

CONFLICTO	PARTICIPACIÓN DE LA OIT EN LA REFORMA A LA RELACIONES LABORALES CHILENAS: POCOS PRINCIPIOS, MUCHO PRAGMATISMO
Daniela Marzi Muñoz Profesora de Derecho del Trabajo Universidad de Valparaíso, Chile	
1. Algunos elementos de contexto del caso chileno. 2. Algunos puntos centrales del proyecto de ley. 3. Crónica de una actuación inexplicable. 4. Las preguntas abiertas. Referencias documentales.	

1. ALGUNOS ELEMENTOS DE CONTEXTO DEL CASO CHILENO

El narrar la extraña y desde nuestro punto de vista cuestionable participación que la OIT ha tenido durante la tramitación del proyecto de Reforma Legislativa que Moderniza las Relaciones Laborales en Chile¹ (todavía en curso), nos parece relevante para poner sobre la mesa una serie de preguntas abiertas que quedaron tras estas actuaciones del organismo internacional. Esto cuestionamientos sólo encontrarán respuestas valiosas instando al debate acerca del estado y papel actual que juega la OIT desde el ámbito internacional en los espacios nacionales.

De Chile no es necesario conocer el detalle de su frondosa normativa en Derecho Colectivo (cerca de 200 artículos) para comprender los ejes centrales de su sistema de relaciones laborales. Su problema no se reduce sólo a la ilegitimidad de su origen: el Plan Laboral de José Piñera, redactor en dictadura de dos Decretos Leyes N°s 2756 y 2758 que en 1978 establecieron con gran precisión las herramientas para asfixiar al movimiento sindical. Mal que mal, han pasado más de 25 años y los políticos de la democracia chilena no han tenido la convicción de modificarlo, sino sólo la de jugar entre los accesorios contenidos en esas numerosas normas. ¿Qué es lo que ha quedado siempre firme tras diversas leyes de reforma? Que la negociación colectiva de empresa sea el único nivel medianamente garantizado y un derecho de huelga reducido a un paso dentro de ese procedimiento de negociación, seriamente afectado, como es evidente, por la posibilidad de reemplazar a los huelguistas desde el primer día, cumpliendo ciertos requisitos fijados por la ley².

Algunas mínimas cifras que es indispensable conocer para comprender la realidad chilena son las que nos indican que un 14,2 % de los trabajadores está afiliado a una organización y que un número menor, sólo el 8,4% está cubierto

¹ Iniciada el 29 de diciembre de 2014 por medio de Boletín 9835-13.

² Básicamente exige que se ofrezcan las mismas estipulaciones del contrato anterior si lo hubiere, reajustabilidad de acuerdo al índice de Precios al Consumidor y un bono de 4 uf por cada esquirol contratado, art. 381 del Código del Trabajo.

por un contrato colectivo. Estos niveles son inferiores a los de la dictadura³. Por su parte, la histórica y más importante central sindical chilena, la CUT, que es la única convocada por el gobierno para actuar como interlocutora con éste y la patronal para definir políticas laborales, representa a su vez un 8,8% de los trabajadores chilenos, según datos de la Dirección del Trabajo⁴.

Una minuta como la de esta primera hoja podría haber sido suficiente para que no se escribieran los pasajes de la intervención de la OIT en el debate parlamentario chileno de 2015, que expondremos a continuación.

2. ALGUNOS PUNTOS CENTRALES DEL PROYECTO DE LEY

Se trata de un proyecto, acorde con la cultura jurídica chilena, abundante en normas (más de cien), que mantuvo el nivel de la negociación en la empresa, pero que se anunciaba marcaría un hito con la eliminación del reemplazo en la huelga, promesa contenida en el primer programa de gobierno en 1989 tras la dictadura⁵.

