convenio 87 de OIT.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

a) El artículo 5° establece un tipo único de organización Sindicato por Empresa. Las otras alternativas señaladas en la ley como son los sindicatos interempresas, independientes y de la Construcción carecen de relevancia que no pueden negociar colectivamente.

Esta forma única de organización viola el art. 2° del Convenio 87.

b) El art. 10 fija el número mínimo de afiliados por sí. Como la ley además prohíbe constituir organizaciones por rama o sector de actividad económica, miles de trabajadores quedan, a causa de ambas disposiciones, sin posibilidad de afiliación, lo que es grave en el país con una gran cantidad de pequeñas, talleres o establecimientos de comercio con menos de 8 trabajadores. Esta disposición implica una violación al art. 2° del Convenio 87.

c) El art. 14 da facultad a la autoridad administrativa objetar la constitución de un sindicato o exigir modificaciones a sus estatutos. Esta disposición viola los números 1 y 2 del art. 3° del Convenio 87 que establece la libertad a los sindicatos para redactar sus estatutos prohibiendo las autoridades toda intervención que tienda a limitar o entorpecer dicho derecho.

d) El Título IV establece una detallada reglamentación de las elecciones de una directiva sindical, como así mismo los requisitos que debe cumplir el director elegido.

Todas las normas aludidas violan el art. 3° del Convenio como así mismo son contrarias a reiterados acuerdos del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT que establecen que "una legislación que reglamente minuciosamente los procedimientos electorales internos, de un Sindicato la composición de sus órganos directivos es incompatible con las garantías reconocidas a los Sindicatos por el Convenio 87".

Especial mención merecen las siguientes disposiciones del Título IV: - Art. 21 N° 3. - Anteriormente la ley exigía "No haber sido condenado hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva" - esto es una pena superior a 3 años y 1 día. Actualmente con la supresión de la pena aflictiva caen dentro de la inhabilidad todos aquellos trabajadores que han estado en procesos por delitos políticos, e infracción a la Ley de Seguridad Interior. El Gobierno ha marginado de la representación sindical a miles de trabajadores de alguna manera han sido condenados por hechos menores o políticos. Curiosamente la Constitución política pone como requisito para ser Parlamentario la condena por delito que merezca pena aflictiva, es decir, un requisito menor que para ser dirigente sindical.

- Art. 28. - Se mantienen las graves limitaciones al funcionamiento sindical establecidas en el art. 15 del D.L. 2.200.

- Art. 29. - La sanción e inhabilidad que establece en relación con el art. 15 del D.L. 2.200 permite separar de sus cargos a los dirigentes de la sola denuncia del empleador, y aún cuando en el proceso se pruebe su inocencia el trabajador queda fuera de la empresa y por consiguiente pierde su calidad de dirigente sindical. Hoy en Chile, en lugar de exigirse al empleador probar previamente los cargos para despedir al dirigente, es éste quien debe acreditar su inocencia. Este procedimiento, a diario son despedidos dirigentes acusados de actividades subversivas a la producción, etc. "Por otra parte, obligar al imputado a probar su inocencia o falta de responsabilidad en la comisión de los hechos que se le atribuyen implica un retroceso de varios siglos en los regímenes de penalidad".

- Art. 36. - Establece límites para los permisos sindicales que hacen imposible que los dirigentes puedan realizar adecuadamente su función. Incluso la ley llega al extremo de prohibir el acuerdo entre empleadores y sindicatos que modifique la extensión de los permisos sindicales fijados por la ley y que otorga al trabajador a recibir su remuneración completa de cargo de la empresa.

e) Título VI. -

Toda la reglamentación para recaudar y administrar los recursos sindicales viola el art. 3° N° 1 del Convenio 87.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

Podrá observar el Sr. Director General que el art. 44 con la apariencia de buscar la limpieza y claridad en las relaciones financieras del Sindicato, lo que ha perseguido el Gobierno es impedir los aportes de la empresa a todo tipo de acción social del Sindicato y que se encuentran establecidas en la inmensa mayoría de los contratos colectivos suscritos en los últimos 50 años. Sería el caso de aportes para adquisición de un centro vacacional, préstamos para adquisición de equipos médicos y dentales, etc.

Los artículos 45, 46 y 47 dan fuerza legal a todos obstáculos y entorpecimientos destinados a dificultar el financiamiento sindical y por consiguiente las normas tienden a debilitar la organización de los trabajadores. Se llegó al extremo en el art. 46, el que debe relacionarse con el art. 66 del D.L. 2.200, que el trabajador dueño de su remuneración no puede solicitar al empleador la retención para el pago de un aporte extraordinario al Sindicato.

Todas estas disposiciones violan el art. 3° del Convenio 87.

f) TITULO VII.-

El artículo 55 autoriza a cualquier persona para pedir la disolución de un sindicato, incluyendo al Estado y a los empleadores. Esta disposición permite cualquier tipo de presiones, abusos e ingerencia de personas con intereses diametralmente opuestos a los de la organización de sus afiliados.

g) Artículo 75.-

Esta norma constituye quizás el más grave atropello a los derechos de los trabajadores, al derogar la ley 16.625 de 1967 y terminar violentamente con toda la organización sindical de los trabajadores agrícolas, quienes han quedado sin ninguna estructura ni protección.