La negativa a modificar lo relativo al nivel de la negociación y dejarlo como indica el Convenio OIT N°98 art. 4, es decir, permitiendo y garantizar que los agentes sociales sean quienes libremente determinen el nivel de la negociación colectiva que quieren llevar a cabo, abriéndose a la negociación colectiva ramal y a cualquier otro nivel que las partes consideren ajustado a sus necesidades y capacidad negociadora, fue una decisión consciente e inmodificable pese a que el movimiento sindical luego de conocido el proyecto comenzó a instar por su inclusión y esto fue recogido por algunos parlamentarios⁶. El Gobierno sostuvo que esto nunca fue planteado por la CUT en el debate que precedió a la redacción del proyecto y expresó su negativa específicamente a introducir la figura de la negociación por rama.

3 Ver DURÁN, G. (2015), *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/06/Fundacio%CC%81n-SOL-2015-Negociacio%CC%81n-Colectiva.compressed.pdf>

4 A 2013, en un universo de 7.904.048, la CUT contaba con 700.000 suscritos. Compendio estadístico de la Dirección del Trabajo 2014. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-62614_recurso_1.pdf

5 “En el primer programa de gobierno de la Concertación (1989) –el de Patricio Aylwin, previo a la elección de 1989– se leía lo siguiente: “Las relaciones laborales son parte fundamental de la democracia. En la medida que ellas sean justas, equilibradas y posibiliten la participación, el sistema democrático tendrá estabilidad, será posible encontrar soluciones consensuales para un desarrollo económico-social sostenido y habrá una base efectiva para la paz y la reconciliación. Actualmente, la institucionalidad laboral vigente no satisface estos requisitos de justicia, equidad y participación. Dicha institucionalidad ha puesto a los trabajadores en una situación de grave desprotección. Ha impedido la constitución de un sindicalismo fuerte y representativo, así como el desarrollo de una negociación colectiva equitativa para los actores laborales. Por lo tanto no puede esperarse de ella la legitimidad social que es necesaria para regular de manera armónica las relaciones entre trabajadores y empresarios en un futuro régimen democrático” (Concertación de Partidos por la Democracia, 1989: 25)”, UGARTE, J. L. (2014), “El trabajador en su soledad”, *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*, RIL editores, Santiago de Chile, pp. 30-63.

6 Nos referimos al diputado Gabriel Boric.

Lo hasta aquí expuesto requiere una precisión que también será determinante para comprender la complejidad del caso chileno: sucede que la CUT apoyó el proyecto que elaboraba el gobierno sin haberlo leído, y una vez conocida su redacción oficial tuvo que soportar los efectos de haber jugado su capital político con una especie de cheque en blanco, hasta llegar al punto en que se encuentra hoy, con un diálogo quebrado con el gobierno.

En lo que concierne al fin del reemplazo en la huelga, la interpretación sistemática de dos normas del proyecto permitía concluir que, más que prohibir el reemplazo, éste se extendería. El primer desmentido a la convicción del gobierno respecto de la prohibición de la huelga se descubrió al conocer las defensas del propio Ministerio al significado de la expresión del proyecto “prohibición de reemplazo al puesto de trabajo”, que en su lectura implica que está permitido el reemplazo de la “función”. Si esto es así, combinado con la polifuncionalidad que se puede pactar en los contratos de trabajo, no resultaría difícil organizarse para la huelga haciendo ejecutar las funciones de los trabajadores huelguistas a trabajadores que tengan dentro de las prestaciones establecidas en sus contratos individuales las de los huelguistas. Esto dejó al gobierno en un escenario algo insólito en Chile, ya que se puso en un posición más conservadora en relación a la clara doctrina que la Corte Suprema había sentado poco antes que se conociera públicamente la letra del proyecto de reforma, en la que fijó unas coordenadas mínimas con respecto a cómo el reemplazo en la huelga debía interpretarse: reemplazar es sustituir al huelguista, sin importar si es con nuevas contrataciones o moviendo internamente⁷.