El Sr. Director General debe recordar con qué beneplácito recibió la OIT en Junio de 1967 la dictación de la ley 16.625, cuerpo legal que incogereó todos y cada uno de los principios y normas de los Convenios 87 y 98. Durante la vigencia de esta ley se organizaron en Chile sobre 300.000 trabajadores agrícolas en comparación con sólo 1.500 que lo hicieron durante la aplicación de la regresiva ley N° 8.811 de 29 de Julio de 1947.

Actualmente con la dictación del D.L. 2.756, los trabajadores agrícolas vuelven a la misma situación de 1947 y quedan imposibilitados, por exigencia del art. 9, a formar sindicatos, dado el escaso número de trabajadores existentes en la generalidad de los predios agrícolas.

La derogación de la ley 16.625 es una flagrante violación al Convenio 87.

h) Federaciones y Confederaciones.- El D.L. 2.756 ha limitado en dos aspectos el derecho de los trabajadores a formar Federaciones y Confederaciones y de entregarle a éstas su representación.

Los arts. 57 y 58 establecen restricciones en cuanto al número que conforman estas organizaciones de 2° y 3° grado, violando el art. 5° del Convenio 87.

El art. 59 prohíbe a las Federaciones y Confederaciones participar en la Negociación Colectiva y suscribir instrumentos colectivos de trabajo.

De esta manera el Gobierno de Chile pretende debilitar seriamente y en perjuicio de los trabajadores su imprescindible y vital poder de negociación. Este objetivo se ve complementado por la prohibición de establecer negociaciones fuera del limitado marco de cada Empresa lo que configura una violación al art. 4° del Convenio 98 de OIT, ya que en lugar de fomentarse el "Desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria" con objeto de reglamentar por medio de Contratos Colectivos las condiciones de empleo "Como lo establece el citado Convenio, se restringen dichos mecanismos a un determinado nivel, se fomenta la existencia de negociaciones paralelas al interior de cada centro de trabajo y se prohíbe la intervención aglutinante y pedregosa de las Federaciones y Confederaciones en dichas instancias.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

Los artículos 60 y siguientes se refieren a la constitución, afiliación y desafiliación, nombramientos de dirigentes, etc. De las Federaciones y Confederaciones. Dichas normas al igual que las relativas a los sindicatos bases, violan los arts. 3º y 5º del Convenio 87.

1) Derecho de reunión. - El art. 40 ha establecido graves limitaciones al derecho de reunión de los trabajadores, limitando la discusión y análisis que estos puedan hacer solo a cuestiones del propio sindicato, prohibiéndose que los trabajadores en una Asamblea traten sobre la política económica, de viviendas, de salud, etc. del país. De manera que no hay libertad en Chile para que los trabajadores discutan libremente los temas y problemas que estimen convenientes para sus legítimos intereses, los cuales obviamente pueden trascender el marco reducido de su sindicato. Esta norma viola el art. 3º N° 1 del Convenio 87 en cuanto a la libertad de los trabajadores "Para organizar sus actividades y formular sus programas de acción".

Igualmente el art. 39 al exigir quorums y reglamentos las Asambleas estarían infringiendo igualmente el art. 3º, N° 1 del Convenio 87.

Decreto Ley 2.758 de 29/6/79.

Este D.L. reglamenta la negociación colectiva. Sus normas infringen principios del Derecho Internacional del Trabajo, sancionado por convenios, resoluciones y recomendaciones y muy especialmente el Convenio 98. La OIT ha reiterado que el derecho de los trabajadores a negociar libremente sus condiciones socio-económicas con los empleadores es requisito de una verdadera y genuina libertad sindical.

Artículo 3º. - El inciso 3º excluye del derecho a la negociación colectiva a importantes sectores de trabajadores como lo son aquellos que prestan servicios para la administración del Estado. El inciso 4º contiene una prohibición para negociar a los trabajadores de empresas públicas o privadas que durante los últimos dos años reciban financiamiento iguales o superiores al 50% de sus necesidades presupuestarias.

En el sector de la administración del Estado existen desde muy antiguo, Instituciones Sindicales de gran prestigio, incluso extendido al campo internacional, como son la ANEF, Empleados Fiscales, de Federación Industrial Ferroviaria los trabajadores de Salud y Municipales, u otras como la Federación de los Maestros que fué disuelta y sus bienes apropiados. A todas ellas se les niega todo acceso a la vida sindical e incluso se les prohíbe percibir cuotas acordadas por las bases, y con mayor razón se les priva del derecho a negociar colectivamente en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo. No menos de 300.000 trabajadores se ven así marginados del derecho humano a constituir organizaciones sindicales y de las prerrogativas que le son conexas.

Como podrá observar el Sr. Director General lo que determina el derecho a negociar no es la calidad del trabajador aún siéndolo de una Empresa Privada, sino una razón de orden financiero, elemento totalmente ajeno a la naturaleza del derecho que corresponde a los trabajadores.

Esta norma viola el art. 4º del Convenio 98.

Artículo 5º. - Esta disposición margina de la negociación colectiva a diversos trabajadores dentro de una empresa. Especial gravedad reviste el caso de los trabajadores aprendices (ver art. 150 y siguientes del D.L. 2.200) y de los supervisores (técnicos o trabajadores especializados) quienes quedan impedidos de utilizar los mecanismos de superación colectiva de sus condiciones de trabajo. Esta norma viola el art. 4º del Convenio 98.

Artículo 6º. - Se establecen los sectores de trabajadores que no pueden ejercitar el derecho de huelga. La letra b) del art. es de tal amplitud que comprende a la inmensa mayoría de los trabajadores de Chile y lo que constituye una flagrante violación a los principios internacionales sobre la materia es la ingerencia del Gobierno y de las Fuerzas Armadas, que establece el inciso 4º, para determinar quienes pueden tener derecho de huelga.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

Artículo 7º. - Prohíbe en forma absoluta que las Federaciones y Confederaciones puedan negociar colectivamente. Esta disposición establecida por el Gobierno Chileno tiene como único objetivo desmovilizar a los trabajadores chilenos y hacerlos perder su fuerza unitaria al momento crucial de establecer sus condiciones de trabajo con sus empleadores. De ésta manera se establecen limitaciones que hacen de la negociación colectiva un mecanismo funcional del esquema económico ultra liberal impuesto al país.

Esta norma viola el art. 3º del Convenio 87 y el art. 4º del Convenio 98. Repugna a los principios de libertad sindical el que a una Organización Sindical se le prive por la ley de su capacidad para representar a sus afiliados en las instancias de la negociación colectiva.

Artículo 8º. - Al establecer un plazo de un año a una Empresa nueva para gozar del derecho de negociación se coloca una nueva limitación a éste derecho de los trabajadores violándose el art. 4º del Convenio 98.

Artículo 9º. - He aquí Sr. Director una disposición que tiene como único objeto estimular el rompimiento de la unidad de los trabajadores al momento de la negociación, y con claro beneficio para el empleador.

Artículo 10º. - Hace referencia a quorums del título I en circunstancia que en sus doce artículos no hay ninguna exigencia de este tipo. Podrá notar el Sr. Director con qué ligereza se elabora este D.L.

Artículo 11º. - Limita el ámbito de la negociación colectiva, dejando fuera de ella todos los beneficios colectivos no avaluables en dinero, como son los llamados beneficios sociales colectivos (Deporte, Cultura, Recreación, útiles y Ropa de trabajo, etc.).

Artículo 12º. - Esta disposición excluye de la negociación Colectiva y de cualquier contrato las siguientes materias:

1) " Las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas".

Se supone que el procedimiento de negociación colectiva tiene por objeto mejorar las condiciones mínimas que establecen las leyes laborales ¿qué disposición de nuestra ley laboral no tiene el carácter de imperativa o prohibitiva? Salvo las remuneraciones, toda norma es imperativa o prohibitiva (jornada de trabajo, pago de horas extraordinarias, trabajo en domingo y festivos, gratificaciones anuales, etc.) y en consecuencia, los trabajadores chilenos no pueden mejorar ninguno de los derechos mínimos o básicos que les otorga la ley.

2) " Las que sean ajenas al funcionamiento de la Empresa o Predio o del Establecimiento".

De esta forma se impide que los trabajadores puedan hacer, con cargo a su contrato deportes a organismos, profesionales, mutuales, de capacitación, de solidaridad, cooperativas, de viviendas, etc.

3) " Las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la Empresa".

Este inciso impide cualquier tipo de participación de los trabajadores en las Empresas y obviamente cualquier tipo de integración a ellas (información, cogestión en determinadas áreas, organismos paritarios de productividad, de planificación social, etc.).

4) " Las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicalizados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias".

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

Este inciso dentro de una aparente lógica lleva inconfesadamente un propósito desintegrador de las relaciones laborales: la destrucción de todos los escalafones, carreras funcionarias, escalas o grados de remuneraciones, sistemas de promociones por capacidad y antigüedad procedimientos de evaluación de cargos, etc. Esta gran conquista de los trabajadores que obliga al empleador a respetar ciertos padrones objetivos para las remuneraciones y promociones queda destruida, quedando el empresario por ministerio de la ley como dueño absoluto del cuadro interno de su Empresa.

5º) " Las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al Sindicato o grupo negociador o de quienes no les es permitido negociar colectivamente."

Más adelante nos referimos a como el Plan Laboral a terminado en Chile con la institución del Contrato colectivo. Por ahora nos limitamos a señalar que éste inciso 5º tiene por objeto prohibir que las normas del contrato colectivo se le apliquen a todos los trabajadores de la Empresa, y muy especialmente a aquellos que ingresaron al sindicato o a la Empresa con posterioridad a la firma del contrato. Igualmente la prohibición alcanza a los aprendices, supervisores, etc. Esta disposición es contraria a la recomendación N° 91 de OIT de 1951, en cuanto a que los contratos colectivos deberían aplicarse a todos los trabajadores de la categorías interesadas, ocupadas en la o las empresas cubiertas por el mismo contrato.

6) " Las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga".

Esta prohibición impide incluso que en un contrato colectivo se paguen los días de huelga con un trabajo en horas extraordinarias.

7) " Las que directamente o indirectamente importen un financiamiento de las organizaciones sindicales o de trabajadores".

Mediante esta norma se quiere dar otro golpe a la organización sindical, ya que actualmente en los contratos vigentes hay diferentes cláusulas en que la Empresa aporta recursos propios para determinadas acciones sindicales (Compra de una propiedad de vacaciones, paseos anuales de Fin de Año, programas de viviendas para los socios del sindicato, etc.).

8) " Las que refieran a la creación de fondos u otras entidades análogas para el otorgamiento de beneficios, financiados en todo o parte con aportes del empleador. Sin embargo, los aportes a éstas Instituciones serán materia de negociación siempre que ellas gocen de personalidad jurídica".

Actualmente existen en los contratos colectivos vigentes diversos aportes a fondos creados en contratos anteriores, todos ellos de carácter social (fondos educacionales, ayuda mortuoria, accidente del trabajo, etc.). Estos fondos testimoniaban una acción solidaria compartida entre la empresa y los trabajadores.