Pero el proyecto terminó de desdibujar la supuesta prohibición de reemplazo al incorporar una figura a la que llamó de servicios mínimos o esenciales, una de cuyas hipótesis de procedencia es evitar el daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la empresa. Estos servicios mínimos en favor de la propiedad de una de las partes del conflicto laboral –algo ajeno al ámbito de los servicios esenciales- en la propuesta de ley deberán ser acordados por los sindicatos antes de la negociación colectiva, sin fuero y con un régimen de despido libre indemnizado como es el chileno. Esta negociación llevada a cabo en los términos antes expuestos se configurará entonces en el primer momento de medición de fuerzas entre las partes negociadoras porque, como es evidente, lo que se determine como servicio mínimo condicionará las posibilidades de eficacia de una eventual huelga. Si no hay acuerdo, el conflicto probablemente desembocará en un juicio, el que tendrá efectos suspensivos respecto de la negociación colectiva. Por la importancia estratégica ya expresada, se vislumbra como una gran fuente de litigiosidad en las relaciones colectivas. Es una entrada a la judicialización del conflicto colectivo en el que el sindicato, más uno como el chileno, entra en seria desventaja.

⁷ En su fallo de fecha 4/127 2014, Rol N°3514-2014.

Con lo hasta aquí explicado podemos relatar la forma en que se planteó la OIT en el debate chileno.

3. CRÓNICA DE UNA ACTUACIÓN INEXPLICABLE

En un escenario en el que los sindicatos comprendieron que la promesa de prohibir el reemplazo se estaba transformando en una figura legal en que los rompehuelgas deberían ser provistos por ellos mismos y ahora sin costo adicional alguno para el empleador, focalizaron su esfuerzo en impugnar la propuesta del gobierno sobre servicios mínimos. Crearon un bloque contra la reforma, en alternativa a la representación un tanto extraviada que estaba desplegando la CUT y, de pronto, se encontraron con un hecho sorprendente: la OIT había respaldado al Gobierno de Chile en su objetivo de impedir que las empresas paralicen su funcionamiento con ocasión del ejercicio de derecho a huelga, obligando a los sindicatos a proporcionar “servicios mínimos” en favor de la propiedad.

Este respaldo se verificó a través de una asesoría realizada directamente por la Encargada de Normas de la OIT de la Oficina de Ginebra, señora Cleopatra Doumbia-Henry⁸, “en forma reservada y poco transparente: esta actuación no se anunció oficialmente y la comunicación o documento elaborado no fue dado a conocer a los trabajadores del país; ni siquiera fue compartido con todos los parlamentarios de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados⁹.”

Como resultado, la asesoría de la OIT se tradujo en una nueva indicación presentada por el Ejecutivo en el mes de junio de 2015 en la que se validó la expresión “servicios mínimos” que el proyecto de ley introduce en nuestra legislación sin hacer ningún tipo de referencia a los “servicios esenciales”¹⁰ durante la huelga, doctrina tradicional de la OIT¹¹.

Tras ese informe se legitimó como causal de servicios mínimos la “protección de los bienes e instalaciones de la empresa”. Además, se ampliaron aún más las

8 Ver: “Reforma Laboral: aprueban nuevos servicios mínimos”, Diario El Pulso, edición de 2 de junio de 2015; “Reforma Laboral: Comisión de Trabajo del Senado pide asesoría técnica de la OIT”, en Diario El Mostrador (electrónico), edición del 3 de julio de 2015.

9 Texto extraído de la carta de reclamo presentada por las organizaciones sindicales “Por una mejor reforma laboral”, el 17 de julio, por la actuación de la OIT en Chile, dirigida al director general de la OIT señor Guy Rider y al director para el Cono Sur, señor Fabio Betranou. Disponible en: <http://noalplanlaboral.com/2015/07/17/gremios-repudian-asesoria-presentada-por-la-oit-en-proyecto-de-ley-de-reforma-laboral/>

10 En Chile ni el sector público tiene derecho de huelga ni las llamadas “empresas estratégicas”, que cada año por medio de un decreto son incorporadas a una lista. Estas empresas son aquellas que atienden 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, que en sustancia son las que se ven involucradas por la pregunta de cómo debe compatibilizarse el derecho de huelga con los derechos fundamentales de terceros ajenos al conflicto laboral, para cuya respuesta se crean los servicios esenciales. Dadas las condiciones señaladas en Chile este debate no tiene cabida.

11 Carta de reclamo “Por una mejor reforma laboral”.

hipótesis de servicios mínimos a cuestiones ajenas a la doctrina de la OIT¹² como “garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población” y “garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios”¹³. La nueva redacción era públicamente presentada como elaborada por el gobierno “en conjunto con la OIT”.

Todo esto llevó a que el bloque de sindicatos contrarios a la reforma laboral presentara una carta de reclamo el 17 de julio de 2015, dirigida al director general de la OIT señor Guy Rider y al director para el Cono Sur, señor Fabio Betranou, la cual hasta el día de hoy no ha recibido ningún tipo de respuesta.

El 20 de julio de 2015 la comisión de trabajo del senado recibió a dirigentes del empresariado, a la OIT en la persona del Coordinador de Libertad Sindical de la oficina de Ginebra señor Alberto Odero de Dios (autor junto a Bernard Gernigon y Horacio Guido de un conocidísimo libro llamado “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”, escrito en 1998); y la especialista en Normas Internacionales y Relaciones Laborales señora Kirsten María Shapira (la misma técnica que en abril de 2015 expuso latamente la restrictiva doctrina OIT sobre servicios mínimos como norma de higiene y seguridad para evitar accidentes durante la huelga), a quienes se sumaron académicos del ámbito laboral.

Varios de estos laboristas -los que manejan la idea de que el Derecho del Trabajo es protector del trabajador-, como José Luis Ugarte, César Toledo, Sergio Gamonal y, en particular, la profesora María Ester Ferres destinaron parte de su intervención para manifestar su rechazo al papel que la OIT había estado desempeñado en la discusión sobre la reforma, al punto que el señor Odero pidió la palabra para hacerse cargo de esta interpelación. Expuso una razón para clarificar el trabajo estaban realizando en Chile: en cuanto llegaron, preguntaron cuál era la postura de la CUT respecto a la reforma, y una vez que se informaron que estaba de acuerdo, entendieron que su misión era que la reforma laboral se convirtiera en ley. Y esta respuesta desencadena una serie de incertidumbres con respecto al rol que la OIT juega hoy, en lugares donde tradicionalmente su acción ha tenido gran importancia como es Latinoamérica.

Un mes más tarde, el golpe vino desde el inconciliable debate entre quienes defienden la prohibición total del reemplazo y las redacciones matizadas y abiertas de la derecha, parte de la democracia cristiana y la centroizquierda, punto innegociable que en gran parte explica que la reforma haya pasado al siguiente año legislativo. Palabras para la redacción no faltan: que al menos se permitan “adecuaciones necesarias” y cambios en los turnos de los no huelguistas son las más recientes propuestas. Hasta ahora no ha habido acuerdo, sobre

12 Kirsten María Shapira, especialista en normas internacionales y relaciones laborales OIT, expuso en abril de 2015 ante los diputados chilenos que los servicios mínimos son en definitiva una figura relacionada a normas de higiene y seguridad ya que su objetivo es proveer lo necesario para evitar accidentes.

13 Carta de reclamo “Por una mejor reforma laboral”.

todo porque entre algunos parlamentarios se llegó a comprender que dentro de la mezquindad del sindicalismo de empresa, permitir el reemplazo interno en la huelga era simplemente negarles todo a los trabajadores organizados, y no han estado disponibles para ello. Sin embargo, el gobierno y el bloque de parlamentarios que no quieren huelgas efectivas en su reducto de la negociación colectiva de empresa, tuvieron una inmejorable asesoría: la OIT les proveyó un completísimo informe sobre el tratamiento del reemplazo en ocho países europeos y norteamericanos, ayudando a demostrar que la figura del reemplazo interno e incluso externo existe, sin contextualizar los niveles de negociación y ámbitos de la huelga que en ellos también rige y, además, que en ninguno ha sido una ley la que haya autorizado el reemplazo interno como sucedería de prosperar las propuestas antes reseñadas¹⁴.