Pués bien, hoy esos fondos se perderán, salvo que obtengan personalidad jurídica y esta la concede el Ministerio de Justicia, en conformidad a las normas del Código Civil chileno sobre corporaciones de derecho privado. La transición normal dura 6 meses y depende de Srta. Ministra quién pueda obtenerla.

Es de imaginar Sr. Director la suerte que correrá una solicitud de un Sindicato cuyos dirigentes no se han sometido incondicionalmente a los criterios del Gobierno Militar. Esta exigencia viola el art. 3º del Convenio 87.

El inciso penúltimo del art. 12 establece que aún cuando un empleador quiera voluntariamente ir más allá de las limitaciones que le imponen los 8 incisos de la misma norma (jornada de 7 horas pago de horas extraordinarias con 60% de recargo, vacaciones más prolongadas, etc.). Su acuerdo será nulo.

" Realmente es insólito que se exija al empleador que se limite a cumplir con la obligación mínima que la ley le impone".

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

Artículo 22º.- Siguiendo la línea antisindical que inspira todo el Plan Laboral del Gobierno Chileno, la representación de los trabajadores en los procedimientos de negociación colectiva no recae en sus directivas sindicales, sino en una comisión negociadora que debe elegirse cada vez en que se negocie, y cuyos miembros no gozan de Fuero Sindical.

Esta norma viola Convenio 87 de OIT.

Artículo 25º.- Nuevamente quién incentiva en beneficio del empleador la existencia de elementos "Amarillos" o anti sindicales ya que permite a los trabajadores desafiliarse una vez firmado el contrato colectivo "en el evento de encontrarse el sindicato en huelga, una vez transcurrido 30 días desde que ésta se hubiera hecho efectiva"

El Plan Laboral del Gobierno de Chile, insiste en provocar la división y el paralelismo entre los trabajadores con el único propósito de afectar su unidad y su fuerza, exaltando la relación individual entre un trabajador y su empleador en perjuicio de las relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 26º.- Toda la legitimidad de las peticiones de los trabajadores queda entregada a la decisión discrecional de un funcionario de Gobierno. Solo el Inspector del Trabajo o el Director del Servicio, según sea el caso, determinan la legalidad de las cláusulas del proyecto de contrato colectivo, sin que existan instancias en donde puedan reclamar los trabajadores, que sean independientes de toda presión o directiva del Gobierno Central.

El Principio de libertad sindical aplicable a esta situación no es otro que el derecho de los trabajadores a negociar libremente lo que estimen conveniente para sus intereses con la limitación natural que sus peticiones no pueden atentar contra el orden público y las buenas costumbres.

Artículo 31º N° 2.- El inciso 2º de este número al referirse a las normas de un contrato colectivo dice: "En consecuencia no podrán válidamente (los contratos colectivos) contener estipulaciones que traigan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores sin en - trar a especificarlos".

De ésta manera la ley chilena actualmente vigente hace negocia - ble y sujeto al acuerdo de ambas partes, todos los derechos, beneficios y conquistas laborales de 1, 5, 20 años hacia atrás y que se encontraban incorporadas al Patrimonio de los trabajadores de cada Empresa.

Anteriormente el contrato colectivo era una ley para las partes contratantes que establecía derechos permanentes, los cuales sólo podrán modificarse por consentimiento mutuo en conformidad al art. 1.545 de nuestro Código Civil. Hoy, el contrato colectivo, establece derechos cuya duración sigue la suerte del contrato. Expirado éste, terminan los derechos y beneficios y deben negociarse nuevamente, bastando el desacuerdo patronal para que ellos caduquen. De ésta forma, gracias al Plan Laboral del Gobierno, la institución de los derechos adquiridos no rige en las relaciones de trabajo, colocándo al derecho del trabajo en posición aún más desmejorada que nuestra Ley Civil que data desde 1855.

Artículo 32º.- Este artículo fija el ámbito de los convenios colectivos sólo a quienes fueron parte de la negociación, de manera que un trabajador ingresado a la Empresa y al sindicato con posterioridad y durante su vigencia, no recibe los beneficios del mismo.

De ésta manera tenemos que en el D.L. 2.753 el sindicato no es la única contraparte del empleador en los contratos colectivos (art. N°1) como era en el art. 17 del antiguo código del trabajo e incluso en el art. 6 del D.L. 2.200 de 15/6/1978. En esta forma se viola la recomendación 91 de OIT. de 1951 sobre contratos colectivos que los define como "Todo acuerdo escrito, relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte o por otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos de acuerdo con la legislación nacional".

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

En segundo lugar, el contrato colectivo no fija condiciones generales permanentes para toda la empresa, (supervisores, aprendices, trabajadores ingresados con posterioridad). Además el empleador, con la extremada libertad con que cuenta ahora para despedir trabajadores, incluso colectivamente, puede durante la vigencia del contrato reemplazar a quienes están afectos a él por nuevos trabajadores a quienes sin duda, fijará condiciones mínimas e inferiores a las vigentes al celebrarse la contratación colectiva. Así se viola igualmente la recomendación 91 de O. I.T. en cuanto hacer extensivas las condiciones de cada contrato colectivo al mayor número de trabajadores de la actividad.