4. LAS PREGUNTAS ABIERTAS

La OIT siempre ha sido un bastión para el mundo del trabajo en Latinoamérica, a diferencia de Europa que no dependió tanto del espíritu ginebrino sino de sus órdenes constitucionales de posguerra que tenían por objetivo afianzar la importancia de la protección del trabajo y la garantía de la libertad sindical para consolidar y mantener sus democracias. Es probable que por lo mismo, al menos en el caso chileno, esto haya conducido a un error de perspectiva. Situados siempre por debajo de los estándares de la OIT, cada cosa que señala este organismo internacional incluso con un lenguaje que es reconociblemente retoño del tripartismo, es visto como un techo que alcanzar y no un mínimo al que habiendo suscrito los Convenios respectivos, debiéramos entendernos obligados a cumplir¹⁵.

Que las llamadas en un lenguaje casi bíblico “misiones de la OIT”¹⁶ finalmente encontraran terreno fértil fuera de Europa, es entendible, considerando que

14 Informe de la OIT entregado al gobierno el 14 agosto de 2015 con el título “Chile: additional request for comparative information concerning the replacement, and reinstatement of striking workers”. Dice que procederá apuntando: « Para los países analizados, distinguir si está prohibido el reemplazo interno y/o el reemplazo externo. En el caso que esté permitido el reemplazo interno, indicar si el mismo está acompañado de restricciones adicionales. » y, “ « Cuál es la posición y recomendación de la OIT respecto al reintegro individual de los trabajadores que se fueron a huelga (también llamando «descuelgue individual») y como se aplica esta práctica en los países miembros de OIT. »

15 La idea de que en Chile se incurre en el error de no ver a la OIT como una delimitadora de mínimos y no de máximos la tomo de un manuscrito del profesor José Luis Ugarte que me fue facilitado para la elaboración del presente texto.

16 “El hecho que las visitas fuesen llamadas ‘misiones’ nos remite a un lenguaje de tipo religioso. La misión tiene finalidades evangélicas: enunciar la palabra y a través de ella contribuir al convencimiento a la conversión (...). La analogía que hacemos aquí entre los viajes como ‘misiones’, no implica que entendamos que estos viajes son, en un sentido limitado, evangelizadores, ni que los americanos podían o quisiesen ser evangelizados o que los funcionarios tuviesen esa intencionalidad. La metáfora de la misión tiene por objetivo ayudarnos a pensar la conformación de una unidad de intereses entre Ginebra y los países latinoamericanos”, FERRERAS, N. (2013), “La misión de Stephen Lawford Childs de 1934: la relación entre la OIT y el Cono Sur”, *América Latina y la Organización Internacional del Trabajo. Redes, cooperación técnica e institucionalidad social 1919-1950*, Instituto de Investigaciones Históricas, Michoacán, México, pp.182-183.

estamos ante institución cuya vocación originaria es global. Sobre la valoración de esta acción de la OIT podemos encontrar diversas reflexiones algunas profundas y severas, como cuando en 1937 Simone Weil sostenía “En el movimiento obrero, esta necesidad de extender al mundo entero las conquistas obreras de cada país socialmente avanzado ha pasado desde hace tiempo al rango de lugar común. Después de la guerra, la lucha de las tendencias giraba esencialmente sobre la cuestión de saber si había que tratar de asegurar esta extensión por medio de la revolución mundial o por medio de la Oficina Internacional del Trabajo. No se sabe lo que hubiera logrado la revolución mundial, pero la OIT, hay que reconocerlo, no ha tenido un éxito muy brillante”¹⁷. Pero también es sabido que en la sustancia de esa divulgación siempre ha tenido mayor éxito en un terreno que en otro. Kahn Freund al hablar sobre el casos exitosos de trasplantes fructíferos de Derecho Comparado a diversos ordenamientos califica de paradigmático el de la parte individual del Derecho del Trabajo, subrayando que en ello la OIT ha realizado un esfuerzo enorme y exitoso, pero radicalmente diferente a lo que ha logrado con el Derecho Colectivo¹⁸.

No es necesario extenderse aquí acerca de las causas de la resistencia al Derecho Sindical, el asunto se trata de abrir un diálogo para examinar cómo es posible que la OIT traiga sus misiones y el resultado sean reclamos de los trabajadores que se quedan sin una respuesta en una actitud tan lejana a la diplomacia.

El señor Otero en su intervención en el Senado hizo una clase sobre los diferentes efectos de los Convenios respecto de las Recomendaciones, y de las Recomendaciones entre sí. Nos recordó que “*«La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es un órgano independiente establecido por la Conferencia Internacional del Trabajo y sus miembros son nombrados por el Consejo de Administración de la OIT. Está compuesta por expertos en el terreno jurídico que se encargan de examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por parte de los Estados Miembros de la OIT. La Comisión de Expertos realiza un examen técnico e imparcial de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales»*”. Después de todo lo cual, procedió a señalar aquellas cosas sobre las que “se había llamado su atención”. Puede que en esta frase esté la clave de por qué entraron algunas cosas en esa órbita y otras no, de manera que la pregunta es acerca de “quién” llamó su atención.

A todo lo ya explicado podríamos agregar un lamentablemente gran número de cosas que pudieron haber ganado su atención, mencionemos una colosal, ¿cómo es posible que no repare en que el proyecto propone establecer una forma de negociación colectiva sin fuero ni derecho de huelga para los trabajadores agrí-

17 WEIL, S. (2014), “La condición obrera”, *La condición obrera*, Trotta, Madrid, pp. 285.

18 KAHN-FREUND, O. (1975), “Sull’uso e abuso del diritto comparato”, *Rivista trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Giuffrè, Milán, pp. 807-808.

colas? Esta regla configura un resguardo en orden a que la negociación colectiva no perturbe la producción de modo que el sindicato interviene sin poder para negociar ya que no tiene capacidad alguna de incidir en los intereses económicos de su contraparte, lo que contradice la más mínima noción que se tenga de negociación colectiva y de huelga.

¿Cómo la visita técnica internacional no detectó una contradicción con sus informes recientes sobre la materia? Incluso, cuando la OIT ha evaluado la situación chilena ha dicho que en Chile no existe la negociación colectiva en este sector¹⁹ al mismo tiempo que lo retrata como un trabajo acentuadamente precario²⁰; pese a que ha declarado que está dentro de los tres tipos de trabajo más peligrosos del mundo²¹ y tiene serios problemas redistributivos –de aquéllos que permite corregir la negociación colectiva- sin embargo, en la evaluación del proyecto no hubo una palabra para este argumento.

Sobre el sector agrícola de temporada, la OIT sí ha sido radical y elocuente en sus publicaciones generales: “La altísima ganancia y dinamismo económico generados por el sector industrial agropecuario en América Latina no parece haber sido, en absoluto, un motor de redistribución de la riqueza ni de creación de más trabajo decente. Por el contrario, parece haber sido un estímulo a la precariedad, la subcontratación y el fraude laboral, no siendo muchos todavía los esfuerzos por parte del Estado, las legislaciones nacionales y la inspección laboral por frenar esta nueva rampa hacia la pobreza, que se agrava en medio de un complejo sistema de precios agrícolas, cadenas de valor transnacionalizadas y especulación financiera que, en muchas ocasiones termina, con el empobrecimiento de las familias productoras y el éxodo rural. La mayoría de las legislaciones laborales en América Latina excluye a los trabajadores rurales, cuando no los invisibiliza. A ello se une regímenes laborales específicos que precarizan la mano de obra en beneficio de la competitividad de las empresas agroexportadoras. El déficit de políticas laborales para el sector rural, unido a la discriminación y la falta de transversalización de género (quedando demostrado que la pobreza afecta en mayor medida a las mujeres en el ámbito rural) supone un grave problema de

19 OIT (2014), “Condiciones de trabajo de las temporeras agrícolas en América Latina y El Caribe”, Notas sobre Trabajo Rural N°3, Ginebra, p. 4. Disponible en: <http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-trabajo-rural/lang--es/index.htm>. La única diferencia de lo propuesto con lo existente es que hoy el empleador basta con que se niegue a negociar para que se acabe el procedimiento, ahora no se puede negar pero el sindicato no tiene forma de presionar, es la invitación a un diálogo entre un sindicato con trabajadores temporales y el empleador.