Título V. - Este título reglamenta minuciosas y detalladamente el arbitraje. El art. 36 inciso 2º establece el arbitraje obligatorio para aquellas empresas que en virtud del artículo 6º no pueden ser afectadas por una huelga. A vía de ejemplo señalamos que la Cía. de Cobre de Chuquibambilla, la más importante del País con 6.000 trabajadores y una larga y dolorosa lucha sindical, no puede en ella declararse la huelga. Esta disposición contradice la recomendación 91 de OIT, de 1951 que propugna el arbitraje voluntario como medio de evitar la huelga y el lock out.

El Artículo 40 entrega la designación de los árbitros en caso de arbitrajes obligatorios al Presidente de la República, lo que claramente demuestra que la negociación colectiva para estos trabajadores no es más que una formalidad sin mayor destino, ya que es el Gobierno quién fija sus condiciones de trabajo.

El artículo 44 obliga al árbitro del Gobierno a fallar por la proposición de los trabajadores o por la de los empresarios, no pudiendo armonizar ambas posiciones lo que confirma la esterilidad de la acción de los trabajadores, ya que no tiene sentido y constituye una burla llamar a este procedimiento "Negociación Colectiva".

A mayor abundamiento los incisos a, b, c y d del mismo artículo 44, fijan aún más limitaciones al árbitro para decidir el problema de fondo. En síntesis, la ley no permite al árbitro decidir libremente, sino que con sujeción a estrictos presupuestos fijados por el Gobierno y de quién el Juez recibe además su nombramiento.

En el artículo 47 se llegó al extremo de incluir en los Tribunales arbitrarios tripartitos (empresa con más de 3.000 trabajadores), aún representante del Ministro de Hacienda.

Título VI .- La huelga y el Lock Out.-

Artículo 50 letra b). - Exige que la huelga sea votada el día anterior o el mismo día de la expiración del contrato.

Artículo 51. - Exige que la votación se haga ante un Ministro de F6, funcionario en la mayoría de los casos será dependiente del Ministerio del Trabajo. El día de la votación "No podrá realizarse asamblea alguna en la Empresa respectiva", lo que implica que se les prohíbe a los trabajadores reunirse y analizar previamente la decisión que se tomará.

Artículo 55. - Podrá constatar el Sr. Director General que el Gobierno reconoce al Lock out patronal la calidad de derecho, en cambio califica la huelga como un hecho. Este pequeño ejemplo revelará la imparcialidad y sentimiento confeso de los autores del Plan Laboral.

El inciso final del art. 55 expresa " El lock out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que hizo efectiva la huelga que lo origina o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero."

Hemos consultado en Chile como puede el término de una huelga ser anterior a su iniciación. Obviamente, no hay respuesta y así se demuestra a qué absurdo se llega cuando se legisla por quienes demuestran tanta falta de conocimientos de los problemas laborales.

Artículo 59º y 60º. - Establece una categórica prohibición al empleador para "ofrecer individualmente" a los trabajadores condiciones distintas y particulares mientras éstos se encuentran incorporados al Sindicato. Pero el art. 60º autoriza al trabajador una vez transcurridos 30 días de huelga, para entenderse directamente con el Patrón y retirarse de la negociación.

Sr. Director General, ambas disposiciones son una burla y establecen un nuevo recurso legal que se agrega a los señalados anteriormente para que los empleadores presionen y destruyan o debiliten la negociación, el sindicato y la unidad de los trabajadores, y todo esto se hace en nombre del "libertinaje laboral".

Estado de Huelga.

Artículo 62º. - El inciso 1º establece "los trabajadores que may tengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos 60 días desde iniciada la huelga se entenderán renunciados voluntariamente, produciéndose esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por estos".

Anteriormente, el inciso 2º del art. 58 establece "asimismo durante la huelga el empleador, seguirá administrando la Empresa y realizando cualquier función o actividad propia de ella para cuyo efecto podrá contratar los trabajadores que considere necesarios".

De ésta manera en la actual legislación chilena la huelga tiene las siguientes características:

a) Tiene un plazo determinado. Esto permite al empleador planificar y evaluar su costo con anticipación, formar un stock para vender durante la huelga etc. de manera que la huelga le puede significar una gran ventaja y ser el impulsor de ella, con el fin de liberarse de las condiciones de trabajo en su Empresa vigentes al término de los 60 días y contratar nuevo personal por el mínimo legal y sin sujeción a dichas condiciones. En resumen abarata sus costos de manos de obra en forma significativa.

b) El Derecho de huelga implica la caducidad del derecho al trabajo. Humana, social y jurídicamente es esto una aberración ya que el ejercicio del derecho de huelga es sinónimo de renuncia voluntaria, de pérdida de todos los beneficios, conquistas y regalías.

c) Transcurridos 60 días el trabajador tiene dos opciones: o acepta el ofrecimiento patronal que en un principio estimó insuficiente y lo hizo ir a la huelga, o elige el camino de la cesantía. La humillación o el hambre son los únicos efectos al ejercer este sagrado derecho.

d) Mientras dura la huelga el empleador hará funcionar normalmente la Empresa con rompe-huelgas legales contratados sin ningún beneficio o regalía salvo el pago de las remuneraciones mínimas legales.

e) La huelga es de esta manera, una herramienta patronal de presión sobre los trabajadores.

f) Durante la huelga además, los trabajadores deberán pagar de su bolsillo no sólo las cotizaciones de seguridad social que les corresponden sino también aquellas que legalmente son de cargo del patrón (art. 57, inciso final).

g) En virtud del art. 63, durante la huelga el sindicato está obligado a suministrar trabajadores para la "ejecución de las operaciones cuya paralización puede causar este daño".