20 “No obstante, aun con contrato existe una proporción, a veces alta, de incumplimiento, lo cual es constatado por las inspecciones del trabajo. En el caso de Chile, por ejemplo, se constató el no pago de: vacaciones, a el 81% de asalariadas días por enfermedad, a 36%.cotización previsional y de salud, a 4,3%; y de seguro de desempleo, a 20,3%. Además al 50% no se le otorgó permiso por maternidad y 96,6% no tuvo acceso a guarderías infantiles”, Condiciones de trabajo de las temporeras agrícolas en América Latina y El Caribe (2014), p. 3.

21 Junto con la minería y construcción, MONJE, L. M. (2014), Trabajo decente, pobreza y empleo agrícola. Experiencias de organización en el sector rural frente a la informalidad en América Latina, Ginebra, Suiza. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315596.pdf, p. 11.

derechos, más cuando la incorporación de la mujer al mercado laboral dentro de la esfera productiva rural ha sido muy significativa (OIT, 2013b; FAO-CEPAL, 2009)”²².

Puede que la OIT haya optado, ante su histórica dificultad de instalar sus criterios tripartitos sobre Derecho Colectivo por recorrer el camino de los estándares del trabajo decente, es una vía caminable con cierta comodidad, es innegable que el Derecho Sindical se vuelve un terreno cada vez más tambaleante: así lo demuestran las embestidas recientes como el cuestionamiento empresarial a que el derecho de huelga forme parte de la libertad sindical, algo que parecía formar parte de lo inimaginables y, sin embargo sucedió en 2012²³, o que en Uruguay sean los empleadores los que recurran porque no se respetan los estándares OIT en la ya referida idea Latinoamericana de que se trata de máximos y no de pisos²⁴. Pero todo esto debiera ameritar un profundo autoexamen en la OIT y un debate serio entre quienes investigan y actúan en el mundo del trabajo latinoamericano, para que al menos, la próxima vez que arribe una misión, tengamos un correcto encuadre del valor que a esa intervención se le debe dar y que, en lo posible, si la OIT no logra promover la Libertad Sindical y actualizarla a sus nuevos y crecientes desafíos en tiempos que le son visiblemente adversos, no contribuya a coartarla en lo que parecen conquistas ganadas en la historia y que están ahí para ser siempre renovadas y defendidas.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

Carta de reclamo presentada por las organizaciones sindicales “Por una mejor reforma laboral”, el 17 de julio, por la actuación de la OIT en Chile, dirigida al director general de la OIT señor Guy Rider y al director para el Cono Sur, señor Fabio Betranou. Disponible en: <http://noalplanlaboral.com/2015/07/17/gremios-repudian-asesoria-presentada-por-la-oit-en-proyecto-de-ley-de-reforma-laboral>

Compendio estadístico de la Dirección del Trabajo 2014. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62614_recurso_1.pdf

22 MONJE, 2014, p. 8.

23 En contra de décadas de interpretación del Convenio 87, desde 2012 los representantes de la patronal decidieron oponerse a que los órganos de control de la OIT y, en particular, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical, entren a conocer denuncias por violación de la libertad sindical originadas en la vulneración del derecho de huelga, conflicto que documentalesen parte se destrabó en la reunión tripartita de febrero de 2015, ver SANGUINETTI, W. (2015), “El (esperado) retorno del derecho de huelga al sistema de control de la OIT”. Disponible en: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2015/03/21/retorno-derecho-de-huelga-sistema-control-oit/>

24 A propósito de la inclusión dentro del derecho de huelga en la ley uruguaya de la ocupación de fábricas, cuestión que no formaría parte de la doctrina OIT, y la falta de “diálogo social” en la tramitación de la ley de negociación colectiva. Esta queja fue suspendida por los empresarios por el año 2015, al respecto ver: <http://www.elobservador.com.uy/empresarios-suspenden-un-ano-queja-presentada-la-oit-n300769>

Informe de la OIT entregado al gobierno el 14 agosto de 2015 con el título “Chile: additional request for comparative information concerning the replacement, and reinstatement of striking workers”.

Informe de la OIT (2014), “Condiciones de trabajo de las temporeras agrícolas en América Latina y El Caribe”, Notas sobre Trabajo Rural N°3, Ginebra. Disponible en: <http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-trabajo-rural/lang-es/index.htm>