Todas estas consideraciones nos permiten sostener ante el Sr. Director General, que la huelga (como hecho y no como derecho según el Gobierno de Chile) tal como se establece y reglamenta en nuestra actual legislación no pasa de ser una mera apariencia, sin constituir para los trabajadores una herramienta legal de acción sindical para enfrentar al empleador en situación de presionarlo, en la obtención de acuerdos colectivos. Al contrario, la huelga es una arma patronal de presión, en que la empresa no sólo no tiene riesgos sino que claras posibilidades de ventaja económica.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

87 y 98 de OIT.

Todas estas normas violan el espíritu y letra de los Convenios

Decreto Ley 2.759 de 29/6/79.-

El artículo 1º define el contrato colectivo: " El Contrato es Colectivo cuando se celebra entre un empleador y uno o más sindicatos de empresa, o entre un empleador y un grupo de trabajadores de la empresa unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurrieren a su celebración. Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos ".

Reiteramos lo dicho sobre la materia anteriormente y nos limitamos a insistir ante el Sr. Director General de como la legislación chilena ha sepultado la institución del Contrato Colectivo. La lectura de la definición nos demuestra que éste es hoy sólo una suma de contratos individuales unidos en un momento sólo para éste objeto y cuyos efectos se limitan exclusivamente a quienes participaron en su firma. Ya no es el sindicato la contraparte de la contratación colectiva, ya que sus cláusulas no establecen condiciones generales y permanentes en una Empresa, aplicables a todos los trabajadores cualquiera sea su fecha de ingreso a ella y tampoco los derechos y beneficios que establecen se incorporan como cláusulas permanentes de los contratos individuales de cada trabajador.

La norma del art. 1º del D.L. 2.759 es un grave retroceso en materia laboral y una confirmación más del permanente atentado del Plan Laboral a las relaciones y derechos colectivos del trabajo.

CONSIDERACIONES GLOBALES SOBRE EL PLAN LABORAL DEL GOBIERNO DE CHILE.

Durante estos seis años de Gobierno Militar, se ha implantado y desarrollado un modelo económico que en su implicancia laboral exige un abaratamiento de los costos de producción que permita obtener ventajas comparativas en el mercado internacional.

El Costo laboral debe también ser gibarizado a partir de 1973 (11 de Septiembre), esto se logra con la cancelación de remuneraciones, el despojo de beneficios sociales y conquistas, la represión sindical y los despidos masivos de trabajadores.

Exigencias políticas internas y externas forzaron al Gobierno Militar al establecimiento de una institucionalidad laboral, que reúne las características de una perfecta " Operación Cosmética" que pretende en nombre de la libertad sindical, poner legalmente al movimiento sindical a los mismos marcos y objetivos a que antes se les sometió por la fuerza.

De ésta manera el costo del trabajo es manejable y la organización sindical se torna funcional al esquema económico impuesto, y que exige docilidad en ella para el cumplimiento de la meta de abaratar costos aún al precio de la miseria.

A esta libertad sindical y libertad de negociación colectiva dirigida, controlada, impuesta, se le llama " Libertad Sindical en los términos de los Convenios 87 y 98 de OIT. "

Se llega al extremo que entre las finalidades del sindicato que establecen el art. 6 del D.L. 2.756 se omite aquella de la " Defensa y Promoción de los intereses comunes de los afiliados, especialmente de orden económico, social, cultural y sindical". Así el sindicato no es ya en la legislación chilena un instrumento de representación, defensa y lucha de los trabajadores, sino un apéndice pasivo de un esquema político, económico y social concebido para el beneficio del empresario.

Hay libertad de constituir organizaciones sindicales pero sólo de aquellas fijadas por ley, el sindicato por empresa. Este no amenaza ni afecta el predominio empresarial. Se prohíbe el sindicato por rama o actividad, se prohíbe a las Federaciones negociar colectivamente ¿ Porqué?. Sencillamente porque tales formas..

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

.. de organización y de negociar crean poder sindical y este puede afectar las metas del esquema económico y social impuesto.

De acuerdo al Plan Laboral, pueden existir miles de pequeños sindicatos, débiles y sin recursos, sin fuerzas capaz de dialogar efectivamente con el empleador, pero la suma de ellos difícilmente configurará un movimiento sindical, fuerte y representativo.

Al respecto, el Gobierno reprime sistemáticamente cualquier reunión, Congreso o Coordinación entre sindicatos que tengan como objeto canalizar en un contexto amplio la situación de los trabajadores y especialmente el Plan Laboral. Ese es el caso de esta "Comisión por la Defensa de los Derechos Sindicales" cuya formación en Provincias ha sido prohibida por bandos militares (se acompaña el bando de Concepción).

Toda la actividad sindical es funcional al tipo de sociedad que se impone a través del esquema económico. Cada paso es regulado por la ley, expresión de la voluntad política del Estado Chileno en su forma de dictadura Militar el empresario dotado de plena libertad de acción (fijación de precios, derecho de reunión y asociación, facultad para despedir colectivamente, huelga que opera en su favor, etc.). Es la figura dominante en el campo de las relaciones laborales, enfrentado al sector trabajador, cuya libertad se encuentra limitada y cuyo rol en el marco nacional es intrascendente por falta de representación eficiente y de reconocimiento a su calidad de actor del desarrollo general.

En Chile podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que el Plan Laboral del Gobierno de Chile es un conjunto de normas que defienden al empleador de cualquier acción iniciada por los trabajadores en torno a sus condiciones de trabajo, subordinado a una clase social mayoritaria, y en cuyo beneficio deberían dictarse las leyes laborales, a otra que detenta los privilegios del poder político y total.

Hechas estas consideraciones globales, afirmamos ante el Sr. Director que: 1) La organización sindical, impedida de participar activa y responsablemente en la búsqueda de las soluciones particulares de sus miembros y de aquellas generales de la comunidad, conduce a la frustración a quienes no pueden ejercer en forma constructiva su propia visión de un Chile mejor.

El esquema sindical propuesto, al limitar el tipo de organización básica al marco de cada empresa, impidiendo que ella sea expresión de la propia conveniencia de los trabajadores como así mismo relegando el rol de las Federaciones y Confederaciones a una acción secundaria e intrascendente, excluye a la comunidad nacional de recibir el valioso aporte de los sectores mayoritarios del país, hecho a través de estructuras fuertes y eficaces. La defensa de los intereses de los trabajadores y su posibilidad real de participación va mucho más allá que la sola relación entre empleador y trabajadores.

Entender la función del sindicato como cuerpo intermedio sólo en el ámbito de la empresa, inevitablemente conduce a una marginación de los trabajadores del acontecer nacional y las decisiones que afectan su presente y su futuro no cuentan con el concurso previo de su opinión legítima y creadora.

2.- Toda la Ley laboral debe cumplir con una exigencia básica que determina su condición de tal. Esta es su carácter protector y tuitivo, destinado al amparo del económicamente débil, para colocarlo en un pie de relativa igualdad con el poderoso con quien contrata sus servicios, así se compensa con una superioridad jurídica la inferioridad económica. Tanto el Plan Laboral como el D.L. 2.300 dejan de cumplir en varios puntos con dicha exigencia, colocándo a los trabajadores en precaria situación frente a sus empleadores. Las limitaciones al Fuero Sindical y maternal; la prohibición para que las Federaciones y Confederaciones asuman la representación de sus afiliados especialmente en las instancias de la Negociación Colectiva; el impedimento para que los trabajadores formen sindicatos por rama de actividad la destrucción de toda la organización y poder de negociación de los trabajadores agrícolas;

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile Las limitaciones al derecho de petición y la desnaturalización de las huelgas como hecho importante de la negociación colectiva; el entramamiento y limitación del financiamiento sindical; la incitación a romper la solidaridad entre los trabajadores incentivando las relaciones individuales de trabajo en desmedro de las relaciones colectivas; la falta de permanencia de las conquistas y derechos adquiridos son algunos ejemplos que demuestran una grave tendencia a desmejorar la posición de los trabajadores en sus relaciones laborales frente al poder único y centralizado del empleador.

La desprotección de la ley respecto de quienes reclaman de ella, encierra una contradicción con su naturaleza y finalidad, desvirtuándose todo el sentido que debe tener una legislación social.

3.- La autonomía de la organización sindical depende de su fortaleza, fruto de una representatividad vasta y militante y de un financiamiento adecuado aportado por los propios trabajadores. El Plan Laboral impide la creación de estructuras sindicales fuertes, capaces de gravitar dentro del marco de las grandes decisiones nacionales y entorpece su financiamiento. Haciendo factible la posibilidad de dependencia de estas organizaciones de otras ajenas.

4.- El derecho de petición cobra eficacia para los trabajadores a través de mecanismos de negociación colectiva que permita la concertación de acuerdos económicos y sociales satisfactorios y justos entre empleadores y trabajadores. Sin embargo el Plan Laboral limita el poder de negociación de los trabajadores, establece restricciones al derecho de petición e implanta un procedimiento negociador que dificulta a los trabajadores la obtención de condiciones satisfactorias. Erradamente los autores del Plan suponen que una organización sindical fuerte en un esquema de negociación colectiva amplia constituye un medio para destruir las empresas y alterar las condiciones económicas del país y que en consecuencia su ámbito y efectos deben ser drásticamente limitados.

Al contrario, creemos que la libertad de organización y el establecimiento de una negociación colectiva amplia, sencilla y eficaz es un camino para que los trabajadores superen sus actuales condiciones económicas y sociales y sería deseable que la inmensa mayoría de ellos estuviere incorporados a los efectos de los convenios colectivos. Además cuando la organización no constituye poder social, esta no permite la defensa ni la participación de sus afiliados.

5.- Las normas del Plan Laboral apuntan lamentablemente al debilitamiento de la organización sindical, incentivando las relaciones individuales entre las partes.

Sólo la organización de la comunidad sobre bases funcionales y territoriales y en torno a sus problemas y objetivos comunes, permite una adecuada y justa participación en la obtención de soluciones compatibles con el bienestar general de la comunidad nacional la atomización social es una causa directa de la pobreza que afecta a vastos sectores de chilenos. Fomentar la división en la base social conduce al aislamiento y marginalidad del individuo, situación que los cristianos tratan de erradicar.

6.- Honda preocupación nos causa que el principio de la observancia y vigencia de los derechos y conquistas laborales desaparezca del ordenamiento jurídico que establece el Plan Laboral. Del progreso laboral dependen que las condiciones económicas y sociales de los trabajadores sean la base de todo mejoramiento futuro. No sólo se trata de exigir en la ley que el costo de estos mejoramientos se mantenga para el empleador, sino que su calidad, en relación a la finalidad que ellos persiguen, se mantengan inalterables para los beneficiarios. Exigir en cada oportunidad a los trabajadores una nueva lucha por defender lo ya conquistado, es alentar gravemente el enfrentamiento entre sectores que unidos deben buscar las mejores soluciones para ellos y para el país entero.

Avda. Bdo. O'Higgins 1603

Teléfono N° 715338

Santiago - Chile

7.- El problema laboral sigue siendo un hecho social. Enfrentarlo exclusivamente como una situación comercial y financiera, en que las necesidades del hombre son un insumo más en el complejo manejo empresarial, inevitablemente erradica la problemática de los trabajadores de un contexto humano para situarla friamente en un nivel en que el hombre deja de ser el centro de toda actividad y esfuerzo de producción.

8.- Llamamos la atención a quienes como la OIT pueden sugerir sobre las modificaciones y cambios que esta institucionalidad laboral exige para hacerla compatible con la justicia.

Muchas de sus disposiciones son agravantes y lesivas para los trabajadores y afectan el ordenamiento natural como universo central de la sociedad. Su aplicación prolongada en el tiempo promueve el conflicto social, cuyo desenlace violento es obligación de todos evitar. Creemos que toda proposición sobre esta materia debe concretarse como expresión de consenso de los distintos sectores que participan en las relaciones laborales. De lo contrario la vigencia de las normas sólo tendrá como fundamento la fuerza y no el respaldo de quienes han contribuido a su elaboración.

9.- El Análisis hecho de las disposiciones legales vigentes y las consideraciones sobre el contexto en que ellas se aplican, demuestran la clara y flagrante violación del Gobierno de Chile a los Convenios 87 y 98 de la OIT y a diversas resoluciones y recomendaciones. De nada valen las resonantes e interesadas declaraciones oficiales sobre la estricta sujeción de nuestra legislación a dichos convenios. Hoy los trabajadores chilenos hemos retrocedido a una etapa anterior al Tratado de Versalles de 1919 y luchamos porque el contenido de tan trascendental acuerdo internacional vuelva a tener vigencia en Chile al igual que la lucha que damos porque en nuestro suelo se respete integralmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos del Hombre, tanto en sus preceptos individuales como sociales y colectivos.

Sin justicia no habrá paz entre los
chilenos.

Saludamos atentamente al Sr. Director General.

Eduardo Roca Arias

Presid. Confederación Marítima

Manuel Jimenez Torres

Dirigente Nac. Cuero y Calzado.

Ducapel Jimenez

Presid. Nac. Agrupación Nacional
de Empleados Fiscales.

Hernán Flores

Presid. Nac. Asociación Postal
Telegráfica.

Daniel Retamales

Vice-Presid. Nac. CEPCH.

Humberto Soto

Sec. General FUT

Juan Fincheira

Carlos Fraj Kolo.

Presidente Nac. FUT.

Marcel Cortés Monroy

Tesorero CEPCH.

Erasmo Vogel R.

Presid. Nac. Federación
Industrial Ferroviaria.

Antonio Minda

Presid. Nac. Comando Nac.
Trabajadores del Petróleo.

Manuel Bustos E.

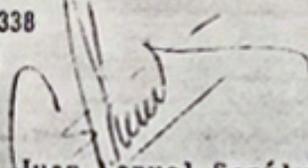
Vice-Presid. Federación Textil

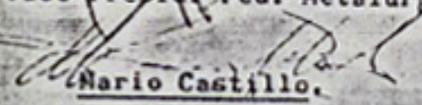
Sylvia Pischoffer

Sec. Organización C.N.S.

COMANDO NACIONAL DE DEFENSA
DE LOS DERECHOS SINDICALES

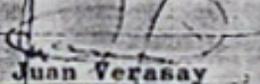
Avda. Bdo. O'Higgins 1603
Teléfono N° 715338
Santiago - Chile


Juan Manuel Sepúlveda.
Vice-Presidente Fed. Metalúrgica

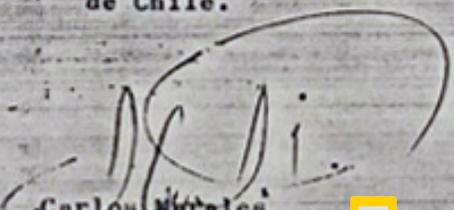

Nario Castillo.

Presidente Agrupación Textil y
Vestuario

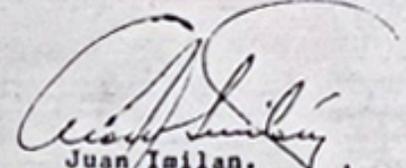
Georgina Aceituno
Presidente Comisión Nac. Femenina.

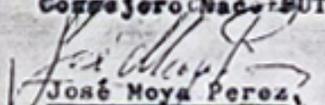

Juan Verasay

Secretario General Federación Curtidores
de Chile.


Carlos Morales

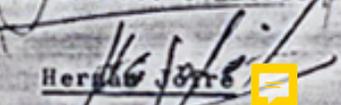
Presidente Confederación Unidad
Obrera Campesina.


Juan Isilan.
Consejero Nac. SUT.

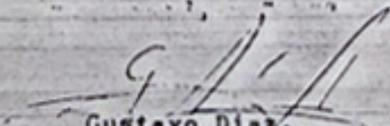

José Moya Pérez.

Secretario General Unión Obreros
Municipales.

Héctor Cuevas
Presidente Nac. Construcción.


Hernán Jorjé

Vice-Presidente Confederación
Empleados Particulares.


Gustavo Díaz.

Presidente Confederación
Libertad.